

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. The figure is surrounded by various heraldic symbols, including a crown at the top, a lion on the right, and a castle on the left. The Latin motto "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA" is inscribed around the top inner edge of the seal, and "CETERA INTER COACTEMALENSIS" is inscribed around the bottom inner edge.

**EVALUAR LA POSIBILIDAD DE DISMINUIR LOS DERECHOS LABORALES
OTORGADOS POR UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
AL VARIAR LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS DEL EMPLEADOR**

LIGIA GUADALUPE DUARTE RODRÍGUEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**EVALUAR LA POSIBILIDAD DE DISMINUIR LOS DERECHOS LABORALES
OTORGADOS POR UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
AL VARIAR LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS DEL EMPLEADOR**

TESIS

Presentación a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LIGIA GUADALUPE DUARTE RODRÍGUEZ

Previo a conferirle el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO: M. Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva
Secretario: Licda. Fredy Hernán Arrivillaga Morales
Vocal: Licda. Alberto Clinton White Bernard

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Wilvi Garibaldi Herrera Clara
Secretario: Licda. Irma Haydee Godoy Alejandro
Vocal: Licda. Albert Clinton White Bernard

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



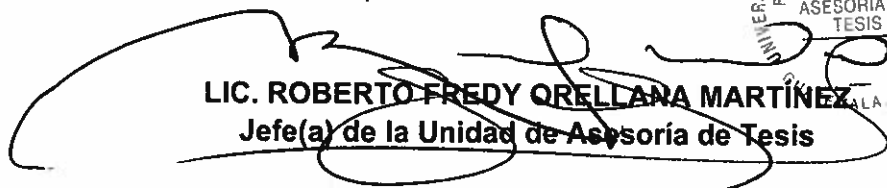
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 18 de julio de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, KARLA MARISOL MORALES MARROQUÍN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LIGIA GUADALUPE DUARTE RODRÍGUEZ, con carné 201313307,
 intitulado EVALUAR LA POSIBILIDAD DE DISMINUIR LOS DERECHOS LABORALES OTORGADOS POR UN
PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO AL VARIAR LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS DEL
EMPLEADOR.

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.

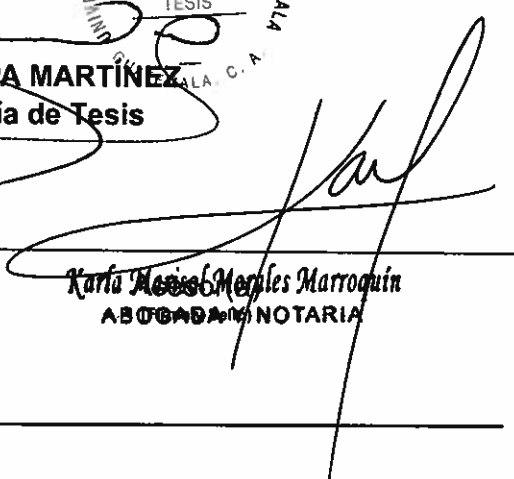
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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 17 / 8 / 2017 f)


Karla Marisol Morales Marroquín
 ABOGADA EN NOTARIA



Licda. Karla Marisol Morales Marroquin
Abogado y Notaria
Colegiada 0197
22 calle 46-82 zona 5



Guatemala, 19 de abril de 2021

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Con fecha dieciocho de julio del año dos mil diecisiete mediante providencia correspondiente, fui nombrada como asesora del trabajo de tesis de Ligia Guadalupe Duarte Rodríguez, trabajo intitulado **“EVALUAR LA POSIBILIDAD DE DISMINUIR LOS DERECHOS LABORALES OTORGADOS POR UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO AL VARIAR LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS DEL EMPLEADOR.”**

I. La ponente puso de manifiesto su capacidad de investigación en la elaboración del trabajo, aceptó diligentemente las sugerencias que durante el desarrollo de este le realicé habiendo consultado bibliografía variada relacionada al tema, por ello el trabajo elaborado por la estudiante es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado.

II. La ponente utilizó el método científico, abarcando a lo largo de la investigación las diferentes etapas de este, de esa manera comprueba fehacientemente la hipótesis de tipo descriptivo planteada, utilizando los métodos deductivo e inductivo y el método analítico, sintetizado adecuadamente lo analizado.

Licda. Karla Marisol Morales Marroquín
Abogado y Notaria
Colegiada 7171
22 calle 46-82 zona 3



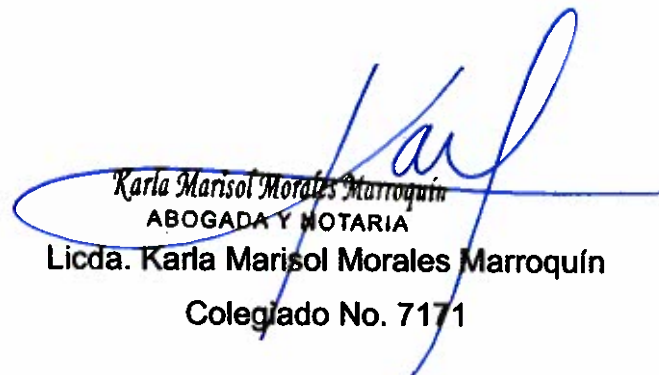
III. La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión de tal manera que sea comprensible al lector.

V. En cuanto a la conclusión discursiva, es correcta y oportuna, plantea los conflictos encontrados en el desarrollo de la investigación, y se proponen soluciones viables para los mismos.

Hago de su conocimiento que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley, con la estudiante referida. En virtud de lo anteriormente expuesto manifiesto que:

El trabajo de tesis de Ligia Guadalupe Duarte Rodríguez, cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE para que pueda continuar con el trámite respectivo, y para que pueda evaluarse posteriormente, por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar al grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente


Karla Marisol Morales Marroquín
ABOGADA Y NOTARIA
Licda. Karla Marisol Morales Marroquín
Colegiado No. 7171



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de tesis.
Ciudad de Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil veintiuno.**

Atentamente pase al Consejero de Comisión de Estilo Dr. **CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LIGIA GUADALUPE DUARTE RODRÍGUEZ** con carné **201313307**.

Intitulado **“EVALUAR LA POSIBILIDAD DE DISMINUIR LOS DERECHOS LABORALES OTORGADOS POR UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO AL VARIAR LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS DEL EMPLEADOR”**

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de Comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano



AJLR/jptr

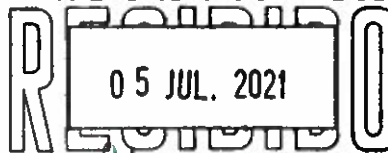




Guatemala 2 de julio del año 2021

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: *J. Herrera*

Le informo que corregí en forma física y virtual la tesis de la alumna **LIGIA GUADALUPE DUARTE RODRÍGUEZ** con número de carné 201313307 que se denomina: **“EVALUAR LA POSIBILIDAD DE DISMINUIR LOS DERECHOS LABORALES OTORGADOS POR UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO AL VARIAR LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS DEL EMPLEADOR”**.

La tesis efectivamente cumple con lo requerido en el instructivo respectivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, habiendo sido las modificaciones señaladas llevadas a cabo, razón por la cual es procedente la emisión de **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

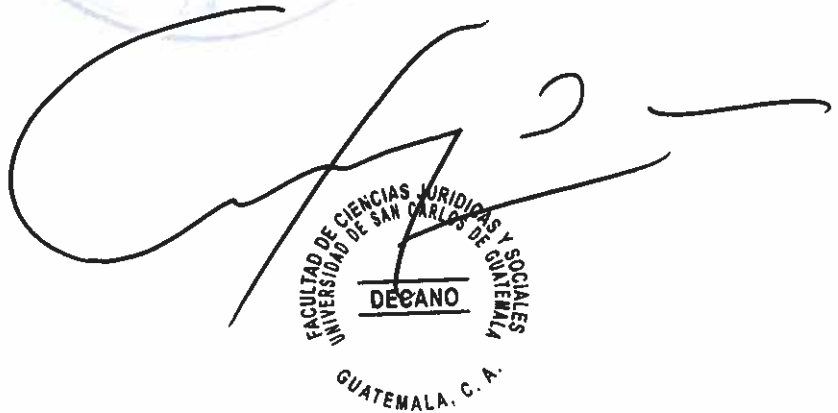
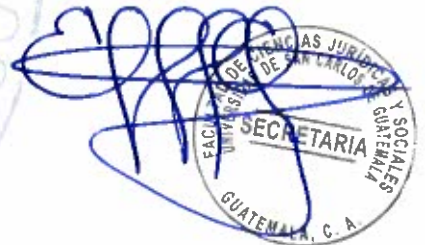
Dr. Carlos Herrera Recinos
Docente Consejero de Estilo



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de septiembre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LIGIA GUADALUPE DUARTE RODRÍGUEZ, titulado EVALUAR LA POSIBILIDAD DE DISMINUIR LOS DERECHOS LABORALES OTORGADOS POR UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO AL VARIAR LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS DEL EMPLEADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JPTR.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por el don de la vida, por la familia que me regaló, por siempre acompañarme en mi camino y por infinidad de bendiciones.
- A MI PAPÁ:** Luis Humberto Duarte Mijangos por motivarme a seguir esta maravillosa carrera, por levantarse a las tres y media de la mañana para hacer mi refacción con sus combinaciones extrañas, por su amor y apoyo incondicional. Por ser el mejor ejemplo y mejor papá que Dios me pudo dar. Te amo.
- A MI MAMÁ:** Amelia Teresa Rodríguez Chinchilla por enseñarme a luchar y nunca rendirme, por inculcarme desde pequeña el amor al estudio y enseñarme que nunca hay que tener miedo a soñar en grande, te amo eres la mejor mamá. Papás gracias por la lucha, esfuerzo y sacrificio que hicieron por mí, gracias a ustedes soy lo que soy.
- A MI HERMANO:** Luis Humberto Duarte Rodríguez por ser mi ejemplo a seguir, por demostrarme que los sueños se cumplen con dedicación y esfuerzo, por ser siempre mi red de apoyo y la persona más positiva, optimista y por nunca dejarme rendir. Porque tu típica frase "El que se asusta pierde" me ha ayudado muchas veces a no tener miedo. Eres el más noble, inteligente y perfecto hermano, te amo.
- A MI HERMANA:** Meilyn Julissa Duarte Rodríguez por ser mi mejor amiga, por llenar mis días de alegría, por enseñarme a llevar la vida de una manera más valiente, a tener más seguridad en mi misma y enseñarme a amarme más; por ser la mejor y perfecta



hermana que pude tener. Te amo. A mis hermanos por ser el mejor regalo que Dios me dio, porque sin hermanos tan unidos no estaría aquí.

