

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**PREVALENCIA DEL DERECHO HUMANO A LA SALUD DE LOS
GUATEMALTECOS, SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES
EN EL SECTOR SALUD**

JOSÉ PABLO BARRERA LÓPEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2020

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PREVALENCIA DEL DERECHO HUMANO A LA SALUD DE LOS
GUATEMALTECOS, SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES
EN EL SECTOR SALUD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ PABLO BARRERA LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2020

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

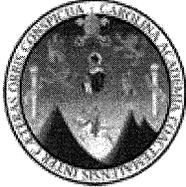
Primera Fase:

Presidente: Licda. Veronica Loarca Cabrera
Vocal: Licda. Sandra Rubidia Gomez Giron
Secretario: Lic. *Fredy Hernan Arrivillaga Morales*

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Marvin Omar Castillo García
Vocal: Lic. Adán Josué Figueroa Chacón
Secretario: Lic. Ery Fernando Bamaca Pojoy

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis".
(Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



REPOSICIÓN POR: Extravió
FECHA DE REPOSICIÓN: 06/09/2019



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 11 de enero del año 2019

Atentamente pase al (a) profesional **MARIELA DEL ROSARIO HERNANDEZ FUENTES**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSÉ PABLO BARRERA LÓPEZ**, con carné **201401889** intitulado **PREVALENCIA DEL DERECHO HUMANO A LA SALUD DE LOS GUATEMALTECOS, SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR SALUD**. Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

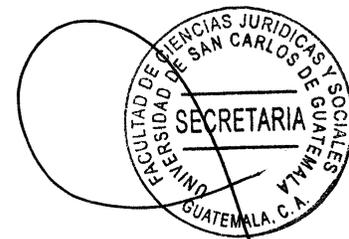
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 08 / 04 / 2019

(f) 
Licenciada
Mariela Del Rosario Hernández Fuentes
Abogada y Notaria
Asesor(a)
(Firma y Sello)

Licenciada Mariela del Rosario Hernández Fuentes
Abogada y notaria
12 calle 10-17 zona 1



Guatemala, 4 de julio del 2019

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Honorable Licenciado Orellana Martínez:

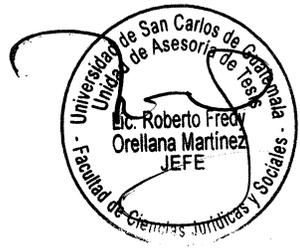
De conformidad a la notificación de nombramiento de esta unidad, de fecha 23 de febrero de dos mil 2019, en donde se me otorga el nombramiento como **ASESORA** del bachiller **JOSÉ PABLO BARRERA LÓPEZ**, carné 201401889; en la elaboración del trabajo titulado: **“PREVALENCIA DEL DERECHO HUMANO A LA SALUD DE LOS GUATEMALTECOS, SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR SALUD”**, me complace manifestarle lo siguiente:

A) El trabajo del bachiller José Pablo Barrera López es un adecuado aporte científico y jurídico, en virtud de que ejemplifica claramente la falta de aplicación que existe del principio de realidad y objetividad en la homologación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector salud.

B) Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización de la presente investigación de tesis, fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los capítulos, introducción, conclusiones y recomendaciones, para lo cual el sustentante utilizo, el método deductivo, para establecer los principios, teorías y doctrinas que asentaron el trabajo de análisis y síntesis; el método sintético, fue empleado para establecer las causas y efectos que tienen los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector salud y el método analítico fue utilizado para determinar el motivo por el cual los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector salud no son revestidos por los principios de realidad y objetividad. Es de resaltar que el material bibliográfico sobre el cual versa la presente investigación es congruente con el tema.



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

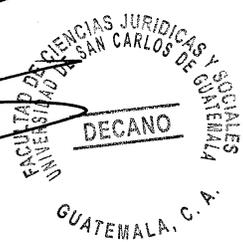


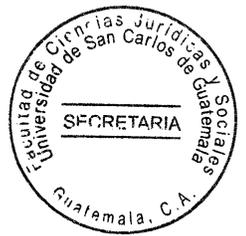
Universidad de San Carlos de Guatemala
 Unidad de Asesoría de Tesis
 Lic. Roberto Freddy Orellana Martínez
 JEFE
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de febrero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ PABLO BARRERA LÓPEZ, titulado PREVALENCIA DEL DERECHO HUMANO A LA SALUD DE LOS GUATEMALTECOS, SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR SALUD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser la fuente de toda razón y justicia.

Dándome sabiduría para alcanzar esta
meta tan anhelada.

A MIS PADRES:

Oscar Armando Barrera y Siriam Inés López
Monroy por su apoyo incondicional durante
todos estos años de estudio, así mismo por
sus consejos y ejemplos.

A MIS HERMANOS:

Oscar Armando Barrera López y Esdras Isaac
Barrera López por su apoyo y cariño demostrado
a lo largo de nuestras vidas.

A MIS AMIGOS:

Por el apoyo brindado durante toda nuestra
formación académica y por todos aquellos
momentos de alegría vividos en las aulas
Universitarias.



A LOS MAESTROS:

Juan Carlos Corona López, Walter Rolando Gordillo Galindo y Marvin Omar Castillo por su apoyo durante estos años de estudio y por impartirme sus conocimientos respecto de esta ciencia tan hermosa.

AL INSTITUTO ADOLFO V.

Por el conocimiento y la disciplina adquirida en sus aulas.

HALL CENTRAL:

A:

Mis padrinos de graduación y familia por su disposición y apoyo al estar presentes en este acto tan valioso para mí.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por la oportunidad de estudiar en esa casa de Estudios.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por hacerme un científico del Derecho y poder ejercer esta hermosa profesión.

AL:

Pueblo de Guatemala por darme la oportunidad de estudiar en la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.



PRESENTACION

A continuación, se presenta una investigación jurídica cualitativa del entorno jurídico, económico y social, perteneciente al Derecho constitucional y laboral con el objeto de determinar la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos, sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud. La investigación se realizó en la República de Guatemala, durante el periodo del mes de enero del año 2017 al mes de diciembre del año 2017. El objeto de estudio lo constituyó el Ministerio de salud pública y asistencia social y el Ministerio de trabajo y previsión social y el sujeto lo conformaron los trabajadores del sector público de salud y los habitantes del territorio de la República de Guatemala.

Como aporte se presenta la implementación de los requisitos que debe contener la homologación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo en el sector público de salud, en la cual se establezca que las normas contenidas en dicho pacto no son contrarias a la realidad social o capacidad económica del estado, para evitar que se atente contra una garantía fundamental establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala como lo es la salud y en consecuencia se preste un servicio de calidad y los guatemaltecos puedan gozar de un seguridad social con eficacia y eficiencia.



HIPÓTESIS

Se debe determinar la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos, sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud, debido a que el código de trabajo y la ley de sindicalización de los trabajadores del estado, no proporcionan los requisitos que debe contener la homologación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, principalmente porque no se observan los principios de realidad y objetividad, debiéndose establecer que las normas contenidas en ese pacto no son contrarias a la realidad social o capacidad económica del estado.

Asimismo que producto de la suscripción de dichos pactos se realizan abandonos o suspensiones de labores en hospitales, centros o puestos de salud, lo cual atenta contra el derecho a la salud protegido en nuestra constitución. Por lo que, es esencial que el Estado de Guatemala a través de la inspección general de trabajo establezca en dicho estudio comparativo de la norma si las partes pueden cumplir posteriormente a su aprobación con las obligaciones provenientes de dichos pactos colectivos de condiciones de trabajo.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

El método para comprobar la hipótesis sostenida es el método cualitativo, ya que se llegó a determinar a través del estudio realizado, que la garantía fundamental de salud se ve afectada con la celebración de pactos colectivos en el sector público de salud, por lo que es necesario que se regulen los requisitos que debe contener la homologación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, y con ello lograr un gran progreso para el país, porque de esta forma se garantiza la efectiva prestación del servicio público de salud, no pudiendo los trabajadores de dicho ministerio realizar abandonos o suspensiones de labores en las instituciones de salud.

Por lo argumentado, se puede establecer que la hipótesis planteada ha sido validada, ya que, en Guatemala no se establecen los requisitos que debe contener la homologación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo y dentro de la misma establecer la realidad social o capacidad económica que tiene el Estado de Guatemala para cumplir con dicho acuerdo, es por ello que existe una violación a la salud de los guatemaltecos, toda vez que al realizar dichos pactos se deja de atender a los pacientes como medias de hecho o ilegítimas que pretenden coaccionar para la suscripción de dichos pactos en el ministerio de Salud Pública y asistencia social.



ÍNDICE

Pág

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional y derecho laboral.....	1
1.1. Derecho Constitucional.....	1
1.1.1. Antecedentes.....	2
1.1.2. Definición.....	3
1.1.3. Principios.....	5
1.2. Derecho Laboral.....	8
1.2.1. Antecedentes.....	9
1.2.2. Definición.....	13
1.2.3. Principios.....	14
1.2.4. Características.....	17

CAPÍTULO II

2. Derecho Colectivo del trabajo.....	23
2.1. Historia del derecho colectivo del trabajo.....	23
2.2. Importancia del derecho colectivo del trabajo.....	26
2.3. Finalidad del derecho colectivo del trabajo.....	26
2.4. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo.....	26
2.4.1. corriente negativa.....	27
2.4.2. corriente clásica.....	27
2.5. Definición del derecho colectivo del trabajo.....	31



2.6. Caracteres propios del derecho colectivo del trabajo.....	
2.6.1. Derecho que atañe a grupos sociales	33
2.6.2. Correctivo de la situación de inferioridad del trabajador.....	33
2.6.3. Acepta ilicitud del empleo de medios de acción directa.....	34
2.6.4. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores.....	35
2.6.5. Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho.....	35
2.6.6. Es garantía de libertad.....	36
2.7. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	36
2.7.1. Libertad de coalición.....	37
2.7.2. La asociación profesional.....	37
2.7.3. El contrato colectivo de trabajo.....	38
2.7.4. El pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	39
2.7.5. Los conflictos colectivos de trabajo.....	40
2.7.6. El reglamento interior de trabajo.....	41
2.7.7. La previsión social.....	42
CAPÍTULO III	
3. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	45
3.1. Denominaciones.....	46
3.1.1. Contrato tarifa.....	46
3.1.2. Contrato colectivo de trabajo.....	47
3.1.3. Contrato de paz social, tratado o concordato intersindical.....	47
3.1.4. Convención colectiva de trabajo.....	48



3.1.5. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	48
3.2. Definición.....	49
3.3. Naturaleza jurídica.....	50
3.3.1. Doctrina civilista o corriente clásica.....	51
3.3.2. Doctrina de transacción.....	52
3.3.3. Teorías jurídico sociales.....	52
3.3.4. Doctrina publica.....	53
3.4. Caracteres del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	54
3.4.1. El pacto colectivo puede celebrarse únicamente por asociaciones.....	54
3.4.2. Los convenios colectivos.....	55
3.5. Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	55
3.5.1. Ordinarios.....	56
3.5.2. Extraordinarios.....	56
3.6. Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	57
3.7. Características del elemento normativo del pacto colectivo.....	57
3.7.1. Obligatoriedad.....	58
3.7.2. Extensibilidad.....	58
3.7.3. Limitación.....	59
3.7.4. Inderogabilidad.....	59
3.7.5. Mediatividad.....	60
3.8. Ventajas y desventajas del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	60
3.8.1. Ventajas.....	61



3.8.2. Desventajas.....	61
3.9. Forma de negociación colectiva.....	62
3.9.1. Directa.....	63
3.9.2. Jurisdiccional.....	64
CAPÍTULO IV	
4. Legislación nacional y derecho comparado.....	67
4.1. Legislación del derecho colectivo.....	67
4.1.1. Legislación vigente en Guatemala sobre libertad de asociación.....	68
4.2. Derecho comparado.....	73
4.2.1. México.....	74
CAPÍTULO V	
5. Análisis de la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos Sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud.....	79
5.1. Derecho a la salud.....	80
5.2. Definición.....	84
5.3. Legislación vigente en Guatemala para el derecho a la salud.....	84
5.3.1. Constitución política de la república de Guatemala.....	84
5.4. Análisis de la aplicación derecho colectivo en el sector salud.....	85
5.5. Recomendaciones para establecer la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos, sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud.....	89
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

Por cada pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado en el sector público de salud, existe un guatemalteco soportando las consecuencias de la falta de insumos con que cuenta el Ministerio de salud pública y asistencia social para garantizar un bien jurídico tutelado como lo es la salud. Esto debería ser la premisa principal a tomar en cuenta por los trabajadores sindicalizados del sector salud, que al momento de internar celebrar dichos pactos, no solo se piense en la titularidad de los mismos, sino que se amplíe esa tutela a los guatemaltecos, la cual depende de los recursos económicos con que cuenta el Estado de Guatemala para poder satisfacer las necesidades de las personas en los hospitales, centros o puestos de salud.

La situación se agrava aún más cuando aquellos beneficios provenientes de la suscripción de dichos pactos colectivos de condiciones de trabajo van encaminados a beneficiar a determinadas personas que muchas veces son ajenas al Ministerio de Salud pública y asistencia. La situación anterior motivo el planteamiento de una investigación que contempla el descubrimiento de las consecuencias jurídicas, sociales y económicas, que para los guatemaltecos conlleva el referido problema, ya que, en la actualidad, los pactos colectivos de condiciones de trabajo en general y en específico los del ministerio de salud pública, son utilizados con el objeto de obtener beneficios alejados de la realidad de nuestro país y a través de los mismos se obtienen beneficios para personas que incluso muchas veces son ajenas a las instituciones estatales.

El objetivo fundamental de la investigación es dar a conocer la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos, sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud; ya que la aprobación de pactos colectivos en el sector salud, atenta contra la garantía fundamental de salud, por lo que, han llegado a colapsar los hospitales, centros y puestos de salud, ya que no cuentan con los insumos necesarios para satisfacer las necesidades de los guatemaltecos; por ello la importancia de abordar sobre el tema,



que no solamente da a conocer como ha surgido, sus modalidades, como ha sido regulado en otros países, etc., sino también, propone una solución a este problema.

La investigación está contenida en cuatro capítulos: El primer capítulo, hace referencia al derecho constitucional y laboral, que es el medio por el cual el Estado autoriza la celebración de pactos colectivos y protege la garantía fundamental de salud. El segundo capítulo, se refiere a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ya que es el acuerdo de voluntades que tiene por objeto establecer condiciones de trabajo. El tercer capítulo, hace referencia a la legislación nacional y derecho comparado del derecho colectivo del trabajo y su aplicación en general. El cuarto capítulo hace referencia a la legislación nacional y derecho comparado del derecho colectivo del trabajo. El quinto capítulo, hace referencia al análisis de la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos, sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud y la necesidad que existe en nuestro país de regular.



CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional y derecho laboral

La investigación realizada respecto del problema planteado, hizo necesario conocer dos áreas del derecho como lo son el derecho constitucional y el derecho laboral, por lo que se inició el trabajo de investigación con el desarrollo de estas áreas del derecho, toda vez que estas son la base fundamental para la celebración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y la constitución política de la República de Guatemala garantiza el derecho humano a la salud de todos los guatemaltecos.

1.1 Derecho constitucional

A lo largo de la historia el derecho Constitucional ha jugado un papel importante en la vida de las personas, por lo que al desarrollar la presente investigación se hizo necesario conocer del mismo puesto que, dentro de su ámbito de estudio se encuentran las garantías fundamentales y una de ellas es la salud, la cual se ve afectada con la celebración de pactos colectivos por parte de los trabajadores del sector público de salud.



1.1.1 Antecedentes

El Derecho es tan antiguo como la humanidad misma puesto que es una ciencia normativa que va encaminada a normar fenómenos sociales, sin embargo se puede establecer que antes del siglo XVII no existían constituciones y, por lo tanto los gobernantes no estaban sometidos a normas jurídicas. Las primeras expresiones del derecho fueron dirigidas a regular relaciones de propiedad, bienes, relaciones familiares, daños causados, etc. Sin embargo, el derecho constitucional surge a partir de que se consolidan los órganos de poder y se realiza una estructura burocrática que se conoce como Estado.

Es por ello que surge la necesidad de establecer un orden jurídico que limitara a los poderes públicos y en especial a los gobernantes para lograr el bien común en favor de los gobernados. Es a partir del siglo XVIII que surgen las constituciones, en las que se otorgan derechos a los ciudadanos y se realiza la organización de los poderes públicos que incluyen toda la estructura del Estado. Es en este siglo que el derecho constitucional empieza a limitar el actuar de los gobernantes debiendo apegar sus actuaciones a los preceptos contenidos en las normas constitucionales. Como la constitución es el texto normativo supremo de una nación, ya que se le concede la supremacía sobre cualquier otra norma obliga a la totalidad de los ciudadanos de una sociedad determinada y asentada sobre un territorio determinado y a los operadores jurídicos a cumplir con dichos preceptos y adecuar sus actos a dichas normativas. El autor José Arturo Sierra González



considera que “la constitución por su fuerza normativa, ordena conductas con carácter de obligatorias, prohibidas o permitidas.”¹

“El derecho constitucional data de tiempos muy remotos, surge tardíamente en las civilizaciones es más, existieron figuras incipientes como estructuras jurídicas de poder como sucedió en china, Egipto, Roma y en ciudades Griegas. El gran floreciente del Derecho Constitucional se dio, a partir del último tercio del siglo XIX, esto es, porque se reafirmó que tal sistema representaba la fórmula definitiva de la convivencia política, vinculada al progreso de los pueblos, por lo que era inexcusable que para todo estado atrasado, que pretendiera ser civilizado debía implantar el régimen constitucional, a pesar que no en todo funcionaba igual, incidía factores culturales propios de cada región.”²

1.1.2 Definición

El Derecho Constitucional es “Una disciplina científica que, como parte integrante de la ciencia política, tiene por objeto el estudio y la sistematización de las manifestaciones y el ordenamiento de las relaciones de poder, en el ámbito de una organización política global.”³ Es decir es aquella parte de la ciencia del derecho que estudia y regula lo relativo

¹ SIERRA GONZÁLEZ, José Arturo. **Derecho Constitucional Guatemalteco**. Pág.25

² FLORES JUEREZ, Juan Francisco. **Constitución y Justicia Constitucional**. 2005, págs. 12, 90.

³ SAGUES, Néstor Pedro. **Elementos del derecho constitucional**. Pág. 107



a los derechos fundamentales, organización del estado y en general las garantías constitucionales.

El derecho constitucional es “La principal rama del derecho público que tiene por objeto la organización del estado y sus poderes, la declaración de los derechos y deberes individuales y colectivos, y las instituciones que los garantizan.”⁴ El derecho Constitucional es “El conjunto de normas jurídicas que organizan el estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan las garantías y derechos de que están asistidos todos los miembros de la comunidad política.”⁵

Al hacer un análisis de los diferentes puntos de vista con los que se ha definido el derecho constitucional; así como las diferentes definiciones de los autores citados, se puede establecer que el Derecho Constitucional es un área de la Ciencia del Derecho público conformada por un conjunto de principios, doctrinas, teorías, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan lo relativo a la estructura, organización del estado y sus poderes, así como resuelve los conflictos a través de las garantías constitucionales.

⁴ OSSORIO manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 232.
⁵ BORJA rodrigo. **Derecho Político y Constitucional**. Pág. 300



1.1.3 Principios

Son esas directrices o líneas matrices sobre las cuales se construye la ciencia del derecho constitucional. Es importante desarrollar algunos principios del derecho constitucional toda vez que estos son la base fundamental sobre las que se va a desarrollar el derecho constitucional y a partir de estos se desarrollan las diferentes normas constitucionales, entre los principios que se pueden mencionar están los siguientes:

a) Principio de supremacía constitucional

Este principio consiste en que la Constitución política de la República tiene un rango superior a la normativa interna del país, es decir existe una subordinación de las normas ordinarias, reglamentarias e individualizadas que no deben contrariar sus preceptos. El científico del derecho Quiroa lo define como “La relación de supra y subordinación en que se hallan las normas dentro de ordenamiento jurídico, de forma tal que logre asegurar la primacía de la ley fundamental del estado.”⁶

Para el Constitucionalista José Sierra este principio produce dos consecuencias fundamentales: “La primera que es el control de constitucionalidad de las leyes y

⁶ QUIROA lavie, humberto. Curso de Derecho Constitucional. Pág. 15

disposiciones generales, el que involucra la creación o designación de órganos jurisdiccionales encargados de tal control. Su tarea es velar porque las normas infra constitucionales se adecuen, en su creación y en su contenido, a la ley suprema. Y la segunda es la imposibilidad jurídica de que los órganos públicos deleguen las competencias atribuidas. Esto, porque los diferentes poderes constituidos existen porque la constitución los ha creado, y con las competencias, condiciones y límites fijados por la constitución.”⁷

b) Principio de control

Este principio consiste básicamente en dotar a la norma constitucional de todas las herramientas o mecanismos para someter los actos de gobierno y a la propia legislación a la supremacía constitucional y con ello fortalecer un estado de derecho en base a la norma suprema estando todas sus resoluciones y actos apegados a derecho.

Este principio además permite que exista un control por parte de las diferentes instituciones del estado velando por la prevalencia de las garantías fundamentales, como lo son todos aquellos derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁷ SIERRA GONZÁLEZ, jose arturo. Op. Cit, Pág. 32



c) Principio de limitación

Es aquella directriz o línea matriz según la cual los derechos consignados en la constitución política de la República, en razón de no tener carácter absoluto, encuentran límites en las leyes que reglamentan su ejercicio en atención a las razones de bien público, es decir que los límites establecidos en la ley van a permitir una efectiva aplicación de las garantías fundamentales. En el Estado de Derecho se ejerce un poder limitado, circunscrito por las leyes. No hay poderes absolutos o totales, ese concepto es contrario al sistema, es decir existe una limitación en el actuar de los ciudadanos debido a que las normas constitucionales establecen los derechos fundamentales mínimos y a partir de esta se construye las demás normas ordinarias y reglamentarias.

d) Principio de Razonabilidad

Este principio consiste en que las leyes pueden restringir el ejercicio abusivo de los derechos, pero ello debe ser hecho en forma razonable. También se aplica en el derecho del trabajo estableciendo que es la potestad de ejercicio de derechos entre el trabajador y su empleador. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.



e) Principio de funcionalidad

Este postulado consiste en que por medio del mismo se establecen las condiciones de funcionamiento de la estructura del poder en el estado a partir de la división de poderes de gobierno, sin que ello contradiga la conveniencia de lograr una cooperación funcional entre ellos. Es por ello que este es la base general para el equilibrio del poder de los órganos establecidos, mediante la regla de división de poderes y distribuyendo de manera equitativa el ejercicio del poder. Este rol de equilibrio de las funciones lo juega la Constitución como agente distribuidor de competencias. En consecuencia este principio de razonabilidad implica que las leyes que establecen derechos y deberes, y los decretos reglamentarios del poder ejecutivo deben ser acordes al espíritu de la constitución Nacional, a la que no deben contradecir, pues son el medio que debe conducir a su plena vigencia y eficacia.

1.2 Derecho laboral

La constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Es importante referirse a la ley suprema de nuestro país, ya que a través de esta se garantiza el derecho del trabajo, así mismo del derecho del trabajo se deriva otro derecho muy importante siendo este la vida y por ende la salud, es pues este derecho del que se origina el derecho al trabajo, ya que el derecho a la vida y salud conlleva una necesidad de trabajar. El derecho del trabajo no



puede enfocarse solo desde un punto de vista, pues este se ve sumergido dentro de varios ámbitos siendo estos el político, económico y jurídico, es así como diferentes autores definen el derecho del trabajo dependiendo del área en la que se vea inmiscuido.

El Derecho laboral es un área de la ciencia del Derecho que estudia, regula y resuelve conflictos que surgen entre patrono y trabajador, patronos y trabajadores, sindicatos de patronos y trabajadores, administrador y administrado, ente obligado, con el cotizante y su beneficiario, por lo que al desarrollar la presente investigación, la cual se relaciona con pactos colectivos de condiciones de trabajo se hizo necesario conocer aspectos importantes de dicha ciencia normativa la cual es la base o fundamento para la presente investigación.

1.2.1 Antecedentes

La vida de todo hombre y de cada Estado dependen del trabajo de ahí la importancia y el impacto social que tiene dicha área del derecho en el mundo. La regulación jurídica del trabajo ha existido en distintos países. En consecuencia, la gran mayoría de instituciones del derecho de trabajo, han sido objeto de una larga evolución histórica hasta nuestros días. Pero es a partir de la revolución industrial cuando se inicia con la regulación del trabajo y a partir de ahí se inicia con esta disciplina especial, es por ello que se puede decir que la historia de dicha disciplina se desarrolla del siglo XIX al siglo XX. Es pues el código de Hammurabi el primer documento en contener normas de índole laboral que



posteriormente se convierten en instituciones propias del derecho del trabajo. En Grecia se dividían las personas en esclavos y las personas que no lo eran así mismo se conocía el trabajo dependiente de personas libres, pues los esclavos no eran suficientes para desempeñar los trabajos, esto provoco que los romanos mantuvieran lo que se conocía como locación de servicios que es lo que conocemos en la actualidad como contrato individual de trabajo.

En esta época existían restricciones al trabajador puesto que dichas personas solo podían desempeñar su trabajo en los gremios, era un sistema corrupto, sin embargo es aquí donde se empiezan a realizar las primeras ayudas entre los gremios, protegiéndose por oficios o profesiones. Es en Francia en la época de Luis XV cuando la economía se estaba viniendo abajo por culpa de los gremios y deciden eliminarlos creando la ley Turgot con este fin. Posteriormente, son abolidos todos los privilegios, las personas podrían trabajar en lo que querían, para esto se emite la ley Chapellier.

“En Inglaterra el periodo medieval puede calificarse de totalmente restrictivo para el trabajador que luchaba por mejorar su estado económico y social. En el siglo XIV, aun cuando actuara individualmente, se enfrentaba con el rigor de las leyes punitivas. Un debilitamiento del sistema feudal y la devastadora peste bubónica estimuladora para buscar mejores condiciones de trabajo. La plaga, que había causado estragos en casi toda Europa, animo a los siervos y hombres libres a dejar fincas rusticas y feudos a los cuales habían estado adscritos durante siglos y buscar trabajo en el comercio, cada día

más activo en los pueblos y ciudades. Surgen las primeras fábricas, lo que traía consigo un salario seguro. La ciudad pedía gente, pero llegó un momento en que fue tal la afluencia que nadie la podía detener. La demanda se mantuvo pero la oferta saturó a la demanda, coincidió pues, esto con la revolución industrial.”⁸

En el año 1351 se crea la ley de los trabajadores Statute of Laborers, la cual exigía que todo hombre y mujer sana, de menos de sesenta años y carente de medios de subsistencia propios, trabajara a pedido de un patrono por un jornal diario fijado por la ley y si se negaba a trabajar se les podía imponer una multa. Sin embargo, estas leyes fueron eficaces, ya que doscientos años después se crean leyes laborales más generales, específicamente en el año 1548. El parlamento crea una ley encaminada a prohibir la formación de sindicatos que en ese entonces se conocían con el nombre de asociaciones de trabajadores, condenando todo intento de negociación colectiva y la persona que intentara realizar dichos actos cometía un delito que podía costarle hasta la muerte.