A MI ABUELITA:

Amelia Sabina Chinchilla Chávez por inculcarme el amor a la virgen santísima, por enseñarme a ser una mujer luchadora ante las adversidades, a no tener miedo a ser líder, por creer firmemente que la educación es el camino a la superación y siempre llevar la vida con una sonrisa al frente.

A MIS ABUELITOS:

Gabriel Rodríguez, Delfina Mijangos y Luis Duarte Orellana, que ya no se encuentran conmigo, gracias por inculcarme la humildad y el amor al trabajo. Los amaré hasta mi último aliento.

A MIS TÍOS Y TÍAS:

Por su amor y constantes muestras de cariño, por incluirme siempre en sus oraciones, mi más sincero amor para ustedes.

A MIS PRIMOS:

Por su amistad, apoyo y cariño, los quiero con todo el corazón.

A MI ASESORA:

Licda. Karla Morales, por su tiempo, dedicación y consejo, muchas gracias por inculcarme el amor a la academia, la importancia de la ética y rectitud en esta noble profesión.

A MIS AMIGOS:

Alom Estrada, Alejandro Enríquez, Zuly Enríquez, Germania Cragua, Alejandrina Lucero, Andrea Quiñonez, Ilse Morales, Ilesia Lemús, Hilda López por su cariño y amistad. En especial a Caleb Chinchilla y Heizell Chinchilla por su apoyo, amor y risas.



- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi *alma mater*, siempre te llevaré en mi corazón.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser mi casa de estudios, con especial gratitud a la jornada matutina por forjarme como un profesional con ética y fomentar mi amor a la academia.



PRESENTACIÓN

Evaluar la posibilidad de disminuir las garantías otorgadas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo cuando el empleador no posea los recursos económicos necesarios para cumplirlos, fue el tema que se decidió investigar en el trabajo.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo se encuentran ubicados dentro de la rama del derecho laboral, específicamente en el derecho colectivo del trabajo, en la legislación guatemalteca se regula en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República. La investigación es de índole cualitativa teniendo como objeto de estudio los pactos colectivos de condiciones de trabajo cuando exista una imposibilidad económica por parte del empleador y buscar una salida legal a esta problemática.

Los sujetos relacionados con la problemática son los empleadores y trabajadores representados por sindicatos. El tema investigado abarca los casos en los cuales el empleador se ve económicamente imposibilitado en cumplir con los beneficios otorgados a los trabajadores a través de la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, problemática que resulta perjudicial tanto para el patrono como para los trabajadores del centro de trabajo.

La investigación se realizó conforme la realidad del territorio del Estado de Guatemala hasta el año 2020. Finalmente el aporte logrado es una descripción de la problemática y la exposición de una solución eficiente a esta discusión.



HIPÓTESIS

Al encontrarse en una crisis económica el centro de producción, la cual no es imputable a la administración del empleador, a través de una conciliación entre el sindicato de trabajadores y el patrono con la intervención de la Inspección General de Trabajo se podría llegar a un acuerdo a través del cual se suspendan algunos beneficios otorgados en la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo mientras la empresa se recupera de la crisis financiera; sin que esto constituya la disminución de las garantías mínimas otorgadas por la legislación nacional. Todo ello con el fin de lograr la estabilidad tanto para trabajadores como para el empleador.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La comprobación de la hipótesis fue gracias al estudio legal y doctrinario del derecho colectivo del trabajo específicamente lo relacionada a los pactos colectivos de condiciones de trabajo y a las formas en las que interviene la Inspección General de Trabajo en la solución de controversias. Los métodos que se utilizaron para la comprobación de la hipótesis fueron el sintético y el analítico, para lograr obtener los puntos de estudio indispensables y posteriormente sistematizar la información sustraída, obteniendo de esta manera los resultados de la investigación.

Las pruebas que se recabaron son del tipo doctrinario y legal ya que al indagar sobre el derecho laboral, los principios que lo inspiran, derecho colectivo del trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo su regulación y procedimiento a seguir ante la Inspección General de Trabajo, para la atención de un conflicto colectivo, se logró determinar que la hipótesis fue falseada en virtud que no es posible disminuir los derechos laborales otorgados en un pacto colectivo de condiciones de trabajo debido a que constituiría en una vulneración al derecho laboral de los trabajadores en el ámbito nacional e internacional.

Gracias a la verificación de la hipótesis y a la investigación realizada se logró proponer soluciones eficientes que serán explicadas en el desarrollo del informe



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Historia del derecho del trabajo.....	2
1.1.1 Historia del derecho laboral del trabajo.....	5
1.1.2 Principios del derecho del trabajo.....	12
1.2 Derecho colectivo del trabajo.....	22
1.3 Fuentes formales del derecho del trabajo.....	25
1.3.1 Análisis sobre la normativa nacional e internacional en materia laboral...	41

CAPÍTULO II

2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	43
2.1 Sujetos del derecho colectivo laboral.....	43
2.1.1 Coalición de trabajadores.....	43
2.1.2 Comisiones <i>ad hoc</i>	45
2.1.3 Sindicatos.....	46
2.2 Forma de normación colectiva.....	53
2.2.1 Convenios colectivos de condiciones de trabajo.....	53

2.2.2 Contratos colectivos de condiciones de trabajo.....	55
2.2.3 Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	57
2.2.4 Reglamentos internos de trabajo.....	61
2.3 Clases de conflictos colectivos.....	64
2.3.1 Conflicto económico social.....	65
2.3.2 Conflicto jurídico.....	66
2.4 Formas de expresión.....	66
2.4.1 Derecho a la huelga.....	67
2.4.2 Paro.....	71

CAPÍTULO III

3. Inspección General del Trabajo.....	77
3.1 Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	79
3.1.1 Atribuciones específicas según lo establecido en el Código de Trabajo....	80
3.1.2 Instrumentos internacionales.....	83
3.2 Procedimiento general de faltas ante la Inspección General de Trabajo.....	84
3.2.1 Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral.....	90
3.3 Estructura administrativa de la Inspección General de Trabajo.....	92
3.3.1 Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo.....	94



CAPÍTULO IV

4. La imposibilidad de disminuir los derechos laborales otorgados en un pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	97
4.1 Suspensión de los contratos de trabajo.....	97
4.1.1 Clases de suspensión de los contratos de trabajo.....	101
4.1.2 Causas y efectos de la suspensión de los contratos de trabajo.....	103
4.2 Trámite para solicitar la suspensión colectiva.....	109
4.3 Procedimiento a seguir en caso de que el patrono no pueda cumplir con las condiciones pactadas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo por causas físico económicas.....	111
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	117



INTRODUCCIÓN

Existen en el Estado de Guatemala muchos casos en los cuales los pactos colectivos de condiciones de trabajo a largo plazo resultan lesivos para los empleadores cuando los beneficios alcanzados en ellos se hacen desmedidos e imposibles de cubrir económicamente; esto sin menoscabar el importante papel de la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo que constituyen una herramienta que tiene los trabajadores para lograr superar los derechos laborales mínimos regulados en el ordenamiento legal y para mejorar las condiciones de trabajo deplorables en las que algunas veces los trabajadores laboran.

Es importante analizar los casos en los cuales el patrono se ve económicamente imposibilitado en seguir cumpliendo con los derechos laborales otorgados en un pacto colectivo de condiciones de trabajo y buscar una salida legal favorable para ambas partes de la relación laboral. El objetivo de la investigación es evaluar la posibilidad de una solución legal a los conflictos colectivos de carácter jurídico por el incumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente en un centro de producción, cuando sea sumamente comprobado que el patrono no cuenta con los recursos económicos para su cumplimiento, es importante mencionar que el mismo se cumplió eficientemente.

Cabe resaltar que el término a tener claro en el transcurso del informe es el de pactos colectivos de condiciones de trabajo definidos estos como la forma de regulación colectiva, más importante, a través de la cual se pactan mayores beneficios para los trabajadores los cuales se convierten en nuevos derechos adquiridos susceptibles de



superación. Por otro lado la investigación se nutre en la teoría del carácter tutelar del derecho laboral la cual trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, y que exime de la posibilidad de disminuir los derechos laborales regulados en el ordenamiento jurídico, la cual es nacional e internacionalmente aceptada.

Este trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos, siendo el contenido del primero un análisis general del derecho laboral, partiendo de su definición, desarrollo histórico, los principios que la inspiran para aterrizar en sus fuentes formales y su la base legal; del segundo una indagación de las diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo, los cuales son: los sujetos, formas de normación, clases de conflictos y las formas de expresión del derecho colectivo laboral; del tercero un análisis de las funciones y procedimientos de la Inspección General de Trabajo y el cuarto una exposición del problema planteado en la hipótesis y la solución que se propone para solventar el problema antes expuesto.

Por último, con base en la hipótesis y el objetivo planteado, con los métodos y la técnica antes expuesta, se presenta el informe con los resultados de la investigación realizada



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo surge como un medio para proteger a la clase trabajadora de las relaciones laborales, impone un límite a los que poseen el poder económico; buscando al otorgarle derechos, mejorar los niveles de vida del trabajador y su familia así como lograr una estabilidad laboral. El derecho laboral no puede dejar por un lado la realidad económica del país donde regirá así como tampoco las empresas que afectará, ya que si se desvincula de la realidad quedaría como un conjunto de normas vigentes pero sin aplicabilidad fáctica, en el caso de que los derechos económicos otorgados no fueran proporcionales a la realidad económica de la parte que deba cumplirlos.

Este derecho pretende en su regulación que tanto trabajador, patrono y el Estado alcancen sus fines. El trabajador aspira mediante su trabajo a cubrir las necesidades básicas de su familia, el patrono incrementar sus utilidades y el Estado alcanzar un equilibrio en la protección de los intereses de ambos sujetos de la relación laboral.

Al derecho laboral se puede definir como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio de las relaciones entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”¹; tomando en cuenta que en la contratación laboral los trabajadores se

¹ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho Individual del trabajo**. Pág. 15.



encuentran en una desventaja económica, el Estado a través de su Organismo Legislativo establece las normas necesarias que regulen una contratación laboral justa para ambos, equilibrando de esta manera los derechos de los trabajadores frente a los patronos.

1.1 Historia del derecho del trabajo

La historia de esta rama del derecho se puede dividir en dos etapas, siendo estas las siguientes:

A) Prehistoria laboral

Durante esta etapa no existía un derecho laboral como tal ya que no poseía el aspecto humanitario y tutelar que caracteriza al derecho del trabajo actual, las relaciones laborales dependían de la cultura que existiera en las distintas sociedades antiguas.

La esclavitud era una institución común de esta época; los esclavos eran prisioneros de guerra que se convertían en mano de obra barata para realizar los trabajos más pesados sin remuneración alguna; era un trabajo forzado completamente contrario al trabajo que se realiza actualmente el cual se basa en la voluntad personal.

Con la época medieval se da el fenómeno económico de la clientela, que consistía en clientes y artesanos, estos últimos crearon gremios los cuales surgen para defender derechos y resguardar los secretos de su profesión, tenían su propia regulación



sumamente estricta para el ingreso y ascenso en su escala jerárquica de maestros, oficiales, compañeros y aprendices; “los gremios los integraban grupos pequeños de artesanos o artistas que se reconocían miembros de una especie de fraternidad en muchos casos cerrados, que se organizaban para defender su trabajo”².

Desde el punto de vista histórico los gremios tenían varios aspectos positivos como: una regulación propia de ingreso y ascenso y, que eran mutualistas ya que los miembros se ayudaban entre sí, “vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones que hoy en día resurgieron de alguna forma: por un lado los colegios profesionales, marcados por un principio de protección al quehacer común de sus miembros... y la previsión social por el otro”³.

Por lo que se podría decir que son un antecedente remoto de la previsión social, los colegios profesionales y los sindicatos. Sin embargo por su rigidez no pudieron subsistir como tales en la actualidad, aunque aún existe en algunas profesiones algunas características de ellos como en los maestros de obra y en las profesiones que sólo pueden desempeñarse si se han inscrito a los respectivos colegios. Durante esta época histórica se había desarrollado la Escuela del Derecho Natural y, según sus doctrinas, el Estado no podía intervenir en los aspectos económicos de la sociedad, se basaban en las relaciones naturales de oferta y demanda. Por lo que tampoco existió una regulación del derecho laboral ni siquiera mínima en esta época.

² Fernández Molina, Luis L. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 56.

³ *Ibíd.* Pág. 57.



B) Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo

Estas etapas se dieron en el desarrollo del derecho colectivo laboral, las cuales son las siguientes:

- Etapa de la represión

Durante esta primera fase se tipificaban como delitos cualquier tipo de acción conjunta realizada por los trabajadores, como su asociación o irse a la huelga.

Por lo que no existía ningún tipo de organización por parte de los obreros, ya que se perseguía a cualquier líder de los trabajadores que tratara de organizarlos para luchar por sus derechos.

- Etapa de la tolerancia

Esta etapa surge debido a un cambio en la ideología del Estado, si bien ya no se consideraban delitos cualquier tipo de organización de los trabajadores y la represión cesó; no se reconocía ningún tipo de derechos colectivos laborales, y en el caso de que los obreros estallaran una huelga, le daba el derecho a los patronos a dar por terminados los contratos de trabajo.

Podría decirse que se ignoraba el movimiento de los trabajadores mientras no alteraran el orden público del Estado.



- **Etapas de la legalización**

A inicios del siglo XX se da otro cambio en la ideología de los Estados, por esta razón se empiezan a reconocer los derechos colectivos de los trabajadores, superando las etapas de represión y desinterés al movimiento. Si bien es cierto que su reconocimiento se dio con un interés político, constituyó un gran logro para la clase trabajadora ya que a partir de ahí pudieron unir fuerzas y luchar por sus beneficios. Este reconocimiento legislativo se dio primero a través de las leyes ordinarias, y posteriormente su inclusión en las constituciones políticas para convertirse en derechos económicos sociales de los ciudadanos. Lo que nos recuerda que los derechos que se poseen actualmente son el resultado de la lucha constante frente al Estado.

Históricamente el primer país en reconocer los derechos laborales fue México en 1917, seguida de Alemania en 1919, "en Guatemala fue hasta 1945 cuando se plasmaron en forma sistemática esos derechos, dentro de un sinuoso laberinto político jurídico"⁴.

1.1.1 Historia del derecho laboral guatemalteco

De la época precolombina realmente no se cuenta con información acerca de las relaciones laborales que existían, pues la escritura antigua aún en nuestro tiempo no se ha logrado descifrar completamente. En todo caso es conocido que la institución de la esclavitud se dio desde épocas remotas de la humanidad.

⁴ *Ibíd.* Pág. 72.



Durante la época colonial con la llegada de los españoles y la falta de metales preciosos en el país, se aprovecharon de los nativos utilizándolos para la recolección de tributos y, como mano de obra barata para el aprovechamiento de la tierra, con la implementación de la enmienda y el repartimiento.

Es importante mencionar una de las figuras que fue muy importante en esta época, el repartimiento el cual “fue un mecanismo bien estructurado, *ad hoc* para disponer permanentemente de mano de obra y al mismo tiempo una forma de consolidar la conquista. Era útil para garantizar la sujeción de los indígenas así como su explotación laboral bajo pretexto de una paga que era ínfima”⁵, como se puede inferir, a través de este procedimiento, se obligaba a los indígenas a trabajar una semana al mes, lo que constituía la cuarta parte de su tiempo, a beneficio de los españoles a cambio de un salario que había sido fijado previamente por la corona.

La encomienda por su parte era la forma de organización para el cobro de los tributos. A través de estas instituciones se cometieron un sinnúmero de abusos por parte de los colonizadores, el trabajo forzado era tan pesado e insalubre que los índices de vida de los obreros eran bajos, “era frecuente que mujeres, cuyo marido estaba indispuerto, se presentaran en su lugar porque las obligaban los indios alcaldes y los jueces repartidores”⁶.

⁵ *Ibíd.* Pág. 79.

⁶ *Ibíd.*



Esta época duró aproximadamente tres siglos desde 1524 hasta 1821, sobre dicha base en la “primera mitad de los tres siglos de época colonial, predominó el trabajo forzado en su ignominiosa escala de variantes, desde vil trabajo esclavo herrado hasta pagado pero impuesto. No había ni asomos de otras formas de organizar el fenómeno del servicio subordinado”⁷. La variante que tuvo el trabajo forzado durante esta etapa se dio por el ingreso al país de esclavos negros, los cuales sustituyeron a los indígenas en algunos trabajos insalubres, ya que en 1590 la audiencia suprimió esta clase de trabajo a los nativos.

Con la Constitución de Cádiz de 1812 se eliminó la figura del repartimiento, ya que se reconoció la igualdad entre españoles, indígenas y mestizos. “Las Repúblicas, ya independientes, de manera disfrazada adoptaron modalidades que de alguna forma legitimaban el uso forzoso de la mano de obra. Hasta mediados del siglo pasado hubo una reacción general en contra de esas prácticas y de esa forma quedó plasmado en las diferentes Constituciones de los países de la región, entre ellas en Guatemala en 1945”⁸.

Dentro de las leyes que mantenían la figura del trabajo obligatorio en Guatemala se encuentran: el Decreto de la Asamblea Legislativa de 1830, el Decreto 126 de 1874 el cual obligaba al trabajo forzado de tres días al año o el pago de un jornal, el Decreto 1153 de 1921 aumento a un día más de trabajo obligatorio para los ciudadanos, el Decreto 163 de 1876 imponía a los ladrones o dañadores de café trabajo forzado de 4 meses a un año en obras públicas.

⁷ *Ibíd.* Pág. 77.

⁸ *Ibíd.* Pág. 80.



En 1893 existió un convenio entre la municipalidad de Totonicapán y los dueños de fincas cafetaleras el cual estipulaba el cobro de Q0.50 por mozo que proporcionaba a las fincas, además durante el régimen Ubiquista de 1933 a 1944 se estableció el trabajo forzoso en caminos. Como se puede inferir estas legislaciones “eran una reencarnación de los repartimientos coloniales. En todo caso son ecos de la odiosa práctica de los repartimientos arriba descritos”.⁹

Previo al reconocimiento constitucional, las primeras regulaciones del derecho laboral en Guatemala lo ubicaron dentro del área civil. El Decreto 486 de 1894 establecía que el fenómeno laboral no debía reglamentarse sino dejarlo a la espontaneidad de la oferta y la demanda sin embargo penaba cualquier presión o abuso de fuerza contra la libre contratación laboral.

En 1926 con la promulgación de la Ley del Trabajo dentro de su rasgo más tutelar se encuentra la prohibición a la venta de mozos; con base a lo expuesto se puede evidenciar el carácter civilista del derecho laboral y la total desprotección a los trabajadores ante los patronos.

Desde el punto de vista del derecho colectivo luego de casi un siglo de vida políticamente independiente prácticamente solo florecen asociaciones de carácter mutualistas, es decir artesanos que laboran en pequeños talleres los cuales no se plantean la lucha de clases, que existían al amparo del derecho de asociación. La década de 1920 a 1930 es

⁹ *Ibíd.* Pág. 85.



considerada la primera etapa del sindicalismo en Guatemala, aunque los trabajadores siguen siendo principalmente artesanos, estas organizaciones ya persiguen la lucha de clases como finalidad de su creación, durante este período es posible que surgieran los primeros sindicatos debido a la existencia de un grado de tolerancia de la legislación nacional y cierto grado de preocupación por las condiciones laborales existentes.

Dentro de las principales conquistas alcanzadas por la primera fase del movimiento sindical se encuentra la jornada ordinaria de ocho horas diarias, los derechos de sindicalización y de huelga con restricciones, además dentro del marco legal la Constitución de 1921 de la República de Centroamérica contempló por primera vez disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social. Con relación a las normas legislativas ordinarias se restringió el derecho de huelga de los trabajadores públicos con el Decreto 843, y se crearon figuras delictivas como el sabotaje, por otro lado el Decreto Gubernativo del 15 de febrero de 1926 declaró punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público.

Luego de la primera fase del movimiento sindical en la cual se alcanzaron grandes logros para los asalariados, se dio un paréntesis de catorce años debido a la llegada al poder del dictador Jorge Ubico, etapa en la cual se disuelven varios de esos derechos. La segunda etapa del movimiento sindical en Guatemala se da durante la Revolución de Octubre de 1944 con la caída del régimen ubiquista y con el derrocamiento del general Ponce Vaides, es la época en la que el sindicalismo ha tomado más auge en toda su historia y comprende los gobiernos de la Junta Revolucionaria del doctor Juan José Arévalo Bermejo y del coronel Jacobo Árbenz Guzmán.



Durante la segunda fase del movimiento sindical ya existía la clase proletaria debido a la industrialización existente en el país, principalmente en el casco urbano en tanto en el área rural el movimiento sindical masivo surgió principalmente con la emisión de la Ley de Reforma Agraria.

Los trabajadores con claro conocimiento de que el proceso revolucionario de octubre permitió su organización y la lucha por sus reivindicaciones económicas y sociales, se debían a dicho proceso, uniéndose a la lucha contra el intervencionismo extranjero y la defensa de la soberanía nacional. Cuando se inicia la invasión extranjera y la conspiración interna, las centrales organizaron brigadas para la defensa del régimen.

Dentro del ámbito normativo se emite una legislación social tutelar de los trabajadores. Desde marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la República de Guatemala en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo del país. Se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para echar andar por primera vez en el país un régimen de seguridad social obligatorio y tripartito: Estado, patronos y trabajadores.