Es hasta el siglo XVIII cuando existe un gran desarrollo para el derecho laboral, pues durante esta época se promulgaron muchas leyes de carácter gremial. Países como Inglaterra tenían un desarrollo industrial bastante grande y su economía crecía cada vez más, es cuando surge la máquina de vapor y se estipula aún más el desarrollo de las ricas colonias. Es pues la revolución Francesa un punto de partida muy importante para las mejoras a los trabajadores, ya que se estableció la igualdad de derechos para todos

⁸ GARCIA BAUER, Marta Silvia. En el Umbral de una nueva perspectiva histórica, jurídica y económica del derecho laboral. Pág. 18



los hombres, por lo que se pudo obtener la libertad de contratar y de movimiento. Es así como los trabajadores tienen derecho a negociar individualmente con el patrono y se empiezan a firmar contratos que son reconocidos ante la ley.

“La legislación laboral de amparo a los trabajadores, comprendió el derecho de negociación colectiva y se desarrolló durante el siglo XIX. En 1779 se emitió una ley contra las asociaciones, tanto de patronos como de obreros, pero existe ninguna constancia de procesos judiciales, en cambio volvieron a tener vigencia las disposiciones y prácticas de leyes anteriores contrarias a las huelgas, los piquetes y las agrupaciones de obreros. Es pues hasta 1824 cuando se reconoció el derecho de huelga y el derecho a organizar sindicatos haciendo que los trabajadores por primera vez sintieran que tenían el derecho de libertad.”⁹

Dentro de la historia del derecho laboral, es importante mencionar que en Australia, en el Estado de Victoria, en 1848 por primera vez se establece una jornada de 10 horas. Es en Alemania en el año 1888 que surgen las primeras huelgas, las cuales se consideraron ilegales y fueron atacadas por la policía. El sistema jurídico de México fue el primero que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, específicamente en el estado de Querétaro. Posteriormente se crea la Liga de las Naciones y la Organización Internacional del Trabajo. Para finalizar la historia del derecho del trabajo en nuestro país es hasta la Constitución Política de la República de 1945 cuando se regula los derechos del trabajo.

⁹ *Ibíd.*, pág. 21



1.2.2 Definición

El derecho de Trabajo es “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta de obreros, empleados, trabajadores, intelectuales e independientes.”¹⁰

El derecho de Trabajo es “el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen las relaciones de trabajo privado, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo en vista la protección de la actividad humana, dependiente y remunerada.”¹¹

De las definiciones mencionadas anteriormente podemos decir que se quedan cortas, puesto que el derecho del trabajo engloba un contenido muchos más amplio que únicamente el derecho individual del trabajo, puesto que su contenido abarca el derecho colectivo, administrativo y la previsión social por lo que podemos decir que el derecho del trabajo es una ciencia normativa conformada por un conjunto de principios, doctrinas, teorías, instituciones y normas jurídicas que estudian, regulan y resuelven los conflictos que surgen entre patrono y trabajador; patronos y trabajadores; administrador y administrado; y el ente obligado con el cotizante y su beneficiario.

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*, tomo II. Pág. 25

¹¹ GARCIA BAUER, marta silvia. *Op Cit.* Pág. 5



1.2.3 Principios

Los principios son las directrices o líneas matrices sobre las que se desarrolla la ciencia del trabajo es aquí donde se construyen todas sus instituciones, así mismo juegan un papel importante auxiliando al juez en su labor de interpretación determinando el verdadero alcance y significado de las normas de carácter material y procesal, también sirven para la integración de las mismas, inspirando a esa al crear o completar normas en el caso de lagunas procesales, es por ello que se hace necesario desarrollar ciertos principios, ya que con ellos se desarrollan los medios necesarios para solucionar los conflictos que surjan cuando no exista norma aplicable al caso específico, razón por la cual es importante únicamente enfocarse en los que considero son de beneficio para el presente trabajo de investigación.

a) Principio Evolutivo

“El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian de forma acelerada cada día. Es por ello que es necesario otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores”¹². La ciencia laboral esta avanzando o evolucionando constantemente

¹² REYES MENDOZA, Libia. *Derecho laboral*. Pág. 22.



es aquí donde se aplica este principio, toda vez que se debe adaptar a los cambios que surjan con motivo de su aplicación, es por ello que esta ciencia trata de resolver los conflictos que con motivo de su aplicación surjan en base a un criterio social y hechos concretos y tangibles.

b) Principio de Irrenunciabilidad

Este principio parte de que son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversen los derechos de los trabajadores, este principio se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que los trabajadores renuncien a estos derechos, ya sea por presiones o engaños. Es decir, la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de renunciar a los derechos sociales mínimos consignados en la constitución política de la República de Guatemala, el código de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, por lo que, el trabajador no puede renunciar ni voluntariamente a los derechos que se le otorguen legalmente.

Este principio es de vital importancia en la ciencia del derecho del trabajo, toda vez que aunque exista artimaña por parte del patrono para no conceder u otorgar las prestaciones mínimas no es factible, sin causa justa de despido.

c) Principio de Sencillez



El derecho laboral abarca una gran mayoría de población que no tiene preparación académica, por lo tanto, este deberá ser formulado en términos de fácil comprensión y aplicación. Este principio va encaminado a que los trabajadores que no posean los recursos necesarios puedan exigir sus prestaciones laborales sin auxilio profesional en caso no tengan la capacidad económica de pagar el mismo.

d) Principio de Obligatoriedad

El derecho del trabajo de conformidad con el código de trabajo es imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las presentaciones mínimas que conceda la ley, este principio va enfocado a establecer que las normas establecidas en la constitución política de la Republica, el código de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social son imperativas para todos los patronos y trabajadores que estén en relación de dependencia uno del otro.

El derecho del trabajo se le aplica a todos los ciudadanos guatemaltecos sin excepción alguna debiendo sujetarse a toda la normativa vigente relacionada a la ciencia laboral toda vez que este es de aplicación obligatoria.

e) Principio de Conciliación



En el ordenamiento jurídico laboral puede observarse, que a lo largo de él se mencionan el carácter conciliatorio de este derecho, por lo que la conciliación es considerada como una parte del Derecho laboral entre patronos y trabajadores restándole importancia a las diferencias que pudieran suscitarse. Un claro ejemplo del principio de conciliación lo constituyen las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo.

➤ Características

Las características son aquellas que hace diferente al derecho laboral de las distintas áreas del derecho. La ideología es un conjunto normativo de emociones, ideas y creencias colectivas que son compatibles entre sí y están especialmente referidas a la conducta social humana.

Las ideologías describen y postulan modos de actuar sobre la realidad colectiva, ya sea sobre el sistema general de la sociedad o en uno o varios de sus sistemas específicos, es por ello que se hace necesario incluir los diferentes diferenciadores para que se puede establecer en qué momento se está en presencia del derecho del trabajo o de otra área del derecho, siendo las características ideológicas del derecho del trabajo las siguientes:

a) Tutelaridad



El derecho del trabajo es protector o tutelar puesto que implica los más amplios poderes directivos al juez de trabajo y previsión social a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias de los litigantes, hasta dirigir las recepciones de prueba y en general todas las fases del proceso laboral, podría considerarse que esta característica es aplicable únicamente al derecho material, no así en el procesal que está informado por la bilateralidad en las audiencias estando en plano de igualdad las partes.

Esta característica es la que lo hace diferente de cualquier otra área del derecho, puesto que trata de compensar la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador imponiéndoles un plano de igualdad.

b) Realidad y Objetivo

Se refiere a que esta ciencia del derecho estudia al individuo en su realidad social, es decir un conjunto de comportamientos multiformes de muchas personas que se comportan de ciertas maneras y que actúan entre sí y para los demás, separados unos de otros, y uno contra el otro. La sociedad es, por lo tanto, un juego de fuerzas en constante actividad debido a la influencia de factores endógenos y exógenos a sí mismo. Así mismo es objetivo porque busca resolver los conflictos que surgen con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y porque el derecho del trabajo va enfocado a estudiar al individuo en su realidad social, ya que la sociedad

cambia y por ende las circunstancias en las que se va a prestar el servicio van a cambiar, por lo que es necesario que se

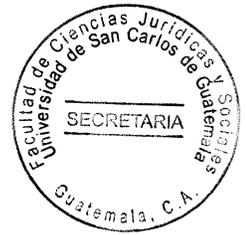
c) **Hondamente democrático**

Esta característica va encaminada a que el derecho del trabajo busca obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores; y porque el Derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala.

d) **Necesidad**

Esta establece que el derecho del trabajo es necesario para evitar que exista una contratación por debajo de los mínimos establecidos puesto que se limita el principio de autonomía de la voluntad propio del derecho común.

Esta ciencia es necesaria para defender los intereses de la clase mayoritaria es decir la clase trabajadora puesto que a través de esta las personas pueden subsistir y proveer el sustento a su familia.



e) Derecho Publico

Se considera una característica, puesto que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre las personas o entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público cuando estos últimos actúan en ejercicio de sus legítimas potestades públicas (jurisdiccionales, administrativas, según la naturaleza del órgano que las ejerce) y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, y de los órganos de la Administración Pública entre sí.

“El derecho público es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre las personas o entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público cuando estos últimos actúan en ejercicio de sus legítimas potestades públicas jurisdiccionales, administrativas, según la naturaleza del órgano que las ejerce y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, y de los órganos de la Administración Pública entre sí. Ejemplo: Cuando algún asesino anda suelto por las calles, es un peligro para la sociedad por lo que se toma interés social.”¹³ Por lo que se puede concluir que parte del contenido del derecho del trabajo en especial el derecho administrativo del trabajo es publico puesto que interviene el estado como único ente soberano, en virtud de su ius imperium, siendo el administrador y quien verifica las actuaciones de carácter administrativo, ya sea de patronos o trabajadores.

¹³ https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_p%C3%BAblico, (consultado: 15 de marzo 2019).



En consecuencia se puede establecer que el derecho es público cuando se da la intervención del estado en su aplicación, toda vez no deciden los particulares sino que el estado impone su voluntad sobre los mismos.





CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo del trabajo

Es aquella área de la ciencia del derecho que regula todo lo relativo a las negociaciones que surgen entre patronos y trabajadores. También se puede decir que es un área del derecho del trabajo que estudia, regula y resuelve los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores o sindicato de trabajadores.

2.1 Historia del derecho Colectivo del trabajo

El derecho del trabajo es tan antiguo como la humanidad misma, ya que toda persona para satisfacer sus necesidades físicas desempeña determinadas actividades, con el fin de subsistir, en la actualidad se le conoce como trabajo, el principio de los pactos colectivos si bien no se llevó en el feudalismo podemos establecer que la historia del derecho colectivo de trabajo tiene su base en el feudalismo. Es pues donde surgen las llamadas Guildas que eran los talleres especializados que se dedicaban a un arte u oficio, estas estaban integradas por maestros, oficiales, compañeros y aprendices, de aquí se origina la primera forma de organización de los trabajadores conocida como el corporativismo.



El corporativismo es la unión de oficiales, compañeros y aprendices para exigir sus derechos. En las guildas se ubica el primer antecedente del mutualismo, previsión social, reglamento interno, y colegiación profesional. Es a partir del edicto de Turgot que se empieza a dismantelar el corporativismo en el año de 1776, con la revolución francesa se permite la libertad de los derechos individuales. Es hasta la etapa de la represión que se ve marcada la creación de tipos penales tales como tradición y sedición, por lo que se clasifica como: ningún reconocimiento de los derechos laborales, persecución y penalización.

La etapa de la tolerancia se ve marcada por el no reconocimiento de derechos laborales, la penalización y se deja de usar la persecución. Posteriormente inicia la etapa de legalización la cual se distingue de las otras, ya que se reconocen derechos primero, a través de reglamentos posteriormente por medio de las normas ordinarias, hasta volverse constitucionales, es esta última la etapa de oro o dorada del derecho del trabajo. La etapa de oro inicia con la Constitución de Querétaro en México en el año 1917, luego con la Constitución de Weimar en Alemania en el año 1919 y en nuestra legislación es hasta el año de 1945 cuando la Constitución Política de la República de Guatemala introduce los derechos laborales en su constitución estableciendo los derechos sociales mínimos a los que tiene derecho todo trabajador.

La etapa contemporánea pretende resurgir el derecho del trabajo creando lo que se conoce como análisis económico del derecho, manifestando que todo el derecho tiene



que producir o generar. Es a partir de aquí que se inicia con la globalización que tiene como efecto la huida y la desregularización de las leyes de trabajo.

En Guatemala la libertad sindical y el derecho de asociación profesional de trabajadores y patronos particulares, se fundamentan en la literal q) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y en la literal a) del Artículo 211 del código de Trabajo; y para los servidores públicos en el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado al establecer en el Artículo 1 que los trabajadores y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, con las excepciones que respecto al ejército de Guatemala y la Policía Nacional establecen las normas legales respectivas.

Es decir existe la posibilidad de que se lleven a cabo la libres sindicalización por parte de los trabajadores del estado. La libertad sindical colectiva, en sentido positivo, se contempla en la norma constitucional citada y en los Artículos 209, 232 y 233 del Código de Trabajo; la libertad sindical colectiva, en sentido negativo, está contemplada en el Artículo 228 del código de trabajo; la libertad individual positiva y negativa, tiene su asidero legal en el artículo 209 del código de trabajo. En todos estos Artículos encontramos diseminado la libertad de sindicalización que tienen los trabajadores y la potestad para obtener mejores condiciones de trabajo.