El primer Código de Trabajo guatemalteco en 1947 "regula el derecho de sindicalización, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte sustantiva como procesal"¹⁰. Con igual importancia surgen en el país los órganos encargados de su aplicación tales como "la Inspección General de Trabajo, el Departamento Administrativo

¹⁰ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 17.



de Trabajo, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (judicatura privativa e independiente a la jurisdicción común), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus dependencias (institución descentralizada y autónoma) y el Departamento Agrario Nacional (DAN) y sus dependencias. ¹¹.

Con la contrarrevolución se da la tercera etapa del movimiento sindical guatemalteco y con él un retroceso. A pesar que Carlos Arana prometió respetar el derecho de libre sindicalización siempre que fuera apolítico y que no fomentara la lucha de clases, cuando llegó al poder hizo completamente lo contrario ya que con el "Decreto 21 del 16 de Julio de 1954 la junta de gobierno, se cancelan las inscripciones de todos los directivos de confederaciones, federaciones y sindicatos y se concede un plazo de tres meses para reorganizarse, so pena por darse por cancelados, y por medio del Dto. 48 de 10 de agosto de ese mismo año se cancela "administrativamente" a las principales organizaciones"¹².

Durante este periodo el movimiento se mantiene estacionario y los principales líderes sindicales son perseguidos, torturados incluso ejecutados por organizaciones paramilitares, como consecuencia de esa represión muchos grupos sindicales desaparecen.

La Constitución de 1956 desmejora la posición de los trabajadores frente a los patronos, se les prohíbe la participación política a los sindicatos y el derecho de

¹¹ *Ibíd.*

¹² *Ibíd.* Pág. 19.



sindicalización. Con los Decretos 570, 584 y 31 del mismo año se pierden todos los derechos laborales alcanzados en décadas anteriores.

Con la Constitución de 1965 se mantienen los intereses de los empresarios oligarcas del país fue hasta con la Constitución vigente que se recupera el derecho tutelar del trabajo con las garantías sociales que buscan poner en igualdad de condiciones a los trabajadores frente a los empleadores.

1.1.2 Principios del derecho del trabajo

Toda rama del derecho está compuesta por un conjunto de normas y principios, definiendo estos últimos como los que "informan y componen, ya que importan la esencia misma de este derecho y, por su contenido y características, explican su anatomía"¹³. O también como "aquellas líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"¹⁴.

En otras palabras, un principio es una directriz que inspira a la creación, interpretación o aplicación de una norma jurídica y que muchas veces se encuentran contenidos en ellas. Por lo que son de vital observancia por todos los que aplican o estudian una rama del derecho en especial. En el caso del derecho laboral los principios que lo inspiran son los siguientes:

¹³ Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág.73

¹⁴ García, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. Pág. 419



A) Principio de tutelaridad

La tutelaridad es uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, expone que el derecho laboral es eminentemente protector de los trabajadores en virtud de que trata de equilibrar la desigualdad económica que existe entre estos y el patrono a través de una protección jurídica de carácter preferente. “La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. En otras palabras, para eso fue creado. El concepto de protección presupone la existencia de una parte fuerte y otra débil; esta última será siempre el asalariado. Sin ese desbalance de fuerzas el derecho laboral no tendría sentido ya que, para la contratación en igualdad de partes está el derecho civil”¹⁵.

Tal carácter radica en otorgarle al trabajador ciertos derechos y garantías que sirvan como escudo protector para evitar abusos por parte de los empleadores en la contratación y durante la relación de trabajo. Cabe resaltar que antes del carácter tutelar del derecho laboral, los trabajadores sufrieron un sinnúmero de injusticias como: trabajos mal remunerados, condiciones insalubres y jornadas de excesivamente largas, esto debido a que los trabajadores como dependientes del salario para su subsistencia aceptaban cualquier tipo de condiciones impuestas por la parte empleadora.

De ahí surge la razón de ser del derecho del trabajo ya que busca la libertad contractual al momento de pactar las condiciones de la relación de trabajo. “Una efectiva libertad de contratación presupone que cualquiera de los interesados puede aceptar o rechazar las

¹⁵ Fernández Molina, Luis L. *Op. Cit.* Pág. 7.



proposiciones de la otra parte; asume el derecho laboral que el trabajador no está en plena libertad de negociar pues se encuentra condicionado por muchos factores que le compelen a aceptar las condiciones del empleador por precarias que sea”¹⁶.

De alguna manera el contrato laboral se pudiese llegar a considerar como una variación del contrato de adhesión en el cual únicamente una de las partes establece las condiciones y la otra las acepta por necesidad sin tener derecho de negociarlas, es ahí donde nace este derecho como una herramienta para compensar la desigualdad existente entre el que tiene el poder económico y el que posee el apremio de cubrir sus necesidades básicas. Es decir como un escudo protector contra los posibles abusos que pudiesen cometer, por esta razón este principio también es llamado protectorio.

Actualmente sigue existiendo este fenómeno en el que el empleador establece las condiciones de contratación y el trabajador las acepta por el alto índice de desempleo y de necesidades, sin embargo existe un límite impuesto por el carácter protector del derecho del trabajo a los empleadores, que permite que los trabajadores puedan ejercer un trabajo digno y un salario relativamente justo.

B) Principio de garantías mínimas

Este principio se invoca en el derecho de trabajo con relación a que las garantías y derechos que otorga a los trabajadores son los mínimos, llamados a la superación a

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 8.



través de las distintas formas de regulación laboral. "Tradicionalmente el derecho laboral se ha enfocado a establecer los derechos de piso. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe de entenderse que la misma debe de cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes"¹⁷. Es decir que los derechos y garantías reguladas en los distintos cuerpos legales en materia de trabajo constituyen los derechos mínimos del trabajador los cuales se les deben de garantizar y que son susceptibles de modificación únicamente para superarlos.

Los derechos otorgados no pueden reducirse de ninguna manera, ya que sería nulo *ipso iure* todo acto que contenga reducción de estos "cualquier acuerdo que implique superación sobre ese mínimo es bienvenido y cualquier disminución deviene improcedente. Dicho en otras palabras: las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley o que estén en ese momento vigentes"¹⁸, este principio también se encuentra íntimamente ligado con el principio de irrenunciabilidad ya que los trabajadores no pueden renunciar al mínimo de derechos laborales otorgados por las leyes de trabajo.

El principio de garantías mínimas constituye un límite a la autonomía de la voluntad de las partes de la relación laboral, ya que al momento de la contratación deberán de observarse las normas fijadas y acoplarse a ellas, contrario a la contratación civil o mercantil donde el principio clave es el de la autonomía de la voluntad, en el derecho laboral esta se encuentra restringida a favor de los trabajadores. Es importante resaltar

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 30.

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 31.



que cualquier modificación que constituya superación a los derechos de los trabajadores ya existentes se constituye como el nuevo mínimo de garantías laborales el cual obtiene el carácter de irreductible e irrenunciable.

C) Principio de irrenunciabilidad

Según este principio los derechos y garantías otorgadas a través de las distintas formas de regulación laboral, son irrenunciables para el trabajador, lo cual quiere decir que no podrá renunciar a ellas a través de ningún tipo de acuerdo individual, ni mediante ningún instrumento de negociación o contratación colectiva, “este principio... protege al trabajador, no solo de terceros o de normas injustas, entre otros factores, sino también de sí mismo”¹⁹. Esta situación se da en los casos en los cuales el empleador se aprovecha de su condición de superioridad económica y establece condiciones laborales inferiores a las establecidas en los cuerpos normativos legales y el trabajador las acepta guiado por su necesidad de empleo.

Básicamente constituye una imposibilidad legal para el asalariado de privarse voluntariamente de condiciones beneficiosas que le concede el derecho del trabajo del país.

Constituye una garantía para el trabajador ya que lo restringe a ceder ante cualquier tipo de presión, chantaje o engaño por parte del empleador, o bien para defenderlo de él

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo; **Educación obrera para el trabajo decente**. Pág. 23.



mismo, en el caso de que quiera aceptar un trabajo con menores derechos que los que otorga la ley motivado por la necesidad al empleo. "Es una condición legal que impide la renuncia a determinados derechos"²⁰; este principio es tan amplio que aun cuando el trabajador haya firmado un documento renunciando a ciertas prestaciones, mantiene el derecho de reclamar ante los juzgados laborales para que se le restauren los derechos no otorgados.

Sin embargo es oportuno cuestionarse cuáles son los derechos laborales irrenunciables, los contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los pactados en contratos, convenios, pactos colectivos o los nuevos derechos regulados; según la doctrina los derechos laborales irrenunciables únicamente son los regulados en la Carta Magna de la República ya que demás derechos negociados y obtenidos en los distintos instrumentos de regulación en algunos casos muy excepcionales pueden disminuirse, estiman algunos tratadistas que si bien es un tema muy controversial cabe resaltar que la ley permite que se disminuyan derechos obtenidos en la negociación laboral más no los que la norma suprema reconoce, en casos estrictamente excepcionales.

Esto con base a lo establecido en el Artículo 20 del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo el cual establece "... las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice

²⁰ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas y sociales*. Pág.399.



el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.

Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores”. Es decir que se puede negociar la modificación de condiciones laborales otorgadas en un contrato, siempre y cuando no se disminuyan las garantías laborales mínimas, contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Se consideran irrenunciables además, aquellos contenidos en normas internacionales de carácter laboral, según lo regulado en los Artículos 44,46 y 149 de la Constitución Política de la República de Guatemala los cuales establecen “Artículo 44: Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el particular”.

Asimismo en el Artículo 46 se preceptúa “Preeminencia del derecho internacional: se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tiene preeminencia sobre el derecho interno”. En el Artículo 149 del mismo cuerpo legal establece “Guatemala normará sus relaciones con otros Estados, de conformidad con los principios, reglas y prácticas internacionales con el propósito de contribuir al mantenimiento de la paz, y la libertad, al respeto y defensa de los derechos humanos...” En este sentido los nuevos derechos



laborales otorgados a través de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, pasan a ser parte del bloque de constitucionalidad, es decir, se convierten en nuevas garantías mínimas para el trabajador.

Así mismo se consideran derechos irrenunciables aquellos contenidos en normas ordinarias que puedan superar las normas laborales constitucionales en beneficio del trabajador, según lo establece el Artículo 12 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República “Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes , todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores...”.

Estableciendo a estos derechos de igual naturaleza pública y social por lo que los trabajadores no pueden renunciar a ellos, únicamente en los casos muy excepcionales como se mencionó con anterioridad.

D) Principio de realismo

Este principio establece que el derecho laboral si bien es sumamente tutelar, no debe de perder de vista todos los elementos que forman parte de la relación laboral, como lo es el elemento económico. Es decir, “El hecho de emitir muchas normas benéficas no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Algunas



disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano o largo plazo”²¹.

De lo anteriormente descrito se puede concluir que las ventajas económicas que se le otorgan al trabajador, deberán ser proporcionales a las posibilidades económicas de quienes deban cumplirlas. Si no se toma en cuenta la economía nacional, dichos beneficios pueden resultar a largo plazo perjudiciales al trabajador, desembocando en la pérdida de fuentes de trabajo para los laborantes.