2.2 Importancia del derecho colectivo del trabajo

Su importancia es poder ubicar a los trabajadores dentro del ámbito correcto y concreto de sus derechos y obligaciones, también poder ubicar a los patronos dentro del ámbito correcto y concreto de sus derechos y obligaciones y estando entendidos que si no logran resolver sus controversias se vuelven conflictos y será un tercero quien los resuelva, es decir un juez. En síntesis es el análisis de las controversias y relaciones de patronos y trabajadores así como su incidencia en la sociedad afectando el capital y el trabajo.

2.3 Finalidad del derecho colectivo del trabajo

La mejora constante y defensa de los intereses comunes a patronos y trabajadores para mejorar las condiciones en que se va a prestar el servicio que de forma individual. El derecho colectivo del trabajo tiene otras finalidades como permitir la negociación colectiva entre patronos y trabajadores pudiendo con ello crear nuevo derecho.

2.4 Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo

La naturaleza jurídica hace referencia a que área del derecho pertenece el derecho colectivo del trabajo, puesto que esta área del derecho tiene cuatro contenidos siendo



estos el derecho individual, colectivo, administrativo y la previsión social, es decir debemos establece cual es la razón de ser del mismo.

2.4.1 Corriente negativa

Esta corriente sostiene que todo el derecho es uno, por lo que no es ni público tampoco lo podemos encuadrar dentro del derecho privado. Se puede decir que el derecho es uno solo y no existe divisiones dentro del mismo, puesto que todo el derecho va encaminado a regular conductas, creando normas jurídicas a través de los diferentes fenómenos sociales que se dan en la vida del ser humano de ahí que no tiene una inclinación hacia el derecho público, privado, social, etc. Es por ello se puede decir que en base a esta teoría el derecho del trabajo no lo podemos encuadrar ni dentro del derecho público ni privado.

2.4.2 Corriente clásica

La corriente clásica sostiene que el derecho colectivo del trabajo se puede encuadrar en diferentes teorías, es decir puede ser privado, público entre otras. El derecho colectivo del trabajo es un área de la ciencia del derecho del trabajo que tiene por objeto el estudio, regulación y la resolución de conflictos que surgen entre patronos y trabajadores de ahí que su naturaleza jurídica puede ser cualquiera de las siguientes cuatro:



a) Privado

“En sus inicios se incluyó al Derecho colectivo del trabajo en Guatemala dentro del derecho privado y poco a poco fue independizándose. Los que sostienen esta teoría afirman que el derecho laboral al tener como elemento esencial la contratación, el cual es un acto realizado en forma espontánea y voluntaria por las partes, pertenece al derecho privado.

Esto resulta contradictorio, pues el derecho privado es incompatible con los principios de titularidad y de imperatibilidad aunque con respecto a esto muchos tratadistas afirman que la aplicación de los principios de titularidad e irrenunciabilidad de las garantías e imperatibilidad de sus normas, no le quitan el carácter de derecho privado, ya que dichos principios son de carácter accesorio.”¹⁴

Con respecto a esta postura, podemos concluir diciendo que el derecho colectivo del trabajo a pesar de tener características del derecho privado, como lo es la contratación y que se considera que el derecho es privado cuando predomina la voluntad de los administrados, tiene también otras características que hacen que el derecho colectivo del trabajo no se adecue del todo al derecho privado puesto que también existen características del derecho público o social.

¹⁴ GARCIA BAUER, marta silvia. Op. Cit. Pág. 15



b) Publico

“El derecho colectivo del trabajo en nuestra legislación trata claramente de señalar la naturaleza jurídica del derecho laboral y nos dice que es pública. Sin embargo, no obstante esto, existen ciertas disposiciones también comprendidas dentro del código laboral que nos hacen pensar otra cosa.

En cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos mínimos que es otra de las características esenciales que debe contener todo derecho público, se encuentra también establecido en los considerandos que es una área del derecho público, si bien nuestra legislación establece claramente que es un derecho público, hemos podido ver que en algunas ocasiones no encaja como tal, cabría entonces la posibilidad de encuadrarlo dentro de otra rama del derecho o bien estableciéndolo como una rama sui generis, siendo única en su especie y no comparada con otra área del derecho.”¹⁵

El derecho es público cuando predomina la voluntad o autoridad del estado y el administrado no tiene nada que opinar, por lo que el derecho colectivo procesal del trabajo, su naturaleza jurídica es sui generis, es decir único en su especie porque no existe otra ciencia normativa que se equipare con esta, ya que tiene diversas características muy particulares.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 13.



c) Es un derecho frente al empresario

Es un derecho de una clase social frente a la otra. Es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario, porque: no requieren ser absorbidas por el Estado, y se organizan en defensa de sus intereses recíprocos. La asociación profesional de los trabajadores, permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; se dice por eso que es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, el cual es creado por el empresario y por los trabajadores.

d) Es un derecho frente al estado

Esto porque la propia legislación limita la intervención del Estado, en cuanto a las actividades que realizan las asociaciones profesionales, como por ejemplo: La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce en el Artículo 102 inciso q), los derechos de sindicalización libre para trabajadores y patronos. Esto quiere decir que el estado garantiza estos derechos y como consecuencia, no puede intervenir en su régimen interno.

El estado está obligado igualmente a respetar los convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo celebrados entre empleadores y trabajadores con la finalidad de reglamentar las condiciones de trabajo.



2.5 Definición de derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo es importante dentro de la estructura de la sociedad en que vivimos, ya que el trabajador tuvo la necesidad de agruparse para que de esa manera se compensara la desigualdad que aislado frente al capital tenía, así se forman las coaliciones, asociaciones o sindicatos que persiguieron la defensa de los intereses profesionales.

Es así como surge el derecho colectivo del trabajo que es definido por el Licenciado Raúl Antonio Chichas Hernández como “La parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos.”¹⁶

“El derecho colectivo del trabajo es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social, y lo define exponiendo que derecho colectivo de trabajo son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y

¹⁶ CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio, Op Cit. Pág. 38.



funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.”¹⁷

“El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.”¹⁸ “El derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las Asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre si y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.”¹⁹

Por mi parte estimo que el derecho colectivo del trabajo es el área de la ciencia del derecho del trabajo conformada por un conjunto de principios, doctrinas, teorías, instituciones y normas jurídicas que estudia, regula y resuelve los conflictos que surgen entre patronos y trabajadores pudiendo estar estos sindicalizados.

2.6 Caracteres propios del derecho colectivo del trabajo

Las características o caracteres son aquellos que hacen diferente al derecho colectivo del trabajo de las demás áreas del derecho del trabajo, ya que el derecho laboral tiene

¹⁷ DE LA CUEVA, mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Pág. 35.

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, tomo II. pág. 20

¹⁹ CHICAS HERNANDEZ, raul Antonio, **Op. Cit.** Pág. 38



en su contenido el derecho individual, colectivo, administrativo y la previsión social por lo que todas estas hacen diferencias al derecho colectivo del trabajo y permiten que este sea único dentro del derecho del trabajo, se pueden señalar como características propias las siguientes:

2.6.1 Derecho que atañe a grupos sociales

“Está inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es, en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos de los trabajadores. Esos grupos sociales han sido considerados grupos de presión, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.”²⁰ El derecho colectivo del trabajo se ve inmerso por la presencia de los sujetos de forma colectiva, por lo que este va encaminado a la protección de la existencia de los grupos sociales y defensa de los intereses comunes, siendo la prioridad sobre el derecho individual.

2.6.2 Correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador

“Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las

²⁰ Ibid. Pág. 41

condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.”²¹ El derecho colectivo del trabajo es protector de la clase trabajadora, ya que permite la asociación de los mismos para defender los intereses comunes frente al empleador quien tiene el capital, por lo que al permitir cualquiera de las formas de asociación colectiva los coloca en un plano de igualdad.

Se puede negociar con el patrono a través de las formas de negociación colectiva pudiendo no solo mejorar las condiciones en que se presta el servicio en favor del empleador sino que también crea nuevo derecho, ya que esta es la discusión de los conflictos colectivos de carácter económico-social mejor conocidos como para jurídicos.

2.6.3 Acepta ilicitud del empleo de medios de acción directa

Este acepta la ilicitud del empleo a través de medios de acción directa. El derecho colectivo del trabajo tiende a reconocer al trabajador el derecho a una participación en la dirección que puede ser solo en el plano de la información, así mismo se destaca el papel de los delegados de personal que constituyen el nexo en la relación de trabajadores y empresa. Es decir el trabajador puede actuar de forma colectiva con todos sus compañeros permitiendo una acción directa de los mismos.

²¹ *Ibíd.*, Pág. 41



2.6.4 Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores

“El derecho colectivo del trabajo procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral.”²² Este tiende a resolver las controversias que surgen entre patronos y trabajadores de una forma pacífica en el entendido que si estos no se solucionan se convertirán en conflictos y será un tercero quien debe solucionarlos es decir un juez o un tribunal de conciliación y arbitraje, a través de los procedimientos para la solución de conflictos de carácter económico-social, siendo estos el arreglo directo, la vía directa, la conciliación colectivo o el arbitraje dependiendo la circunstancia en la que se dé el conflicto.

2.6.5 Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho

“Esta área del derecho reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.”²³ Esta área del derecho del trabajo presupone una nueva fuente del derecho del trabajo es decir alimenta la ciencia a través de las diferentes formas de negociación colectiva se considera que los siguientes instrumentos son fuente indirecta del derecho del trabajo: contrato colectivo, pacto

²² CHICAS HERNANDEZ, raul Antonio, Op. Cit. Pág. 42

²³ Ibid.. 42.



colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interior de trabajo, convenio interno y el convenio externo.

2.6.6 Es garantía de libertad

Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad, y por otra parte, aislados carecen también de fuerza frente al Estado. Por esta doble razón, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo de trabajo es una garantía de libertad frente al Estado. El derecho colectivo trata de equiparar al trabajador frente al empleador a través de las formas de asociación colectiva para buscar la mejora constante de sus derechos.

2.7 Instituciones del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo así como todas las áreas del derecho tiene un sin número de instituciones sin embargo hay unas que son de vital importancia para el presente trabajo de investigación, ya que a través de estas se negociación los pactos colectivos de condiciones de trabajo y con ello se logra la mejora constante de los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de Trabajo, y demás leyes de trabajo y previsión social, comprende las instituciones siguientes:



2.7.1 La libertad de coalición

Es el fundamento del derecho colectivo de trabajo, significa la posibilidad y el derecho de unirse temporalmente en defensa de los intereses comunes, este es de carácter temporal puede presentarse quejas y peticiones de mayor trascendencia.

Se puede plantear ante un órgano jurisdiccional pliegos de peticiones de mayor trascendencia, no tiene límite, ya que puede coexistir con un sindicato se le conoce como coalición de patronos y trabajadores buscando la emisión de una resolución judicial la cual tiene por objeto ser ley entre las partes. Este es un acuerdo de voluntades donde prevalece la autonomía de la voluntad.

2.7.2 La asociación profesional

Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes. Tiene la misma estructura que una sociedad civil y mercantil, así mismo tiene su propio fundamento razón por lo cual no es igual al comité o consejo ad hoc, permanente y la coalición. En conclusión podemos decir que es una asociación de carácter permanente que se organiza para la defensa de los intereses comunes de patronos y trabajadores.



2.7.3 El contrato Colectivo de trabajo

Figura Jurídica de naturaleza y caracteres especiales según nuestra legislación. Es aquel acuerdo de voluntades económico-jurídico para crear la relación de trabajo colectiva en mejores condiciones que las individuales entre patronos y trabajadores sindicalizados.

El contrato colectivo de condiciones de trabajo tiene diferentes elementos entre los que podemos mencionar en primer lugar están los generales o personales siendo estos los sindicatos de trabajadores, patrono, patronos y los sujetos inscritos en el sindicato; en segundo lugar podemos mencionar los elementos reales siendo estos la capacidad, legitimación, representación, el consentimiento y el objeto.

Tercer lugar los elementos materiales siendo estos la prestación del servicio por parte del trabajador y el pago del salario por parte del patrono; y para finalizar los elementos propios o especiales entre los que podemos mencionar la dependencia continuada, la ausencia de riesgo de empresa la ausencia de riesgo profesional, la ausencia de riesgo económica y la prestación especialísima del servicio. Por lo que se puede concluir que el contrato colectivo de condiciones de trabajo tiene como finalidad la de mejorar las condiciones en que se va a prestar el servicio que de forma individual, sin embargo en Guatemala no se utiliza esta institución por el desconocimiento de la misma.



2.7.4 El pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es la institución que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y es a través de estos que se fijan las condiciones para la prestación de los servicios. Por lo que se puede definir como la institución esencial fundamental que persiguen las asociaciones profesionales de patronos y trabajadores.

Esta forma de negociación colectiva no puede discutirse como antinomia, puesto que este busca superar los mínimos establecidos en la ley y puede ser empleado únicamente a través de la nulidad ante un juez de trabajo y previsión social. Se dice que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es fuente del derecho del trabajo por que constantemente patronos y trabajadores están generando nuevas ideas en las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son las que se pretenden mejorar con la negociación de un pacto colectivo, por lo que al referimos a condiciones de trabajo nos referimos a las que van orientadas al cumplimiento efectivo de las labores, frenando los abusos del patrono, fijando reglas claras de los servicios de tal manera que se cumplan. Las funciones de los pactos colectivos son las de ser una fuente del derecho colectivo del trabajo y del derecho del trabajo como tal de plena validez y obligatoriedad, concretizar los mandatos del derecho del trabajo y la mejora a favor de los trabajadores, este se considera que es ley profesional toda vez que el producto del mismo es un conjunto de normas jurídicas que



regulan las condiciones en que se prestaran los servicios y aplica a quienes suscribieron a quienes no lo suscribieron y a los trabajadores futuros.