La finalidad de este principio es armonizar los intereses de los trabajadores con la parte patronal, que exista un equilibrio entre las exigencias de los primeros con las posibilidades económicas de los segundos, para que ambas partes tengan beneficios proporcionales a las utilidades que perciba el patrono. “Es claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional”²².

E) Principio conciliatorio

En el ámbito laboral siempre van a existir intereses contrapuestos entre patronos y trabajadores, a raíz de lo cual pueden surgir ciertas controversias entre ambos lados de la relación laboral. El principio conciliatorio informa de tal manera, para que todas esas confrontaciones puedan ser resueltas a través del diálogo y la conciliación. Es oportuno

²¹Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 37.

²²*Ibíd.* Pág. 39



recalcar que “para el empleador este principio es acaso el más importante siendo que para los trabajadores lo es el de tutelaridad”²³, esto es debido a que en algún conflicto colectivo, que puede ser muy perjudicial para las finanzas del centro de trabajo, pueda llegarse a un arreglo a través de las vías idóneas de negociación sin tener que llegar a la huelga o al paro.

F) Principio de estabilidad

Este principio es uno de los más importantes del derecho laboral moderno, fácticamente ha quedado demostrada la importancia que tiene la preservación de las relaciones laborales, ya que le asegura al trabajador los medios de subsistencia necesarios, como también el derecho de una jubilación cuando transcurra el tiempo legal establecido.

Por su parte al empleador le asegura la conservación de su empresa. “La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: La permanencia persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; Si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión”²⁴.

La estabilidad laboral la encuentra el trabajador a través de los contratos a tiempo indefinido, ya que le está asegurando la realización de su trabajo a largo plazo y poder

²³Ibíd. Pág. 49.

²⁴ De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Pág. 1972



llegar a la jubilación, sin embargo esto no se lograría sin el derecho que tiene el trabajador de ser despedido únicamente por una causa justa que le sea imputable y de acudir a los órganos jurisdicciones en el caso de que dicha causa no existiera.

Es importante resaltar que “La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa. Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor con una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo término, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente”²⁵.

Por lo que podemos concluir que romper con la estabilidad laboral de una forma injusta desembocaría en una carga innecesaria para la sociedad y a nivel individual un daño injusto.

1.2 Derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo surge del derecho de coalición entendiéndose este último como “la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni mucho menos la negociación y contratación colectiva”²⁶, es por ello que al inicio se luchó por el

²⁵Ibid.

²⁶ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 1



reconocimiento del derecho de coalición el cual constituye el punto de partida de los diversos derechos colectivos laborales.

El derecho colectivo de trabajo se puede definir como “la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económico sociales derivados de los contratos de trabajo”²⁷, también se define como “la parte del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, la negociación y convención colectiva de trabajo y los conflictos colectivos de trabajo”²⁸ en esta rama del derecho laboral los trabajadores y patronos ya no intervienen de forma individual sino que en forma colectiva, para solventar las distintas necesidades que tengan o bien para resolver los diversos conflictos económicos, sociales o jurídicos que surjan.

Otra definición según los tratadistas es la siguiente “El Derecho Colectivo es la envoltura del derecho individual, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de sus estatutos y para vigilar su cumplimiento; es el derecho instrumental, medio para alcanzar un fin, y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad”²⁹. Con la definición anterior se puede evidenciar que el derecho colectivo nutre al derecho individual del trabajo, ya que lucha por garantías que se aplicarán a los trabajadores en su relación laboral particular.

Es una rama del derecho laboral de naturaleza pública ya que contiene garantías en la Constitución Política de la República de Guatemala que el Estado debe reconocer y

²⁷ *Ibíd.* Pág.5.

²⁸ Martínez Vivot, Julio J. *Op. Cit.* Pág. 446.

²⁹ De la cueva, Mario. *Op. Cit.* Tomo II, pág. 5.



respetar a los trabajadores, asimismo frente al patrono, ya que trata de poner en igualdad de condiciones a ambas partes de la relación laboral.

Dentro de las finalidades que pretende alcanzar el derecho colectivo laboral de forma inmediata se puede mencionar:

- La unión de los trabajadores a través de las asociaciones profesionales, para tratar de igualar la posición frente a los patronos, y así lograr mejorar sus condiciones de vida a través de la negociación de contratos colectivos, convenios colectivos o pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- Ser dinámico en la adecuación de la legislación laboral a la realidad económica, de una forma más rápida a través de la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo que permiten la superación de garantías cada 3 o 5 años, en comparación con la reforma del Código de Trabajo que se da en un mayor lapso de tiempo.
- Adaptar toda la contratación laboral individual a lo pactado en las negociaciones colectivas entre trabajadores y patronos, con base al principio de fuero de atracción, el cual establece que los beneficios alcanzados aplican a todos los trabajadores del centro de trabajo o industria.

Dentro de los fines mediatos del derecho colectivo del trabajo se encuentran los siguientes:

- Lograr una solidaridad gremial a través de la unión sindical, la cual puede permitir que los trabajadores organizados propongan representantes a los puestos de elección popular.



- Asegurar una correcta distribución de la riqueza económica que se produce en el país.

1.3 Fuentes formales del derecho del trabajo

Las fuentes formales constituyen los diversos cuerpos legales de donde provienen las normas del derecho colectivo laboral de Guatemala, los cuales han pasado por el proceso de creación establecido en la ley realizada por el órgano facultado legalmente para ello. Doctrinariamente se les puede definir como “los procesos de manifestación de las normas jurídicas”³⁰ o también como “las formas obligadas y predeterminadas que ineludiblemente deben revestir los preceptos de conducta exterior, para imponerse socialmente, en virtud de la potencia coercitiva del derecho”³¹.

Previo a avanzar con el análisis es importante exponer la diferencia entre el derecho al trabajo y derecho del trabajo, entendiéndose el primero como el derecho humano que permite gozar de una vida digna el cual “le concede al trabajador las siguientes decisiones fundamentales: la de trabajar o no hacerlo, la de establecer en qué actividad se va ocupar, la de determinar si va trabajar para sí o para otro y, en este último caso, la de precisar en favor de quién”³² es decir la libertad a decidir laborar o no, y si decide hacerlo a qué actividad productiva dedicarse, también abarca la obligación del Estado a promover el acceso al mismo a los miembros de la sociedad en condiciones dignas.

³⁰ García Maynez. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 50.

³¹ Bonnacase, Julien. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 131.

³² Neves Mujica, Javier. *Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo*. Pág.1.



Por otra parte el derecho del trabajo como una definición personal es el conjunto de normas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre el empleador y empleado, es decir constituye el catálogo de derechos que se desprenden del derecho humano al trabajo.

✓ **Constitución Política de la República de Guatemala**

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra regulado lo relativo al derecho al trabajo estableciendo en su Artículo 101 que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social...” Así como también en el Artículo 43 del mismo cuerpo legal se regula el derecho de libertad de industria, comercio y trabajo estableciendo que “se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo...”. Por lo que podemos concluir que es obligación del Estado garantizarles a sus habitantes estos derechos y realizar las acciones necesarias para su ejercicio y protección.

Asimismo dentro de los postulados que inspiran al derecho laboral guatemalteco regulados en este cuerpo legal se encuentran: el principio de garantías mínimas, específicamente en el Artículo 102 que establece “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” desarrollados en veintiún literales que dictaminan las garantías laborales mínimas que posee todo trabajador del país, las cuales son de obligatorio cumplimiento por parte del patrono y susceptibles de superación a través de la negociación individual o colectiva.



El principio de tutelaridad del derecho laboral estipulado en el Artículo 103 establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son tutelares para los trabajadores...”; ese mismo Artículo también recoge el principio conciliatorio y de realismo del derecho del trabajo cuando estipula: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contenido en el Artículo 106 de la Constitución establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley, serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”.

Con base a lo antes mencionado se puede concluir que el derecho laboral en Guatemala es eminentemente tutelar del trabajador, por lo que el gobierno siempre velará por los beneficios de estos y por la protección, cumplimiento y mejora de los derechos de los trabajadores del país; así como también la imposibilidad de renunciar los derechos mínimos desarrollados en el Artículo 102 antes indicado concluyendo que es nula toda disminución de los mismos y que se promueve su progresividad.



Frente a estos principios se encuentra el carácter conciliatorio y realista que debe tener el derecho laboral, ya que la finalidad de este es que se mantenga la armonía social y promover el consenso y el diálogo entre las partes al momento de existir controversias, asimismo que siempre se deben tomar en cuenta las situaciones fácticas que intervienen en el quehacer laboral.

Es importante mencionar que dentro del Artículo 102 de la Constitución en su literal ñ) se estipula que "...empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común" con lo cual se puede establecer que ambas partes deben de realizar acciones que promuevan el avance financiero del centro de producción, ya que con ello se garantiza el derecho a la libertad de industria, comercio y trabajo y la perpetuidad de la relación laboral.

✓ **Convenios y tratados internacionales**

Dentro de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Guatemala relacionados con la investigación se pueden mencionar:

- **Convención Americana Sobre Derechos Humanos**

También conocida como Pacto de San José ya que fue suscrita en Costa Rica luego de una conferencia interamericana especializada en derechos humanos el 22 de noviembre de 1969, sin embargo entró en vigencia hasta el 18 de Julio de 1978, constituye una de las bases de dicho sistema de protección. A través de esta convención los Estados partes



se comprometen a respetar y garantizar los derechos en ella consignados, así como también si dentro de su regulación interna aún no están reconocidos, se obligan a reconocerlos a través de los procedimientos legislativos internos correspondientes. Dentro de los principales órganos que crea dicha convención para garantizar el cumplimiento de sus preceptos se encuentra la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos humanos.

Dichos órganos son clave para que se cumpla con los derechos reconocidos en el Pacto de San José y así se mantenga el sistema de protección interamericano.

Dentro de los antecedentes de la misma podemos mencionar “ La declaración de caracas aprobada en la décima conferencia Interamericana, celebrada en Caracas en 1954... la Declaración de Santiago, aprobada en la quinta reunión de consulta ... la Resolución de Derechos Humanos aprobada también en la Quinta Reunión de consulta que considera llegado el momento de elaborar una convención, razón por la cual se encomienda al consejo interamericano de jurisconsultos la elaboración de un proyecto de convención, esa misma resolución es la que crea la comisión de derechos humanos”³³.

A partir de ahí se empiezan a ampliar las funciones de la Comisión; los méritos de la creación del mencionado instrumento internacional radican en fortalecer y dar efectividad a los órganos internacionales de protección en el ámbito de la interamericano y se da la transformación de su naturaleza puramente declarativa a jurisdiccional. Guatemala

³³http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Instrumentos_Juridicos&id=896&opcion=descripcion#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Americana%20sobre%20Derechos,18%20de%20de%201978. (Consultado: 14 de agosto de 2020)



ratificó la Convención Americana sobre Derechos Humanos el 22 de noviembre de 1969, entre los postulados del instrumento se encuentra regulado con relación al tema de investigación la protección de los derechos laborales así como su desarrollo progresivo.