2.7.5 Los conflictos colectivos de trabajo

Los conflictos colectivos de trabajo son aquella posición antagónica que tiene por objeto imponer la voluntad de una parte sobre la otra entre patronos, trabajadores o sindicatos de ambos. Estos regulan los sistemas y procedimientos que se pueden seguir para resolver conflictos surgidos de la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo. Es por ello que su naturaleza jurídica en primer término es intrínseca o interna puesto que es un estatuto para los hombres, fijando límites, así como que el mismo es resuelto por un tercero es decir un juez de trabajo y previsión social; y en segundo lugar extrínseca o externa, ya que tiene una trascendencia social y porque es una acción gremial entre patronos y trabajadores.

Los conflictos pueden ser individuales o colectivos, estos se diferencian por el interés en juego mientras los individuales protegen los intereses particulares los colectivos los intereses comunes. Los conflictos individuales pueden ser jurídicos que tienen por objeto la discusión del derecho preestablecido, y económico social que tiene por objeto la discusión de nuevo derecho, en tanto que el derecho colectivo también puede ser jurídico siendo la materia de discusión el derecho preestablecido y también en económico social o para jurídico siendo la materia de discusión el nuevo derecho.



2.7.6 El reglamento interior de trabajo

El reglamento interior de trabajo tiene su origen luego de que el estado le delega al patrono la potestad legislativa dentro del seno de la empresa, toda vez que como sabemos la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 171 establece que le corresponde al Congreso de la República la creación de normas jurídicas, sin embargo a través del código de trabajo el patrono puede crear su reglamento interior de trabajo para regular las condiciones en que se va a prestar el servicio. El reglamento interior de trabajo se puede definir como el conjunto de reglas de orden técnico administrativas, incentivas y disciplinarias que tienen por objeto normar la actividad general y particular dentro de la empresa entre patrono y trabajadores.

El reglamento interior de trabajo supone la existencia de un orden dentro de la empresa y se origina en consecuencia por la auto delimitación del poder de mando que ejerce el empresario y que empezó a perder con el surgimiento del derecho del trabajo, como una potestad de autodeterminación colectiva que regula y a veces sustituye a los contratos de trabajo y como una disposición de policía laboral dictada por el empresario como una garantía de la seguridad. Por lo que se puede concluir que esta institución es de gran utilidad dentro de la empresa, ya que a través de esta existe un procedimiento sancionatorio para el trabajador en caso de no cumplir con sus obligaciones fundamentales o bien se establecen las condiciones en las que se van a prestar los servicios y comportamiento dentro de la empresa.



2.7.7 La previsión social

“A los seres humanos en el transcurso de la vida les depara eventualidades, riesgos y contingencias, que provocan la disminución de su capacidad o pérdida de la misma, lo que ha obligado a contemplar los medios que en un momento determinado le proporcionen el poder prevenir y evitarlos. Entre los riesgos y las contingencias, se señala la miseria, las enfermedades, las incapacidades y la propia muerte y entre algunos de los medios utilizados se encuentran programas para combatir y erradicar la miseria, prevención de accidentes, riesgos profesionales, de salud y de protección a familiares del fallecido. Se señala como historia y antecedente de la previsión social, la historia de la beneficencia y la caridad, instituciones que funcionaron por el aporte de las personas particulares y se atribuye su origen a sentimientos religiosos.”²⁴

“A esta etapa le sigue la denominada mutualismo, practicada desde los tiempos del corporativismo medieval, entendiéndose como tal el movimiento recíproco ayuda que se traduce en un régimen de prestaciones mutuas que sirve de base a determinadas asociaciones y cuya importancia proviene de la posibilidad de que varias personas unidas por intereses comunes, atiendan a los mismos, mediante las aportaciones que hacen para cubrir los riesgos o necesidades que afecten a todos ellos. La previsión social, como doctrina e instituciones que habrán de extenderse lentamente a todos los pueblos, data del año 1883, durante la época del canciller Otto Von Bismarck en que se inició en

²⁴ CHICAS HERNANDEZ, raul Antonio, Op. Cit. Pág. 452



Alemania lo que se ha denominado Política social, planteando una solución que se fundamenta en el principio de la solidaridad.”²⁵

“La previsión social es el conjunto de iniciativas espontaneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, fuera del trabajo. Su forma principal es el seguro social. Aunque se vincula muchas veces con el trabajo prestado y en consecuencia, con el derecho del trabajo. La previsión social no considera estrictamente al trabajo, sino que tiene otros propósitos. Su forma principal es el seguro social.”²⁶

La previsión social es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades, de los pueblos y las naciones, que dispone lo conveniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, por lo tanto futuras, en el momento que se presenten.

Por lo que la previsión social es una institución que estudia y regula los infortunios de trabajo que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales. Para concluir podemos definir a la previsión social como el conjunto de principios, doctrinas, teorías, instituciones y normas jurídicas que estudian, regulan y resuelven los conflictos que surgen entre el ente obligado, cotizante y su beneficiario.

²⁵ Ibid. Pág. 453.

²⁶ KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de derecho*, pag. 50





CAPÍTULO III

3. Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

En todo el mundo se llevan a cabo negociaciones de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y en cada Estado tienen su estilo y costumbres para hacerlo. Guatemala tiene su trayectoria histórica en la negociación de los mismos. Como en muchos otros Estados en Guatemala existe una bibliografía amplia sobre los sindicatos y como negociar con las empresas, pero es muy escasa la bibliografía e información sobre la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo a nivel de empresa. Incluso hay que tomar en cuenta el hecho de que algunas empresas que han negociado pactos colectivos no permiten el acceso a la información que ellos poseen y que han adquirido a través de la experiencia.

La negación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es un proceso que debe dársele la importancia que merece en la empresa ya que debe dársele la importancia que merece en la empresa ya que es a través del mismo que se establecen los parámetros dentro de los cuales el trabajador va por así decirlo a vender su fuerza de trabajo a la empresa y también estipula los derechos y obligaciones que debe cumplir el empleador. Es aquella institución esencial-fundamental del derecho colectivo del trabajo que persiguen las asociaciones profesionales de patronos o trabajadores.



3.1 Denominaciones

La institución de pacto colectivo ha sido estudiada y discutida por profesionales del derecho, asociaciones profesionales, organismos nacionales e internacionales, quienes la han denominado según su particular punto de vista. El pacto colectivo de condiciones de trabajo es una institución fundamental que busca la mejora constante de los derechos de los trabajadores y patronos, por lo que a lo largo de la historia y en diferentes lugares se le ha denominado de diferentes formas entre las que encontramos:

3.1.1 Contrato Tarifa

Se considera al pacto colectivo de condiciones de trabajo como un contrato tarifa, ya que, en este se fijan precios y se marcan límites al patrono y trabajadores y se sitúa a cada trabajador en función de determinado salario.

Esta denominación se ha utilizado en la legislación alemana y sus autores, ya que este fija regularmente mejoras económicas para los trabajadores y en consecuencia siempre se pretende mejorar los ingresos para los mismos, sin embargo no solo tiene por finalidad obtener mejores ingresos, sino que también puede mejorarse las condiciones en que se presta el servicio o en el mejor de los casos disminuir la jornada de trabajo.



3.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo

Se considera que es un acuerdo de voluntades encaminado a obtener mejoras colectivas para los trabajadores sindicalizados. Es utilizado en legislaciones como México, el Salvador, Honduras y Panamá. Esta denominación se utiliza en estos países, toda vez que ellos no cuentan con la institución de contrato colectivo y pacto colectivo de condiciones de trabajo como es el caso de nuestro país, por lo que la finalidad del contrato colectivo de condiciones de trabajo en estos países es la del pacto colectivo de condiciones de trabajo en nuestro país, la mejora constante de los derechos preestablecidos.

3.1.3 Contrato de Paz social, Tratado o concordato intersindical

Se considera un contrato de paz social, toda vez, que se suscribe un tratado entre patronos y trabajadores, existiendo paz dentro del periodo de la vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Denominación común en la doctrina italiana.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo genera un ambiente de paz en el seno de la empresa o de la industria, ya que se mejora las condiciones en que se presta el servicio permitiendo con ello que el trabajador y patrono luego de la negociación del mismo este de acuerdo con las mismas.



3.1.4 Convención Colectiva de Trabajo

Es un acuerdo de voluntades. Las convenciones colectivas incluyen en el país de Guatemala a los pactos colectivos, contratos colectivos, convenios colectivos internos y externos. Esta denominación se utiliza en los países de Colombia, Costa Rica y Ecuador. El termino convenciones colectivas es muy amplio en nuestro país puesto que abarca varias instituciones del derecho del trabajo, por lo que no es una denominación adecuada en nuestra legislación sin embargo en otros países se utiliza este término para hacer referencia a los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

3.1.5 Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo

Es el instituto principal del derecho colectivo del trabajo. Promesa sin límite alguno e irrestricta de cumplir con lo pactado de buena fe. Nuestra legislación adopta esta denominación. El pacto colectivo de condiciones de trabajo es un esfuerzo de democratización del derecho del trabajo. El pacto colectivo de condiciones de trabajo sustituyo al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la ley es igual para todos; como consecuencia del principio de igualdad se abolieron las preferencias indebidas y dejaron como meta que se respeta la justicia y la igualdad, teniendo como ventajas la regulación de las condiciones de trabajo conjuntamente y no con cada trabajador, imperando el principio de igualdad de las partes, crea a favor de los trabajadores estabilidad y les permite obtener mejores condiciones de



trabajo en forma periódica, para el empleador obtienen paz en la empresa durante determinado lapso de tiempo.

3.2 Definición

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la institución central del derecho colectivo de trabajo, existen un sin número de definiciones, sin embargo expondré las que considera tienen más relevancia y se ajustan a nuestro ordenamiento jurídico.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo “Es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.”²⁷

El pacto colectivo de condiciones de trabajo “Es el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria

²⁷ DE LA CUEVA, mario. Op. Cit. Pág., 30.



observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación.”²⁸

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es “Es una convención celebrada entre un sindicato o cualquiera otra colectividad obrera legalmente reconocida y uno o varios patronos o un sindicato de patronos y cuyo principal objeto es determinar las condiciones que deberán satisfacer los contratos individuales de trabajo que celebren posteriormente los adherentes a la convención colectiva.”²⁹

Luego de las definiciones de los diferentes autores citados podemos establecer que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es aquel acuerdo de voluntades por medio del cual se busca establecer condiciones de trabajo entre patrono, patronos, sindicato de patronos y trabajadores.

3.3 Naturaleza jurídica

El contrato colectivo de trabajo en sus orígenes hubo de ser motivo de gran preocupación para un Derecho Civil formalista e individualista. Al tratar la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, significa precisar la categoría de acto jurídico

²⁸ ALONSO GARCIA, manuel. **Derecho del trabajo**. Pág. 24

²⁹ CHICAS HERNANDEZ, raul Antonio. **Op. Cit.** Pág. 213.



a que pertenece. Por una parte los estudiosos del derecho consideran que esta institución es de derecho público y otros del derecho privado.

3.3.1 Doctrina civilista o corriente clásica

Esta doctrina afirma que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es de naturaleza jurídica privada, es decir parte del derecho civil. Su origen se encontraba en la voluntad de los particulares; únicamente normaba relaciones entre sujetos de derecho privado; su objeto inmediato era producir derechos y obligaciones; en nada se diferencia de los demás contratos civiles.

Las obligaciones que se derivan de los pactos colectivos consisten en incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo, las condiciones de los servicios pactados en los pactos colectivos.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es pues un convenio que resulta del acuerdo de voluntades. Pero además es considerado como un contrato, porque las partes se obligaban recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa y únicamente norma relaciones entre sujetos de derecho privado, por lo que no podía incluirse dentro de las instituciones del derecho público.



3.3.2 Doctrina de transacción

Esta doctrina trata de conciliar lo civil tradicional con las nuevas exigencias sociales y jurídicas. La designación de estas doctrinas como de transacción se establece en virtud de que las tesis civilistas y las modalidades que aporta el derecho civil tradicional. La doctrina se esforzó para conseguir la independencia de la institución del pacto colectivo, ya que el derecho civil trato de limitarlo en el marco del contrato y fundar su validez en la voluntad libre de sus suscriptores.

3.3.3 Teorías jurídico sociales

El orden jurídico no toma su origen y fundamento en las voluntades individuales sino en los hechos reales de la vida social; El derecho o nueva idea afirmo el valor objetivo del orden jurídico. El derecho o nueva idea afirmo el valor objetivo del orden jurídico. El derecho o mejor, los hechos de la vida social que engendran el derecho son hechos reales no supuestos del entendimiento y de ahí que las normas que producen se impongan autoritariamente.

El deber ser jurídico no es creado por una voluntad o inteligencia supra humanas, sino por la misma vida social. Por otra parte, el movimiento sindical, cobraba fuerza en toda Europa y Estados Unidos de América y los gobiernos y aun los patronos principiaban a



aceptar la celebración de contratos colectivos. Los partidarios de la nueva idea del derecho sostuvieron que los hechos se estaban imponiendo al orden jurídico, si el derecho es una norma de la vida real y si el contrato cobraba vigencia, debía admitirsele como una institución jurídica nueva.

3.3.4 Doctrina publica

Esta doctrina considera que el pacto colectivo de condiciones de trabajo si bien es cierto es un acuerdo de voluntades, el estado es quien a través de su ius imperium establece las normas bajo las cuales debe realizarse la negociación colectiva.

El estudio de las diferentes teorías que se han desarrollado, nos conduce a la solución del problema de la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es de derecho privado, sino de derecho público; es una fuente autónoma del derecho objetivo, toda vez que es un acuerdo de voluntades y está también fuera de duda que el elemento obligatorio comprende derechos y obligaciones para las partes que lo celebran y lo suscriben, ya que es el estado quien regula el procedimiento de celebración de dichos pactos.



3.4 Caracteres del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Su estudio nos conduce finalmente a los caracteres de la institución lo cual la hace diferente de las demás instituciones del derecho del trabajo. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene caracteres que lo hacen diferente de las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo, por lo que estos diferenciadores hacen que el pacto colectivo de condiciones de trabajo no se asemeje a ninguna otra institución del derecho colectivo siendo estas las siguientes:

3.4.1 El pacto colectivo puede celebrarse únicamente por asociaciones profesionales

Los sujetos del pacto colectivo son considerados individualmente como patronos y obreros, cuando el problema se plantea dentro del pacto colectivo, la calidad del sujeto pasa a ser de individual a colectivo. Del lado patronal se admite que el sujeto sea uno o varios sindicatos patronales o uno o varios patronos.

Por lo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo única y exclusivamente puede celebrarse por asociaciones profesionales de patronos y trabajadores pudiendo el patrono actuar de forma individual en la negación del mismo.



3.4.2 Los convenios colectivos

La celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo es una obligación del empresario y un derecho para los trabajadores, lo cual es así, por la naturaleza misma de la institución. Esto no quiere decir que no tengan derecho los empresarios. Pueden celebrarse y suscribirse pactos colectivos de condiciones de trabajo voluntariamente, o en su caso, esta en aptitud el sindicato de acudir a los tribunales para solicitar la conciliación y el arbitraje para que se fijen sus cláusulas.

3.5 Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo

El pacto colectivo de condiciones de trabajo se puede negociar en dos lugares siendo ellos la empresa o la industria, por lo que cada uno de ellos tiene sus características propias, su duración y su derogabilidad, por tanto el pacto colectivo tiene dos modalidades en nuestro país cada una de estas se celebra en distintitos lugares según las labores en la que se desempeñe los labores, siendo el efecto de ambos ser una ley profesional entre patronos y trabajadores sindicalizados, uno se celebra en empresa o centro de producción determinado y el otro en industria por lo que en ningún caso se establece que se pueden celebrar en el sector público.



3.5.1 Ordinarios

Son los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado, estos pactos colectivos se negociación en la vía directa los cuales luego de suscribirse tienen una vigencia de un año a tres y no se deroga en caso de que se omita la denuncia del mismo se prorroga por otro plazo igual. Estos pactos colectivos de condiciones de trabajo deben negociarse de forma obligatoria y en caso de que no exista voluntad de negociarse se puede plantear conflicto colectivo de carácter económico social teniendo como finalidad superar los mínimos establecidos en la ley, se suscribe en tres ejemplares.

3.5.2 Extraordinarios

Son los pactos colectivos de condiciones de trabajo en industria, actividad económica o región determinada, estos pactos colectivos se negociación en la via directa los cuales luego de suscribirse tienen una vigencia de un año a cinco y se deroga en caso de que se omita la denuncia de los mismos.

Estos pactos colectivos de condiciones de trabajo deben negociarse obligatoriamente y en caso de no existir voluntad de negociación puede plantearse un conflicto colectivo de



carácter económico social, tiene como finalidad superar los mínimos establecidos en la ley y en la industria, se suscriben en tres ejemplares.

3.6 Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo lo constituyen las condiciones en que el trabajo debe de prestarse y las demás normas relativas a este, entre las que se pueden mencionar: las profesiones, oficios, actividades, lugares de trabajo, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, vigencia de pacto, lugar, fecha de celebración y firmas de las partes y sus representantes.

3.7 Características del elemento normativo del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Los pactos colectivos tiene diferenciadores que lo hacen único dentro de las instituciones del derecho colectivo de trabajo permitiendo que al momento de su celebración se beneficie tanto patrono como trabajadores sindicalizados y con ello lograr una mejora en la prestación del servicio y paz dentro de la empresa, centro de producción determinado o industria, y con ello se logra una mejor producción y eficiencia en la prestación del servicio por parte de los trabajadores, estas son características especiales del pacto colectivo de condiciones de trabajo.



3.7.1 Obligatoriedad

Consiste en la obligación de suscripción que tiene el patrono. El pacto colectivo de condiciones de trabajo dentro de la empresa, centro de producción determinado o dentro de la industria debe negociarse de forma obligatoria y en caso que no exista voluntad por alguna de las partes puede plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social, de ahí que este es obligatorio negociarlo, salvo que el plazo para la denuncia del mismo haya expirado sin hacerla se prorrogara por otro periodo igual.

3.7.2 Extensibilidad

Todos los trabajadores quedan obligados por un acto en que son ajenos. Aplica a los que suscribieron a los que no y a los futuros trabajadores.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la empresa o industria, puesto que una vez suscrito el mismo y homologado se les aplica incluso a los de nuevo ingreso, ya que los beneficios del mismo son para todos. Este principio es de vital importancia puesto que permite que incluso los trabajadores que no forman parte del sindicato de la empresa o industria obtengan los beneficios obtenidos del pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito.



3.7.3 Limitación

Únicamente aplica a los de la empresa o centro de producción determinado. El pacto colectivo de condiciones de trabajo es ley profesional entre las partes por lo cual rige para los patronos y trabajadores que los suscribieron, sin embargo rige para los futuros empleados de la empresa también pero más allá del seno de la empresa o industria no puede salir su campo de aplicación, por lo que cada una debe negociar sus pactos colectivos para que los beneficios logrados les aplique a todos los trabajadores de la misma.

En conclusión podemos afirmar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo solo se aplica a la empresa, centro de producción determinado o industria en el que se suscribió y no así a los demás.

3.7.4 Inderogabilidad

Concluida la vigencia prevalecen los derechos adquiridos. Se impone y no se puede dejar de cumplir por los sujetos que lo suscriben y a quienes se aplica. La denuncia es el aviso o noticia que le realiza el sindicato de trabajadores al patrono a través de la cual le hacen saber su voluntad de negociar un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo, esta debe realizarse con un mes de anticipación a que este venza, ya que si no se realiza



dicha denuncia el pacto colectivo de condiciones de trabajo se prorrogara por otro periodo igual sin que patronos y trabajadores negocien un nuevo pacto en el cual se mejores los derechos establecidos para la empresa, centro de producción determinado o industria

3.7.5 Mediatividad

En Guatemala para que se inicie la vigencia del pacto colectivo se necesita la homologación por el Ministerio de Trabajo y previsión social. La homologación es el estudio comparativo de que las normas contenidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo no son contrarias o menores a las contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el código de trabajo, en el reglamento interior de trabajo o demás leyes de trabajo y previsión social. El ministerio de trabajo y previsión social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en el caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del código de trabajo, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

3.8 Ventajas y desventajas del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene algunas ventajas y desventajas que son importante precisar, puesto que a través de este puede resultar beneficios para todos los trabajadores de una empresa, centro de producción determinado o industria, ya que



a partir de su suscripción se mejoran las condiciones en que se prestan los servicios por lo que podemos mencionar las siguientes:

3.8.1 Ventajas

Es oportuno recomendar a las empresas o instituciones estatales en las que se suscriben pactos colectivos de condiciones de trabajo que se asesore a la comisión negociadora en el entendido que al momento de negociar y suscribir pactos colectivos estos busquen se pueda cumplir u obtener las siguientes ventajas: Mejoramiento de las condiciones de trabajo; superación del derecho legislado; respeto al principio de igualdad; creación de servicios sociales; conservación de la paz temporal y contribuye a evitar la competencia desleal.

3.8.2 Desventajas

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen a su vez desventajas, ya que esta institución puede ser utilizada como medida de coerción en contra de la contra parte para imponer la voluntad de una sobre la otra a través de los mecanismos de presión por lo que al momento de la negociación de los mismos se tiene que evitar que se produzcan cualquiera de las siguientes desventajas: contraria la libertad individual; es utilizado para beneficiar a personas ajenas a los trabajadores; desconoce la profesión y capacidad del trabajador; el abuso de la agitación sindical; se atenta contra una garantía fundamental como lo es la salud en los pactos autorizados en el sector salud.



3.9 Formas de Negociación Colectiva

“Es la relación entre un patrono y varios trabajadores que especifican las obligaciones de uno para con los otros y viceversa. El pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objetivo de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este. Podemos notar con que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es ley profesional, de ahí que desprende la necesidad de que una negociación colectiva se lleve a cabo en una forma profesional, pues significa que en el futuro exista libertad de contratación en lo laboral con un predominio absoluto del principio de la libre autonomía de la voluntad, principio que actualmente está siendo violado.”³⁰

“Considero que las personas indicadas para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo deben ser tanto los abogados como los administradores de la empresa, ya que este último es quien conoce en qué condiciones se encuentran la empresa, tanto financiera como administrativamente. Es indispensable conocer estos dos aspectos pero a la vez poseer una gama de conocimientos jurídicos que solamente un abogado posee, por lo que combinar ambas actividades profesionales es necesarias para obtener un buen resultado en la negociación. Es conveniente para las empresas como para el estado de Guatemala conocer la cantidad de dinero que debe erogar con cada una de las

³⁰ GARCIA BAUER, marta silvia. Op. Cit. Pág. 225.



concesiones que se hace. En este sentido es muy difícil determinar durante las negociaciones el costo de cada concesión y para tal efecto es necesario contar como ya lo establecimos con un cuerpo de asesores. Dicho cuerpo asesor se alimenta con los datos que le proporciona la comisión³¹ negociadora, la cual puede hacer uso de modelos establecidos de cuantificación con la ayuda de computadoras. Debemos mencionar que no todas las empresas utilizan modelos de cuantificación en el transcurso de la negociación, sino que van otorgando aumentos de salarios de acuerdo a las utilidades obtenidas en el periodo anterior o tomando en cuenta las expectativas de la moneda.” Las formas de negociación colectiva pueden ser de los siguientes tipos:

3.9.1 Directa

“Los patronos han preferido siempre tratar individualmente con cada uno de sus trabajadores, por constituir el procedimiento más conveniente para obtener las condiciones que los empleadores desean: porque el convenio individual de trabajo no significa otra cosa que un contrato por adhesión del trabajador, obligado a aceptar las disposiciones unilateralmente fijadas por el patrono. Por esa razón, la regulación colectiva de las condiciones de trabajo se ha obtenido solo después de luchas, roces y denuncias permanentes de los trabajadores. La negociación en la vía directa como un procedimiento de autocomposición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar arreglos satisfactorios para los

³¹ Ibid. Pág. 229.



involucrados en el mismo y suscriben un convenio, en dicha negociación puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo el que debe suscribirse en tres ejemplares bajo pena de nulidad.

3.9.2 Jurisdiccional

Es oportuno aclarar que la conciliación y el arbitraje son posiblemente de las instituciones jurídicas más complejas que existen y no obstante que se les señala marcadas diferencias y similitudes, siempre dan lugar a confusiones y equivocaciones, debido a que se les estudia desde diferentes punto de vista, siendo un claro ejemplo de tales confusiones nuestra legislación laboral que regula como conciliación lo que la doctrina estudia como la mediación.

Lo que sí es aceptado en la doctrina es que la conciliación y el arbitraje son sistemas de solución de conflictos colectivos que responden a la necesidad de restablecer la normalidad jurídica y conseguir que los grupos sociales recobren la paz perdida entre los mismos, solución que se puede obtener con la sola intervención de los interesados o bien con la de un tercero ajeno totalmente al conflicto. Esta se divide en 2 que puede ser:



a) Conciliación

La conciliación representa una etapa de negociación, un intento de arreglo caracterizado por la presencia de acción de un tercero ajeno a las partes: el conciliador, cuya tarea es importante pero no fundamental ni menos decisiva. Consiste en tratar de acercar a las partes contrapuestas a buscar guías de entendimiento, cualquiera que sea la posición que se adopte, en lo que los autores están de acuerdo es que la conciliación se caracteriza por ser un medio de acercar a las partes en conflicto, en culminar en un acuerdo de voluntades de quienes son parte en el mismo, por medio del cual directa o personalmente solucionan sus diferencias, evitando así un posible proceso en el que la sentencia que se profiera les pueda ser desfavorable y deje inconformes a los contendientes.

“La conciliación es aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo individuales o colectivos, por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando³² de llevar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.” Por lo que se puede definir la conciliación como un método alternativo para la resolución de conflictos de carácter económico social que surgen entre patrono, patronos y trabajadores sindicalizados en la que se da la intervención de un tercero siendo un tribunal de conciliación y arbitraje el cual está

³² CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. Op. Cit. Pág. 380.



integrado por un juez de trabajo y previsión social y un representante titular y tres suplentes de patronos y un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.

b) Arbitraje

Es un método alternativo para la resolución de conflictos de carácter económico social que surgen entre patrono, patronos y trabajadores sindicalizados en la que se da la intervención de un tercero siendo un tribunal de conciliación y arbitraje el cual está integrado por un juez de trabajo y previsión social y un representante titular y tres suplentes de patronos y un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.

Este puede ser potestativo y obligatorio el primero se da cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de la conciliación; y cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales, el segundo procede cuando en la huelga y el paro son calificados de legales y no se realizan en el plazo establecido en el Código de trabajo, en el caso de los servicios públicos esenciales y tercero en el caso que no se logre la mitad más uno del total de los trabajadores. En el derecho del trabajo no se aplica la ley de arbitraje puesto que de conformidad con el código de Trabajo el arbitraje es un método alternativo para la resolución de conflictos de carácter económico social, teniendo un trámite especial establecido en el mismo código y el tribunal se integra de conformidad con el código de trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Legislación nacional y derecho comparado del derecho colectivo del trabajo

El derecho es una ciencia normativa, razón por la cual se manifiesta a través de las normas jurídicas, es por ello que se hizo necesario desarrollar las normas jurídicas que regulan todo lo referente al derecho colectivo del trabajo y específicamente a los pactos colectivos, ya que sobre estos últimos es sobre los que se desarrolló la presente investigación.