En el Artículo 26 de este cuerpo legal que establece: “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos...”. Con base a ello se puede determinar la obligación que tiene Guatemala de promover la progresividad de los derechos laborales contenidos en las leyes en materia de trabajo.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Instrumento internacional del Sistema de Protección Universal de los Derechos Humanos el cual fue aprobado y abierto para su firma, adopción y ratificación por la Asamblea General de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, a través del cual los Estados partes se comprometen a cumplir y garantizar los derechos de carácter económico, político y cultural que en él se reconocen.

Dicho cuerpo normativo internacional se aprobó de forma conjunta con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como una forma de desarrollar a manera más detallada la Declaración Universal de los Derechos Humanos “Algunos especialistas



consideran que la Declaración Universal por si sola contiene los derechos humanos que toda persona debe gozar y con los cuales puede optar por una vida digna , sin embargo para otorgarle fuerza jurídica y promover mayor compromiso por parte de los Estados, se vislumbró la necesidad de crear un sistema de tratados que cubran diferentes necesidades de las personas”³⁴ .

Con la finalidad de promover una vida digna dicha declaración regula el derecho al trabajo en el Artículo 23 el cual establece “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Por lo que se consideró necesario especificar y ampliar su contenido en un instrumento individual.

Guatemala aprobó y ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a través del Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 69-87 de fecha 30 de Septiembre de 1987, con estos derechos humanos socioeconómicos se tiene como finalidad el bienestar económico y el desarrollo de forma integral de los pueblos a manera de alcanzar una vida digna para todos.

³⁴ García Ovalle, Shirley Lucrecia. **Importancia del protocolo facultativo del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y su incorporación al marco jurídico guatemalteco.** Pág. 46.



Una de las características de los derechos humanos económicos, sociales y culturales es que a diferencia de los políticos y civiles, tienen un carácter eminentemente social, ya que buscan el desarrollo integral de la colectividad de un Estado.

Dentro de lo regulado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se encuentra lo relativo al derecho al trabajo en su Artículo 6 el cual establece “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo, libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar ese derecho...” es decir que los Estados se comprometen a asegurarle a sus habitantes su derecho a decidir de manera voluntaria a la actividad económica que se dedicaran para mantenerse y así lograr un estilo de vida digno.

En el Artículo 7 establece “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias...” dentro de esas condiciones se encuentra el derecho a una remuneración proporcional a todos los trabajadores; la equidad en el salario sin ningún tipo de distinción, es decir un salario igual por trabajo igual; que exista seguridad e higiene en el centro laboral; la oportunidad de ser promovidos dentro de sus centros de trabajo con las consideraciones de tiempo de servicio y capacidad; y el derecho al descanso.

Y en el Artículo 8 establece lo relativo a las garantías del derecho colectivo laboral, específicamente en su numeral 3º preceptúa “Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del



Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías” es decir que la suscripción de dichos instrumentos internacionales protege el derecho de sindicalización de los ciudadanos.

Con respecto a estos derechos y los demás regulados en el pacto analizado, son considerados de desarrollo progresivo “pues son aquellos que les corresponden a las personas en función de las actividades que desarrollan o de la categoría de individuos a la que pertenecen, ya sea por la edad o por algún otro motivo que merezca un trato especial de la ley”³⁵.

Este principio de carácter internacional únicamente es aplicable a los derechos económicos, sociales y culturales, su aplicación es de manera gradual conforme a los recursos económicos que posean los Estados.

“La realización progresiva permite a aquellos Estados con recursos muy limitados, tomarse más tiempo para implementar obligaciones referidas a derechos económicos, sociales y culturales”³⁶. Sin embargo la obligación que tienen es de garantizarlo gradualmente hasta su cumplimiento.

³⁵ Comisión presidencial coordinadora de la política del ejecutivo en materia de derechos humanos. **Pacto de derechos económicos, sociales y culturales, versión comentada.** Pág. 11.

³⁶ *Ibíd.*



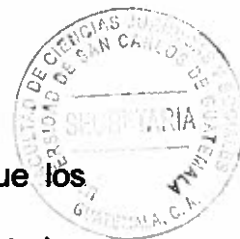
- **Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Negociación Colectiva**

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada luego de la primera guerra mundial en 1919 como parte del tratado de Versalles, es una organización tripartita única en su género en virtud de que en su organización reúne representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 países miembros, dentro de los cuales se encuentra Guatemala desde el año 1945.

En sus funciones se encuentra “la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo; la creación de oportunidades de empleo; la mejora de las condiciones laborales en el mundo”³⁷. Se puede decir que la finalidad de este órgano especializado de la Organización de Naciones Unidas es velar por que se desarrollen los derechos sociales especialmente los laborales a través de la elaboración de convenios para que los Estados partes se suscriban y de esta manera promover el respeto a los derechos laborales básicos y lograr un trabajo digno para todos.

La organización Internacional de Trabajo cuenta con su propio sistema de control que sirve de garantía para que los Estados partes cumplan con los convenios internacionales en materia laboral que ratifican. “La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración

³⁷<http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx> (Consultado: 19 de septiembre de 2020)



a los países a través del dialogo social y la asistencia técnica³⁸, es decir que los convenios internacionales de la OIT son de obligatorio cumplimiento para los Estados que forman parte de la misma.

Actualmente la Organización Internacional de Trabajo cuenta con dos mecanismos de control los cuales son los siguientes: "Sistema de control periódico prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido. Procedimientos especiales incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical"³⁹.

Con relación al mecanismo periódico básicamente consiste en el examen de las memorias sobre la aplicación de la ley en los Estados partes para que con base al análisis de la misma la OIT emita las observaciones que considere conveniente.

Con relación al segundo mecanismo existen tres tipos los cuales son: procedimiento de reclamación con relación a la aplicación de convenios ratificados, procedimiento de queja de igual forma con respecto a la no aplicación de convenios ratificados y un procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical por el comité del mismo nombre.

³⁸<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

(Consultado: 19

³⁹<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm> (Consultado: 23 de septiembre de 2020)



Regresando al Convenio 154, es oportuno indicar que este convenio internacional, fue ratificado por Guatemala el 29 de Octubre de 1996, y fomenta la promoción y protección de la negociación colectiva, definiéndola en su Artículo 2 como "...las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones de trabajadores y empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

De igual forma en su Artículo 5 recalca la obligación de los Estados de promover métodos de negociación colectiva al establecer específicamente "...deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva...".

Es importante hacer mención de la Recomendación Número 163 Sobre la Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo que complementa el convenio mencionado, la cual fomenta la creación de medidas necesarias por parte de los Estados partes para promover el derecho a la negociación colectiva es así como lo establece en el apartado II, numeral tres "... se deberían tomar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel y en particular a nivel de establecimiento, de la empresa, de la rama de la actividad, de la industria, y a nivel regional o nacional". Resalta de la recomendación que promueve el desarrollo de las negociaciones entre organizaciones colectivas, no únicamente a nivel nacional, sino también a nivel de región.



También establece la necesidad de negociar con conocimiento de causa, es decir, que cada parte conozca la situación económica en que se encuentra la empresa y con base a ello poder establecer los derechos laborales a negociar que no sean perjudiciales, es así como lo establece en numeral siete “a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa”.

Con base a este convenio internacional y su recomendación en materia de derecho laboral lo que se busca es el fomento de la negociación colectiva por parte de los Estados partes y así lograr mayores beneficios a favor de los trabajadores, fomentando la lucha por la dignificación del trabajo.

✓ **Leyes ordinarias**

Dentro de la legislación nacional vigente aplicable al trabajo de investigación se pueden mencionar:

- **Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala**

En el Código de Trabajo vigente se encuentran reguladas las normas, los principios y las instituciones del derecho laboral en Guatemala; dentro de las directrices que fundamentan el derecho del trabajo contenidas en este cuerpo legal se encuentra el principio de tutelaridad del derecho laboral establecido en el tercer considerando en la



literal a) que estipula “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente” este principio se encuentra reflejado en todas las normas en materia laboral vigentes en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Los principios de garantías mínimas y de irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentran regulados en el considerando tres, específicamente en su literal b) que determina “ El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pacto colectivos de condiciones de trabajo...”.

Estos mismos principios los ubicamos en el Artículo 12 del cuerpo jurídico en referencia que estipula “ son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato u otro pacto o convenio cualquiera...”.

Con lo que se puede concluir que las condiciones de trabajo nunca podrán ser menores a las establecidas en las leyes laborales vigentes, y que se promueve su desarrollo progresivo. Dentro de los mismos considerandos del Código de Trabajo se encuentra el



principio de realismo del derecho del trabajo, específicamente en el considerando 3 literal d) que establece: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles...”.

De esta forma se puede precisar que la tutelaridad del derecho laboral no puede ser ajena a los aspectos sociales que afectan las relaciones laborales en determinado momento y lugar.

Finalmente dentro del último considerando del cuerpo normativo analizado, se desarrolla el principio conciliatorio el cual establece que: “...las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinente...” , con ello se evidencia la finalidad del derecho laboral de mantener la armonía social y, de igual forma que las normas laborales no pueden ser aisladas a la actividad económica que influye y afecta las relaciones de trabajo.

Dentro de las instituciones que se establecen en el Código de Trabajo vigente se ubica lo relativo a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, específicamente los de empresa o de centro de producción determinada el Artículo 49 del mismo cuerpo legal define el pacto colectivo como “...el que se celebra entre uno o varios sindicatos de



trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba de prestarse y las demás materias relativas a éste...”.

Respecto al plazo de vigencia de un pacto en el Artículo 53 literal b) indica “...que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento...”; el mismo Artículo en su literal d) estipula “...La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste...”, lo cual refleja los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad del derecho laboral.

El mismo cuerpo legal también regula la conciliación extrajudicial a cargo de la Inspección General de Trabajo en el Artículo 231 en la literal e) que establece “Los inspectores de trabajo son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado...”.

Asimismo en el Artículo 278 se establece “Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo...”. De la norma en referencia se puede inferir que la Inspección



General de Trabajo es el órgano competente para resolver, a través de arreglos, los conflictos colectivos que se sometan a su autoridad extrajudicialmente.

1.3.1 Análisis sobre la normativa nacional e internacional en materia laboral

Con base al desarrollo del apartado se puede llegar a la conclusión que la ratificación de los distintos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y especialmente en el ámbito laboral fortalece las instituciones ya reguladas en los cuerpos normativos del país, así como un mecanismo de presión y de control para que se cumpla con el fomento de los derechos laborales mínimos para los habitantes del país y así lograr un trabajo digno para todos.

Si bien es cierto que existe armonía entre la legislación nacional en materia de derecho del trabajo y los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala en dicha materia, aún existe un largo camino por recorrer a nivel institucional para lograr cumplir con los parámetros internacionales en el tema, ya que a pesar de estar regulado el derecho de sindicalización, son pocos los trabajadores guatemaltecos que tienen acceso a participar en un sindicato o bien que en sus centros de trabajo se creen.

Existen varios comentarios realizados por el órgano especializado de la OIT en las cuales se le hace el llamado al gobierno de Guatemala para modificar algunos Artículos del Código de Trabajo vigente para que sea más accesible el derecho de libertad sindical para todos, como los que mencionó en el caso individual que se discutió en la 106 reunión en el año 2017 o en el caso individual discutido en la 105 reunión del año 2015 en el cual



la comisión le solicitó al Estado de Guatemala “elimine los varios obstáculos legislativos a la libre constitución de organizaciones sindicales”, así como también la promoción por medios de comunicación masiva los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva.

En otro sentido uno de los fenómenos que se da en el país es la persecución a los diferentes líderes sindicales de los cuales se han logrado muy poca sentencias condenatorias de los responsables y se necesitan mayores esfuerzos institucionales para lograr revertir estos hechos y alcanzar las sentencias de todos los casos, ya que la libertad sindical se debe ejercer en un ambiente pacífico sin ningún tipo de presiones o represalias.

A manera de conclusión se puede establecer que si bien Guatemala fomenta el trabajo digno y decente para sus habitantes aún tiene un largo trazo por recorrer y mayores esfuerzos que se deben realizar para poder cumplir con los parámetros internacionales en materia de derecho laboral.



CAPÍTULO II

2. Instituciones del derecho colectivo laboral

Son los estatutos propios y específicos del derecho colectivo laboral, los cuales por su propia naturaleza no encuadran en otra rama del derecho. Estos son: los sujetos, formas de normación, clases de conflictos y las formas de expresión del derecho colectivo laboral.

2.1 Sujetos del derecho colectivo laboral

Los sujetos a los cuales les asiste el ejercicio de la libertad sindical corresponden en un primer lugar a los trabajadores en sus distintas formas de organización colectiva, como se describirá a continuación y en segundo lugar a los empleadores y sus organizaciones basándose en el principio legal de igualdad ante la ley.

2.1.1 Coalición de trabajadores

Son agrupaciones de trabajadores de carácter temporal, para defender intereses comunes frente al empleador, no poseen personalidad jurídica, es necesario tres miembros mínimo para su constitución. Dentro de las desventajas que posee esta organización es que no goza del derecho de inamovilidad por lo que pueden ser despedidos por los patronos sin la autorización de la Inspección General de Trabajo, siendo una de sus características primordiales "que es transitoria y no requiere registro



para defender los intereses comunes de un solo objetivo, por lo que se puede conformar con dos trabajadores o patrones; sin embargo, a la fecha esta institución del derecho colectivo del trabajo no ha tenido los alcances jurídicos que necesita la clase trabajadora, tomando en consideración que el derecho solo lo pueden ejercitar los sindicatos debidamente registrados por las autoridades laborales correspondientes⁴⁰.

Debe señalarse también que al momento de la negociación de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, la fase del arreglo directo no es obligatoria. Por lo que se puede concluir que el sindicato goza de mayor protección legal para sus miembros en su creación y en los conflictos jurídicos.

Para su constitución no son necesarios muchos formalismos, se realiza a través de un acta en la cual se establece el fin determinado de la agrupación, así mismo establecer quienes van a ser los miembros que integren el concejo, comité *Ad Hoc* y sus delegados; debe de darse el aviso de su formación a la Inspección General de Trabajo mediante una nota suscrita dentro de los cinco días siguientes a su constitución.

El Código de Trabajo de Guatemala Decreto Número 1441 del Congreso de la República reconoce a los grupos coaligados como agrupaciones y se encuentra regulado en el Artículo 374 el cual establece "... los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajos, compuestos por no más de tres

⁴⁰ Martínez Martínez, Jorge; Pérez Estrada, Laura Celia. **Derecho procesal del trabajo**. Sección 15



miembros, quiénes se encargaran de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes...”.

De igual manera en el Artículo 376 preceptúa “Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el Artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco siguientes a su nombramiento”.

Es decir que los grupos coaligados son agrupaciones de carácter temporal conformados por mínimo tres trabajadores o patronos, para la negociación de un convenio colectivo de condiciones de trabajo en el cual no es necesario agotar la fase del arreglo directo, y que al momento de la suscripción del cuerpo normativo su alcance únicamente llega a los trabajadores que forman parte de la agrupación.

2.1.2 Comités *ad hoc*

Están conformados por los miembros que representan a los sindicatos de trabajadores del Estado o coaliciones en la negociación con los patronos, los cuales tienen la representación legal de los mismos y son electos por la asamblea general.

Se encuentra regulado en el Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado en el Artículo 5 literal a) el cual establece “En la vía directa: Por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores



el sindicato o comité *Ad- Hoc*, integrado en la forma establecida en el Artículo 374, del Código de Trabajo. Pueden intervenir además, cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público”. Es decir que en el caso de un grupo coaligado de trabajadores del Estado es obligatoria agotar la vía directa como no es el caso de los trabajadores del área privada.

2.1.3 Sindicatos

Con la industrialización del trabajo en el siglo pasado y a la vez la clase asalariada explotada en los centros de trabajo, nace la necesidad de agruparse para lograr mejores condiciones laborales y así la superación económica y social.

A nivel mundial surge un esfuerzo internacional constante y concertado en el cual se empiezan a promover los derechos de asociación como se encuentra establecida en la Declaración de Filadelfia, la cual establece los objetivos y fines de la Organización Internacional de Trabajo suscrita en mayo de 1944, que preceptúa dentro de sus principios fundamentales “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”.

De igual forma se consigna que la paz permanente en los países solo puede alcanzarse con la justicia social a través del logro de buenas condiciones que permitan el bienestar material, libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de condiciones para los habitantes de los Estados.



En esta línea de pensamiento se empiezan a promover y regular en los Estados democráticos lo relativo a la libertad sindical ya que a través de su ejercicio se busca alcanzar la paz y la justicia social lo cual interesa a todo el mundo civilizado actual. “Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social”⁴¹.

Es por esta razón que en la Organización Internacional de Trabajo, empiezan a surgir instrumentos internacionales en la materia que buscan darle mayor protección a la libertad sindical en los Estados, y de esta manera su promoción. Dentro de los cuales se pueden mencionar: la Recomendación 163 Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva de 1981, la cual si bien no es vinculante ayuda a orientar a los Estados partes en la aplicación de los convenios relacionados, en este caso este instrumento complementa el Convenio 154 que se mencionó anteriormente en el sentido de que promueve el reconocimiento de las agrupaciones representantes de patronos y trabajadores para los efectos de que puedan negociar colectivamente mejores condiciones laborales y que este derecho se accesible para todos los niveles del campo laboral.

⁴¹Guido Horacio, Otero Alberto. **Derecho sindical de la OIT.** Pág. V



Así mismo el Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952 el cual básicamente protege el derecho de libertad sindical que goza todo trabajador y empleador, que sea accesible de forma igualitaria y sin represalias en los centros de trabajo.

Es esta libertad sindical la que representa para los trabajadores los derechos de afiliarse a una asociación constituida y a la formación de sindicatos, definiendo a estos últimos como: "Asociación estable de quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión"⁴², otro concepto los define como "la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"⁴³. El sindicato se establece como una organización permanente con personalidad jurídica obtenida al finalizar el procedimiento establecido para su constitución en el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República, posee los siguientes órganos: la asamblea general, la que se encuentra representada por su comité ejecutivo electo en asamblea y, el consejo consultivo.

Dentro de las finalidades que pretende se encuentran "estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne el contrato de trabajo; duración, salario, garantías sociales, etc."⁴⁴ A este respecto se refiere a que el sindicato representa a sus miembros frente al patrono en un plano de igual a igual para mostrarle las necesidades de sus empleados y lograr mejorar las condiciones

⁴² Hurtado Cruchaga, Alberto. **Sindicalismo**. Pág. 13.

⁴³ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 131.

⁴⁴ **Ibíd.**



de trabajo de los mismos a través de la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El derecho de sindicalización se encuentra protegido internacionalmente con los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, que según lo establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República son ley vigente de obligatorio cumplimiento, que constituyen derechos laborales mínimos de los guatemaltecos.

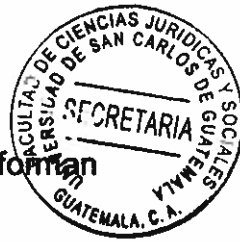
A. Clases de sindicatos

Legalmente se pueden clasificar las asociaciones profesionales de la siguiente manera:

- De empresa

Los sindicatos de empresa doctrinariamente son definidos como aquellos "que se constituyen por trabajadores de las distintas profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más centros de trabajo"⁴⁵. Es la clase de sindicato más común en el país, los sindicatos que se constituyen dentro de los centros de trabajo para defender sus propios intereses. Esta clase de sindicato funciona de mejor manera en virtud que es más fácil organizarse dentro de un mismo establecimiento, ya que conoce sus necesidades, que organizar un sindicato que incluya diversos centros de

⁴⁵ *Ibíd.* Pág. 133



producción. Dentro de esta clase de sindicatos también se incluyen los que se forman dentro de las instituciones u organismos del Estado.

- Gremiales

Doctrinariamente se definen como sindicatos gremiales aquellos “que se constituyen por trabajadores de una misma profesión u oficio y si se trata de patronos de una misma actividad económica”⁴⁶, esta clase de sindicatos no son tan comunes actualmente en nuestro país, en virtud que necesita mayores esfuerzos en su constitución y en la capacidad de organizarse ya que no trabajan en el mismo centro de producción por lo que no poseen tanta fuerza para igualar las condiciones frente al patrono.

- De industria

Son considerados sindicatos de industria: “los que se constituyen por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”⁴⁷. Esta clase de sindicatos fueron incorporados a la legislación guatemalteca mediante el Decreto Gubernativo No.18-2001 que reforma al Código de Trabajo al adicionar el Artículo 215, el cual establece esta nueva clase de organización, la cual constituye un aporte positivo para el movimiento sindical guatemalteco, pues promueve organizaciones de trabajadores más fuertes frente a los patronos.

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 134

⁴⁷ *Ibíd.*



Sin embargo, esta nueva forma de organización aún no ha tenido tanto auge debido a la dificultad de unir a más del cincuenta por ciento de los trabajadores pertenecientes a la misma industria.

Se espera que en un futuro cercano esta clase de sindicatos sea funcional de acuerdo al espíritu que la reforma legislativa que lo pre siguió.