4.1 Legislación del derecho Colectivo

El derecho colectivo del trabajo es amplio en cuanto a las instituciones que abarca, sin embargo la investigación realizada se enfocó a la libertad de asociación y los pactos colectivos puesto que a través de la celebración de estos se produce el problema que afecta los guatemaltecos y es la falta de presupuesto con que cuenta el Estado de Guatemala para cumplir con las obligaciones provenientes de los pactos colectivos en el sector público de Salud y con la obligación de prestar un servicio público de salud a los guatemaltecos de calidad.



4.1.1 Legislación vigente en Guatemala sobre libertad de asociación

En el transcurso de la historia los trabajadores tuvieron que sobrepasar una serie de vicisitudes y etapas para que se les reconociera su derecho genérico de asociación, como fueron las etapas de prohibición, tolerancia y legalización, así mismo en esas etapas se tenía la coalición y la asociación como una misma institución del derecho colectivo del trabajo, criterio que con el transcurso del tiempo ha cambiado, es pues hasta nuestros días en que se empieza a regular derechos para trabajadores y hoy en día los encontramos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo.

a) Constitución política de la República de Guatemala

En nuestra legislación constitucional aparece garantizado en forma general el derecho de asociación, en la primera constitución que existió en nuestro país, la cual fue promulgada el 11 de octubre del año 1825, la cual establecía en el Artículo 19 que no podría impedirse ninguna reunión popular que tenga por objeto algún placer honesto o discutir sobre política, y examinar la conducta de los ciudadanos. El texto escrito podría entenderse como el antecedente del derecho de reunión, pero a falta de otra disposición, puede tenerse como fundamento del derecho general de asociación.



Los textos constitucionales que rigieron la vida institucional de Guatemala hasta la Revolución Liberal de 1871 no consignaron ningún precepto que garantizara el derecho citado aunque fuera en la forma general como parece en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1825. Fue hasta la constitución Política de la República de Guatemala de 1879, cuando se reconoció en forma expresa la garantía de asociación en general, al consignar en el Artículo 25 que se garantiza el derecho de asociación y reunirse pacíficamente y sin armas, pero se prohíbe el establecimiento de congregaciones conventuales y de toda especie de instituciones o asociaciones monásticas, concretándose así uno de los principios del liberalismo: el ejercicio de la libertad individual.

En la Constitución Política de la República de Guatemala vigente desde el 15 de marzo de 1945, en el Artículo 32 se reconoce a nivel constitucional el derecho general o genérico de asociación al preceptuar que se garantiza el derecho de asociación para los distintos fines de la vida humana conforme a la ley. Se prohíbe el establecimiento de congregaciones conventuales y de toda especie de instituciones o asociaciones monásticas, así como la formación y el funcionamiento de organizaciones políticas de carácter internacional o extranjero.

El derecho de asociación profesional o derecho sindical aparece reconocido por primera vez en la citada Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, en el Artículo 58 numeral 8 al preceptuar que los principios fundamentales de la organización



del trabajo que deberán reglamentar dichas leyes, el derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general. El Estado de Guatemala en defensa de los intereses de los asociados, supervigila el buen manejo de los fondos de las entidades sindicales.

La constitución Política de la República de Guatemala del año 1986 contempla los derechos generales de asociación en la que se reconoce el derecho de asociación y establece que se reconoce el derecho de libre asociación, mientras que el derecho de sindicación o asociación profesional de los trabajadores lo establece en el capítulo II derechos sociales, sección octava, relativo al trabajo, Artículo 102 literal g) que establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Este derecho lo podrá ejercer, sin discriminación alguna y sin estar sujeta autorización previa, debiendo cumplir únicamente con los requisitos que establezca la ley. Con base en lo anterior se puede concluir que la doctrina y la legislación nacional, considera los derechos de asociación en general y de asociación específica, como dos instituciones totalmente diferentes, siendo el primero un derecho individual de todos los ciudadanos frente al poder del estado y el segundo un derecho social clasista también frente al estado, pero ante la clase social de poder o dominante, es decir el empleador o capital,



lo que se explica, con el hecho de que estos derechos están contemplados en capítulos diferentes.

Es pues a partir de ahí que considero que en el sector público no se pueden celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo, ya que la sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala les aplica a los trabajadores particulares y es donde se establece que se pueden celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo, en tanto que la sección novena les aplica a los trabajadores del estado y es aquí donde se establece que las relaciones entre los trabajadores del estado y las entidades descentralizadas y autónomas se rigen por la ley del servicio civil con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

b) Código de trabajo

El Artículo 49 del Código de Trabajo guatemalteco establece que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el acuerdo de voluntades que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a esta, es decir el pacto colectivo es la institución esencia-fundamental a través de la cual se mejoran las condiciones de trabajo en un empresa o centro de producción determinado.



Otro aspecto importante de los pactos colectivos de condiciones de trabajo es la homologación de los mismos, ya que, este puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo este ministerio estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo, y en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del código de trabajo o de otras leyes, debe ordenarse a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

Es importante hacer referencia a lo anterior, toda vez que, la homologación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo tiene una relevancia fundamental, ya que, cualquier ley que sea violada por las disposiciones contenidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, interrumpe su entrada en vigencia, por lo que, es necesario que en dicha homologación se establezcan ciertos requisitos mínimos, tales como: que existe la posibilidad económica por parte del ministerio de salud pública y asistencia social para cumplir con las obligaciones económicas provenientes de dichos pactos y como consecuencia no se atente contra la efectiva prestación del servicio público de salud.

El artículo 191 del código de trabajo establece que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de ese código, en virtud de lo anterior se puede establecer que únicamente se aplica la parte procesal del código de trabajo a la relación entre estado y sus servidores o empleados públicos y no



así la parte material del mismo por lo que no pueden celebrar pactos colectivos, ya que no está regulado en sus leyes del servicio civil.

El Artículo 211 literal a) del código de trabajo establece que se reconoce a los trabajadores el ejercicio del derecho a la libertad sindical, es decir que los trabajadores del sector privado tiene el derecho para organizarse, constituir sindicatos, redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar sus programas de acción; de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización.

Es decir la libertad sindical, consiste en ese derecho que se le reconoce a los habitantes del territorio de la Republica, para aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos colectivos que puedan actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados, y que no tengan por finalidad el lucro.

4.2 Derecho comparado

El derecho es una ciencia por lo que sus principios, doctrinas, teorías, instituciones son de aplicación general para toda la humanidad, sin embargo existe una diferencia respecto



a las normas jurídicas de cada país, por lo que se realizó un comparación entre la legislación guatemalteca y la mexicana.

4.2.1 México

La ley federal de trabajo establece en el Artículo 386 que el contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; mientras que el Artículo 49 del Código de Trabajo de Guatemala establece que el pacto colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo, se puede determinar que lo único que varía entre la legislación mexicana y la guatemalteca es la denominación de la institución jurídica, que se su alcance es el mismo.

El Artículo 390 de la Ley Federal de Trabajo establece que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la junta de Conciliación y arbitraje o en la junta federal o local de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta federal o local de conciliación y arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de



presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una **fecha** distinta.

El ordenamiento jurídico guatemalteco es diferente en alguna medida puesto que si bien es cierto que el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse en tres ejemplares bajo pena de nulidad ipso jure, el Ministerio de Trabajo y Previsión social debe estudiar el texto del pacto a través de lo que se conoce como la homologación y en la cual se establece que las normas contenidas en el pacto colectivo no son contrarias a las leyes guatemaltecas, ya que si son contrarias al ordenamiento jurídico debe ordenar a las partes que se ajusten al mismo.

El término de negociación colectiva indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y trabajadores. La negociación colectiva brinda un medio de defensa para los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familiares. El diccionario jurídico mexicano concibe a la negociación colectiva como "el conjunto de acuerdos de carácter extrajudicial que concertan los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital, respecto de conflictos internos de organización y administración que surgen en las relaciones laborales de las empresas o negociaciones, discusiones relacionadas con asuntos de disciplina interna, distribución de labores, cumplimiento y observación de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con los representantes de los trabajadores y de los patronos. Platicas en las que se convoca



tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo”.³³

Es a partir del reconocimiento del derecho a los trabajadores de formar sindicatos como nace la figura de la negociación colectiva que se traduce en los convenios, pactos o acuerdos que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones de trabajo en una empresa o centro de producción determinado, actualmente “en México el método tripartito es la forma de solución de los conflictos laborales, la cual se ha ido incrementando día con día, siendo la negociación colectiva en este contexto la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas”³⁴.

La celebración y el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo constituyen la finalidad más importante que puede perseguir las negociaciones colectivas. El contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio entre los factores de la producción. “En la legislación mexicana se establece en el espíritu de la misma que para que exista contrato colectivo de trabajo debe existir una posibilidad económica por parte del patrón para poder cumplir con las obligaciones derivadas de dicho contrato, sin embargo esto en nuestro país no se lleva a cabo puesto que al celebrar pactos colectivos de condiciones

³³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Pág. 181

³⁴ BORREL, M. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Pág. 125.



de trabajo en el sector público de salud no se verifica la posibilidad económica con que cuenta el estado de Guatemala.”³⁵

La legislación comparada nos permitió establecer las deficiencias con que cuenta nuestro ordenamiento jurídico, ya que se si se establecieran los requisitos que se tienen en la legislación mexicana para la homologación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo estos no atentaran contra la prestación de los servicios públicos en el país y en especial el servicio público de salud para cumplir con las obligaciones provenientes de dichos pactos y con ello no se siga vulnerando los principios de realidad y objetividad.

³⁵ CLIMENT BELTRAN, J.B. *Ley federal de trabajo, comentarios y jurisprudencia*. Pág. 35





CAPITULO V

5. Análisis de la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos, sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud

El presente trabajo de investigación tuvo por objeto evidenciar la importancia que tiene la salud de los guatemaltecos sobre la celebración de los pactos colectivos en el sector público de salud puesto que al momento de la negociación de los mismos no se cuenta con la asesoría de abogados, administradores de empresas y economistas que conozcan las condiciones en que se encuentra el estado de Guatemala, tanto financieramente como administrativamente. Por parte del estado como ya lo dijimos es necesario que las negociaciones se lleven a cabo por un abogado, economista pero además por un ingeniero en sistemas, para establecer si efectivamente el estado de Guatemala cuenta con los recursos económicos para poder llevar a cabo los compromisos que se adquieren en dichas negociaciones y que posteriormente no existan huelgas de hecho o ilegítimas que atenten contra la efectiva prestación del servicio público de salud.

La homologación de los pactos colectivos se lleva a cabo por el Ministerio de Trabajo y previsión social siendo el único órgano competente para rectificar, aprobar y legalizar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito por las partes en la vía directa o en la vía jurisdiccional. Sin embargo dentro del trámite de homologación del pacto colectivo de condiciones de trabajo no se establece un paso en el que se le de audiencia a la procuraduría general de la nación u otra institución que vele por los intereses del estado



y que determine si el estado está en la capacidad económica de cumplir con los acuerdos suscritos por ambas partes del conflicto.

5.1 Derecho a la salud

“En la mitad del siglo pasado, en torno a 1950, surgieron a nivel internacional diversas declaraciones que defendían los Derechos Fundamentales del Ser humano, esto es, derechos positivos, inherentes a la propia naturaleza del hombre, que bajo ningún concepto debían ser cuestionados y que todos los seres humanos debían gozar. El derecho a la salud fue indiscutiblemente uno de esos derechos fundamentales y básicos. Sin él, es difícil o imposible acceder a otros derechos más complejos como es el social y el político.

Es por ello que no sólo en las Declaraciones Universales el derecho a la salud aparece entre los primeros derechos fundamentales, sino también en las constituciones o cartas magnas que vertebran las distintas normativas nacionales y que finalmente acaban asumiendo las distintas estructuras de gobiernos regionales y locales, más cercanas al usuario de todo servicio de salud. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos este derecho viene desarrollado en el Artículo 25: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Por su parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos,



Sociales y Culturales de 1966, en su Artículo 12, se describe así: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Siguiendo a nivel internacional, en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud se establece explícitamente que el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. Así, es lógico que en el proyecto de Constitución europea presentado en Roma en el año 2003, y que por cuestión de jerarquía legislativa incide como norma de rango superior sobre las constituciones nacionales, incorpore en sus 3 primeros artículos los referentes a la dignidad humana, al derecho a la vida y el derecho de la integridad personal, de los cuales se derivan los distintos derechos de la salud del ciudadano. Sin nombrar otras normativas de índole internacional que insisten y subrayan sobre los puntos destacados, ya en nuestra Constitución de 1978 se desarrolla la salud como uno de los derechos fundamentales, aplicado después para elaborar la posterior Ley General de la Sanidad.

En general, todas estas normas, comenzando desde las de rango superior para ir incidiendo en las de rango nacional y local, tienen como objeto conseguir que todas las personas alcancen plenamente su potencial de salud, mediante la promoción y protección de este derecho, a lo largo de toda la vida, y tratando de reducir la incidencia de las principales enfermedades, así como el sufrimiento que las origina. Visto esto, todo ser



humano tiene derecho no sólo a ser asistido por los servicios de salud para su curación y rehabilitación, sino también a ser el objeto de políticas de información para la prevención de las enfermedades.

En la actualidad se intenta que los poderes públicos compartan su responsabilidad en la custodia de la buena salud con los titulares de los derechos de la salud, los propios ciudadanos, promoviendo la salud pública, estilos de vida sanos y un medio ambiente saludable. Esto es, actuar antes de que se produzcan patologías que con una adecuada información podrían evitarse. Es por ello que los recursos económicos destinados a los servicios de salud han de ser específicos y transparentes, y no sólo han de cubrir las necesidades sanitarias de los ciudadanos, sino procurar un desarrollo sostenible del sistema sanitario con un adecuado fomento de la investigación clínica y la formación continua de todo el personal sanitario, para mantener constante una calidad en la asistencia.

Los ciudadanos, por su parte, han de aprovechar los programas de salud destinados a proporcionarles información adecuada tanto para la prevención de enfermedades como para comprender mejor su tratamiento y ser responsables en el cumplimiento terapéutico. Los poderes públicos, sin descuido de lo anterior, también han de proporcionarle al ciudadano canales adecuados para hacer saber al sistema sanitario cuáles son sus fallos, y de ese modo reaccionar y resolver tales problemas. La figura del Defensor del Paciente



es tan importante como la de las distintas asociaciones de pacientes, que conocen en qué puntos el sistema falla o ha de reforzar su atención.

Un adecuado funcionamiento de ambos canales de comunicación entre pacientes y sistemas sanitarios ahorraría, tanto a unos como a otros, trámites judiciales que en ocasiones llegan demasiado tarde a la hora de resolver problemas de salud. El ciudadano, o el titular del derecho de salud, por tanto, no sólo ha de manejar información adecuada sobre asistencia y prevención, sino también sobre su derecho a recurrir al Defensor del Paciente o a las distintas asociaciones de pacientes para mejorar con ello el sistema sanitario tanto a nivel local como regional, autonómico o nacional.

Tomar conciencia de todos estos aspectos derivados del derecho de la salud procuran un adecuado rendimiento de los recursos, permitiendo que el sistema de salud pueda a medio plazo reducir sus presupuestos asistenciales con una adecuada política de información preventiva y de derechos del paciente, y proporcionando así al ciudadano un sistema de bienestar que se acerque a los objetivos marcados por todas las normativas mencionadas al principio. Lo más importante para la prestación del servicio esencial de salud es que todos los funcionarios y empleados públicos presten un servicio de calidad y por ende durante la negociación colectiva no abandonen sus labores vulnerando la garantía fundamental a la que tienen derecho todos los guatemaltecos³⁶.

³⁶ https://www.pfizer.es/salud/salud_sociedad/sanidad_sociedad/salud_dtal.html, (consultado: 5 de febrero 2019)



5.2 Definición

El derecho a la salud es el derecho humano a gozar sin distinción alguna, del más alto nivel de salud que permita a cada persona vivir dignamente.

Es decir que cuando se requieran los servicios del ministerio de salud pública y asistencia social por existir quebrantos de salud de un guatemalteco se debe observar un buen servicio por parte de los funcionarios y empleados públicos poniendo la debida atención a cada paciente.

5.3 Legislación vigente en Guatemala para el derecho a la salud.

Nuestro ordenamiento jurídico vigente contiene una serie de leyes referentes a la salud pública, sin embargo es importante hacer mención que la constitución política de la república de Guatemala siendo nuestra ley fundamental regula lo referente al mismo y de esta se desprende una serie de leyes ordinarias que garantizan dicho derecho.

5.3.1 Constitución Política de la República de Guatemala.

El artículo 95 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la salud es un bien público. La salud de los habitantes de la nación es un bien público.



Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento.

5.4 Análisis de la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos, sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud.

Los pactos colectivos se han celebrado desde hace varios años en las instituciones del Estado han venido a ser un verdadero desastre, una carga insoportable para el Estado de Guatemala, siendo estos onerosos e ilegales. A través de los años los resultados de dichos pactos nos hacen observar que no han servido más que para coartar y presionar de forma fraudulenta al Estado para privilegiar a cierto grupo de personas o estructuras incrustadas dentro del estado afectando derechos fundamentales como lo es la salud.

Los sindicatos, y sus líderes han firmado estos acuerdos con las distintas instituciones del gobierno y terminan desacreditados por la cooptación de los recursos de las mismas instituciones. También por realizar manifestaciones y no cumplir con sus obligaciones de atender a las necesidades de la población y así violentar los derechos de toda la ciudadanía y habitantes del país y en especial la atención en los centros de atención medica pública.

Por otro lado, resulta increíble pensar que haya habido algún funcionario público que los haya firmado. Tal imprudencia, equivocación o en todo caso falta de conocimiento



respecto de la ciencia del derecho del trabajo, toda vez que las relaciones entre el estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del código de trabajo, es decir no pueden utilizar las instituciones establecidas en el código de trabajo tal y como lo son los sindicatos, la huelga y el paro, ya que esto provocaría atentar contra las garantías fundamentales garantizadas.

La constitución política de la república de Guatemala a favor de los ciudadanos guatemaltecos, y en especial se atenta contra la salud al hacer uso de estas negociaciones colectivas. Asimismo la constitución prohíbe que en el sector público de salud se celebren pactos colectivos de condiciones de trabajo cuando se afecte la atención de los servicios públicos esenciales.

Durante la negociación de pactos colectivos existe un momento en que debe hacerse uso de los mecanismos de presión o medios de auto defensa, los cuales no le ponen fin al conflicto sino que lo extinguen, siendo estos una herramienta para obligar a la otra parte para que acceda a las pretensiones, tenga o no razón. Sin embargo en Guatemala los trabajadores del sector público de salud han hecho uso de la huelga de hecho como un mecanismo de presión para que se acceda a sus pretensiones, ya que sin solicitar el pronunciamiento de la legalidad o ilegalidad de la huelga estos la ejecutan cerrando las consultas externas de los centros de atención medica publica, lo que a todas luces

evidencia la violación a una garantía fundamental como lo es la salud. Asimismo, dentro del proceso de celebración de pactos colectivos en el sector público de salud existe otra anomalía, toda vez que si se aplica la parte material del código de trabajo para hacer uso de las instituciones del mismo, debe tener el Estado derecho irrenunciable, tal como lo establece el código de trabajo a irse al paro lo que vulnera el derecho fundamental de salud nuevamente.



Por otra parte los funcionarios que han firmado dichos pactos colectivos y los que han suspendido sus labores realizando huelgas de hecho al celebrar pactos colectivos en el sector público de salud deben ser investigados y no pueden evadir su responsabilidad, ya que de conformidad con la constitución política de la república de Guatemala los funcionarios o empleados públicos no están obligados a cumplir órdenes manifiestamente ilegales o que impliquen la comisión de un delito.

Es imposible creer que hayan habido funcionarios y empleados publicos que no pudieran ver las consecuencias de firmar dichos pactos, así como de irse a la huelga de hecho sabiendo que las normas contenidas en dichos pactos son contrarias a la realidad social o capacidad económica del estado y que producto de la suscripción de dichos pactos se realizan abandonos o suspensiones de labores en hospitales, centros o puestos de salud, por lo que estas medidas atentan contra el derecho a la salud de los guatemaltecos. Cómo se puede pagar incrementos del 10% anual por ley a los trabajadores del Estado, si éste no genera riqueza, ya que no es un patrono particular y si la generara, es casi



imposible pensar en cualquier tipo de institución o empresa que pueda dar incrementos a sus trabajadores del 10% anual. Los pactos del sector público de salud nos hacen pensar que algunos funcionarios, con el ánimo de obtener apoyo de sindicalistas, por congraciarse con algún sector o por pactar con ellos comisiones en lo personal, por la misma práctica abusiva de incrementar el salario a empleados públicos que muchas veces le reportan al funcionario y éste les cobra comisión por el trabajo.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social inicio un cambio importante en muchas de las dependencias del mismo, así como la revisión de los controvertidos pactos colectivos. Se logró progresar en el abastecimiento de medicamentos y material médico quirúrgico, se ha pagado a los proveedores a tiempo y la mora a quienes se les debía lo que es elemental para lograr el abastecimiento de todo medicamento y material por parte de los proveedores. Para empezar a revisar los pactos colectivos debemos tener en mente los principios fundamentales de la existencia de estas instituciones.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social existe para dar salud a los ciudadanos y habitantes de nuestro país, el gobierno que comúnmente llamamos Estado no produce riqueza, solo gasta el dinero que recibe de los contribuyentes actuales, del ahorro de las contribuciones pasadas de contribuyentes o de las contribuciones futuros de futuros contribuyentes, por lo que las necesidades de cualquier trabajador, en cualquier empleo es ilimitada, y en el Estado o gobierno nunca pondrá los verdaderos objetivos de la institución de por medio, los funcionarios del gobierno que no sean responsables legal y



penalmente de lo que firmen, sobre todo de compromisos monetarios, **no son** incentivados a no firmar esos pactos colectivos, pues no es su dinero, y no firmarlos es un riesgo a no lograr ninguno de sus objetivos.

Aparte del debate de la existencia de los sindicatos en el Estado, que debe hacerse únicamente a luz de los resultados de este experimento iniciado en nuestra Constitución de 1985, se debe regular la forma en la que estos pactos colectivos son firmados y aprobados. El incumplido requisito de llevar a la Procuraduría General de la Nación es insuficiente. La aprobación de cualquier pacto colectivo, que conlleve compromisos financieros presentes y futuros, o cualquier aumento salarial, debe ser más difícil de aprobar, debido a que la homologación del pacto debe cumplir con los principios de objetividad y realidad y en la misma se debe establecer si el Estado está en la capacidad de cumplir con los mismos.

5.5 Recomendaciones para establecer la prevalencia del derecho humano a la salud de los guatemaltecos, sobre el derecho colectivo de los trabajadores en el sector salud.

Los pactos colectivos son una institución esencial fundamental del derecho del trabajo que persiguen las asociaciones profesionales de patronos y trabajadores, los cuales tienen como finalidad discutir nuevo derecho para la prestación de los servicios laborales, sin embargo esta institución ha sido utilizada de una forma errónea en las instituciones



del estado, toda vez que se han aprovechado las mismas para coartar al Estado **sin que** este pueda cumplir con los compromisos económicos adquiridos en los mismos.

Por lo que se recomienda que antes de que se autoricen esos pactos se emita un dictamen por parte de la procuraduría General de la nación en el cual se establezca que las normas contenidas en ese pacto no son contrarias a las leyes de trabajo así mismo en la homologación del mismo se establezca en base a los principios de realidad y objetividad y en consecuencia se establezca que el Estado está en las posibilidades de cumplir con las obligaciones adquiridas.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema surge primero por la falta de elementos que tiene la Inspección General de Trabajo para establecer y determinar la viabilidad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector salud, a pesar de tener el artículo 52 del código de trabajo en el que no se consignan los requisitos que debe contener la homologación del pacto colectivo previo a su aprobación, debiéndose establecer que las normas contenidas en ese pacto no son contrarias a la realidad social o capacidad económica del estado y que producto de la suscripción de dichos pactos se realizan abandonos o suspensiones de labores en hospitales, centros o puestos de salud, por lo que estas medidas atentan contra el derecho a la salud de los guatemaltecos y segundo porque el artículo 4 de la ley de sindicalización y regulación de huelga de los trabajadores del estado establece que la vía directa es obligatoria para tratar conciliatoriamente pactos colectivos en el sector público de salud, teniendo en cuenta siempre para su solución las posibilidades legales del presupuesto General del Estado.

A partir de agotada la vía directa se tiene planteado el conflicto colectivo sin que las partes puedan tomar la menor represalia una en contra de la otra, sin embargo no constituyen actos de represalia para la cancelación de nombramientos cuando exista abandono o suspensión de labores en forma colectiva en que se afecten servicios públicos declarados esenciales, tal es el caso de hospitales, centros o puestos de salud, por lo que se han estado suscribiendo pactos colectivos de condiciones de trabajo sin tomar en cuenta lo anterior y de ahí que surgen posteriormente represalias que atentan contra la efectiva prestación del servicio público esencial de salud, por lo que, en la homologación no se cumple con el principio de realidad y objetividad el cual es un requisito indispensable en el proceso de suscripción de un pacto colectivo, según la legislación nacional, como consecuencia, sería imposible cumplir con dichos pactos puesto que, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.



Debido a esta problemática se considera necesario que el Estado de Guatemala a través de la inspección general de trabajo establezca los principios de realidad y objetividad en dicho estudio comparativo de la norma, para determinar si las partes pueden cumplir posteriormente a su aprobación con las obligaciones provenientes de dichos pactos colectivos de condiciones de trabajo.



BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: (s.e.), 2005.
- BORJA, Rodrigo. **Derecho político y constitucional**. México: Editorial Fondo de cultura económica, S.A., 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral, tomo II**. Argentina: Ed. , el grafico 1949.
- BORREL, M. **Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Sista, 2006.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Editorial orión, 2005.
- CLIMENT BELTRAN, J.B. **Ley federal de trabajo, comentarios y jurisprudencia**. México: Editorial Esfinge, 2001.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: (S.E.) 1949.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Mexico: Editorial porrúa, 2007.
- FLORES JUAREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional**. Guatemala: Editorial Universitaria, 2005.
- GARCIA BAUER, Marta Silvia. **En el Umbral de una nueva perspectiva histórica, jurídica y económica del derecho laboral**. Guatemala: Editorial Universitaria, 2009.



https://www.pfizer.es/salud/salud_sociedad/sanidad_sociedad/salud_derecho_fundamental.html, (Consultado. Guatemala 5 de febrero de 2019).

https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_p%C3%BAblico.(Consultado. Guatemala 15 de febrero de 2019).

QUIROA, Lavie. **Curso de derecho constitucional**. Guatemala: Editorial Universitaria, 2007.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral**. México: Editorial Red tercer milenio s.c. 2012.

SAGUES, Néstor pedro. **Elementos de derecho Constitucional**. México: Editorial instituto de investigaciones jurídicas de la universidad nacional autónoma de México, 2007.

SIERRA GONZALEZ, José Arturo. **Derecho Constitucional Guatemalteco**. Guatemala: Editorial universitaria, 2005.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.

Código de trabajo. Decreto 330 del congreso de la república, 1947 y su reforma integral decreto 1441, 1961.

Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado. Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

Código de salud. Decreto número 90-97 del congreso de la República de Guatemala, 1997.



Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado. Acuerdo número 221-94, 1994.