B. Principios rectores de los sindicatos

Dentro de las directrices que inspiran la toma de decisiones dentro de los sindicatos se encuentran los siguientes:

- El respeto a la voluntad de las mayorías

Doctrinariamente este principio rector “se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y voto deciden los destinos de la asociación”⁴⁸.

Es uno de los principales principios del sindicato ya que establece que las decisiones se tomaran de manera democrática y que los que no están de acuerdo tendrán que respetar la decisión de la mayoría.

⁴⁸ *Ibíd.* Pág. 135

- El voto secreto y su excepción

Al igual que el sufragio general, el voto dentro de la organización sindical debe ser secreto, es por ello que algunos autores afirman que “Este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse en forma secreta”⁴⁹.

Esta forma de emitir el sufragio dentro del sindicato es una garantía a la democracia de la asociación, para que sus integrantes puedan elegir libremente. La ley también incluye en el Artículo 207 del Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República una excepción a este principio en el caso de integrantes que son analfabetas o en cuestiones de mero trámite que se pueda votar de viva voz u otro método de votación.

- El voto por persona

Según lo establece la doctrina “este principio descansa en el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato para emitir su sufragio en cada cuestión que deba decidirse en la asamblea general”⁵⁰. Es el derecho de cada uno de los miembros del sindicato a tener voz y voto en las decisiones que se tomarán con relación a la asociación en la asamblea general. El cual se encuentra regulado en el Artículo 207 del Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República el que preceptúa “Los

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ *Ibíd.* Pág. 136



sindicatos se deben regir por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona”.

2.2 Forma de normación colectiva

Las formas de normación colectiva son: convenios colectivos, contratos colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos internos de trabajo.

2.2.1 Convenios colectivos de condiciones de trabajo

Son los acuerdos celebrados entre un grupo coaligado de trabajadores o un sindicato y un empleador, en el cual se determinan las mejoras a las condiciones de trabajo que hayan acordado, su alcance es únicamente a los trabajadores que laboren en el momento de la celebración en el centro de producción y el plazo de duración mínima es de un año y máximo aplicando supletoriamente lo que establece de los pactos colectivos de condiciones de trabajo es de 3 años, vencido el mismo deja de tener vigencia y se debe de negociar uno nuevo. En cuanto a su suscripción la ley no las establece formalidades a cumplir por lo que se establece la libertad de forma para su elaboración.

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es “El instrumento de normación colectiva que hace desaparecer la situación de disparidad entre el patrono y el trabajador mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del contrato individual de trabajo por el propio convenio teniendo como resultado, el



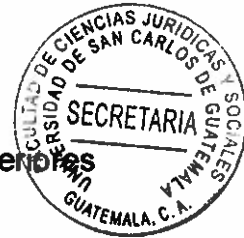
establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios”.
decir que viene a sustituir con su dinamismo a la contratación individual estableciendo mejoras laborales para los trabajadores en forma colectiva.

En la legislación guatemalteca si bien no se encuentra regulado explícitamente se advierte su existencia en los Artículos 278 y 377 en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala los cuales establecen “Artículo 278: La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro...”.

El Artículo 377 establece “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaboraran y suscribirán un pliego de peticiones...” en el precepto se presume en el caso de los grupos coaligados que generalmente son los que suscriben convenios colectivos de condiciones de trabajo en virtud de que la ley no los faculta para la negociación de pactos colectivos.

Esta clase de normación colectiva en la actualidad es igual de dinámica que el pacto colectivo de condiciones de trabajo en virtud que se logran nuevos derechos laborales para los trabajadores del centro de trabajo, a los cuales se deben de adecuar los

⁵¹ Deveali, Mario. *Tratado del derecho del trabajo*. Pág. 545.



contratos laborales vigentes, y se da una renovación periódica de beneficios superiores con la finalidad de un empleo digno para todos.

2.2.2 Contratos colectivos de condiciones de trabajo

Doctrinariamente es definido como : “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”⁵².

Otro autor lo define como: “El contrato celebrado entre un patrono individual o una empresa o de un grupo de patronos con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obrera de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo. En virtud del cual el contratante obrero se obliga a prestar al contratante patrono bajo dependencia de este una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución que satisfará este último”⁵³ .

Este instrumento de regulación, norma la forma en que se realizará el trabajo por los trabajadores; el sindicato se compromete a que los empleados realicen las labores de cierta manera a cambio de una remuneración. Es decir, es la adecuación de todos los contratos individuales celebrados en el centro de trabajo a las condiciones pactadas en el contrato colectivo y al momento de vencerse este, todas esas condiciones se

⁵² Franco López, César Landelino. *Op. Cit.* Pág. 205

⁵³ Caballenas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral.* Pág. 252



extinguen; por lo que puede celebrarse otro contrato colectivo con las mismas o mejores condiciones o bien no.

Es por esta razón que este instrumento de regulación colectiva no es muy utilizado en el país, ya que resulta mucho más beneficioso la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo por parte de los sindicatos, cuyos beneficios perdurarán temporalmente, a los pactados en un contrato colectivo que desaparecerán al vencer la vigencia del mismo, además que el campo de negociación en un pacto colectivo es muchísimo más extenso.

Dentro de las directrices que rigen esta forma de regulación podemos mencionar las siguientes: dentro de un mismo centro de producción pueden coexistir distintos contratos colectivos de trabajo celebrados por diversos sindicatos, sin embargo si uno de ellos manifiesta mejores condiciones de prestación de trabajo se adecuaran a este todos los contratos individuales del centro de producción. De igual manera si existe alguna separación de un patrono al sindicato del cual les parte o la disolución de un sindicato celebrante no afecta lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.

Otra característica es la responsabilidad solidaria del sindicato frente al patrono en relación a las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores por lo que en nombre de estos puede ejercer derechos y acciones.

La definición legal del contrato colectivo de condiciones de trabajo se encuentra contenida en el Artículo 38 del Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del



Congreso de la República el cual establece “ es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos percibida en la misma forma”.

De igual forma todas sus directrices y el procedimiento de suscripción se encuentra regulado en los Artículos 39 al 48 del mismo cuerpo legal, por lo que se puede concluir que su proceso de creación es eminentemente formalista.

2.2.3 Pactos colectivos de condiciones de trabajo

De acuerdo con diversos autores, es la institución más importante del derecho colectivo del trabajo, sus orígenes se remontan a mitad del siglo XIX aunque si bien en sus inicios no fue muy reconocida por los empleadores y algunos civilistas del derecho, con el tiempo ha tomado mayor importancia hasta ser uno de los ejes centrales del derecho colectivo laboral. El pacto colectivo de condiciones de trabajo es una de las formas de regulación normativa laboral, sin embargo es la más utilizada, ya que a través de ellos se pueden regular normas más favorecedoras para los trabajadores, es la manera más rápida y eficaz de ir renovando la normativa laboral en el país, ya que toda norma pactada en un pacto colectivo de condiciones de trabajo es un derecho laboral ganado y de obligatorio cumplimiento por parte del patrono.



Doctrinariamente se define como “la finalidad suprema del Derecho Colectivo del Trabajo es el pacto el que fija condiciones de trabajo en las empresas, con el objeto de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero y es también un esfuerzo de democratización del derecho”⁵⁴ .

Para el otro autor constituye un “acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos”⁵⁵.

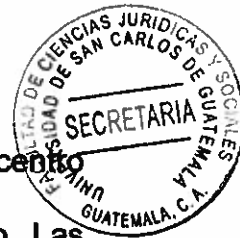
El pacto colectivo de condiciones de trabajo permite negociar tanto a trabajadores como empleadores en un plano de igualdad, y a través de él mejorar el nivel de vida de los trabajadores del centro de producción. Dentro de las funciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo se puede mencionar:

1. “es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad”⁵⁶, ya que a partir de la suscripción del mismo es de obligatorio cumplimiento por parte del empleador y posee carácter de ley profesional;

⁵⁴ Franco López, César Landelino. *Op.Cit.* Pág. 222.

⁵⁵Castillo García, Carlos Horacio. *El pacto colectivo de condiciones de trabajo en el derecho comparado de las repúblicas de Guatemala y Costa Rica.* Pág. 4

⁵⁶ Franco López, César Landelino. *Op.Cit.* Pág. 223



2. Se convierten en derechos específicos para determinados trabajadores de un centro de producción, "sirve para concretizar los mandatos del derecho del trabajo. Las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el pacto colectivo"⁵⁷;
3. Es la forma más rápida de renovar el derecho laboral e irlo adecuando a los cambios económicos y sociales del país, esto debido a que el proceso de reforma del Código de trabajo es o más lento y complicado que la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, así mismo los pactos contienen mayores beneficios en virtud que son aplicados a un área en específica del trabajo. "Su misión es mejorar en beneficio de los trabajadores el derecho legislado, y significa una enorme ventaja, ya que es vehículo de progreso para los trabajadores y salva la lentitud de la ley"⁵⁸.

Es importante recalcar que los nuevos derechos adquiridos en la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo se constituyen en los nuevos derechos laborales mínimos que regirán las relaciones de trabajo en el centro de producción, en virtud que una vez ganados no pueden extinguirse y su modificación es posible únicamente para mejorarlos no para disminuirlos. Es así como lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República el cual establece "El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales y colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte..."

⁵⁷ *Ibíd.*

⁵⁸ *Ibíd.*



De igual manera en el Artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal preceptúa denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las personas para negociar uno nuevo”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo solo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores no por trabajadores de manera individual y este puede nacer a la vida jurídicas por diferentes formas: voluntaria a través de la discusión y negociación de las dos partes antagónicas; forzosamente por imposición a través de la autoridad jurisdiccional, cuando se agota la vía directa y el patrono no accede a la negociación y se da inicio al conflicto económico social para concluir en la suscripción del pacto.

Es así como lo establece la doctrina “El ordenamiento jurídico guatemalteco contempla dos vías para ejercitar el derecho a negociar colectivamente con el patrono: el arreglo directo y el conflicto colectivo de carácter económico social. A su vez las formas que pueden tomar la negociación son tres: pacto colectivo, contrato colectivo y convenio colectivo. Los dos primeros instrumentos son negociados por los sindicatos con el patrono...”⁵⁹.

Dentro de los caracteres especiales del pacto colectivo se pueden mencionar que sus beneficios se extienden a todos los trabajadores del centro de producción, su vigencia inicia inmediatamente luego de la suscripción, todos los contratos individuales

⁵⁹ <http://www.relats.org/documentos/DERECHOVilella.pdf> (consultado: 28 de octubre de 2020)



automáticamente se adecuan a este, es inderogable y posible de modificación únicamente para mejorar las condiciones ya pactadas en el mismo, es así como se encuentra estipulado en los Artículos 50 y 53 del cuerpo legal mencionado anteriormente.

Si bien es cierto que puede parecer que el pacto colectivo de condiciones de trabajo constituye únicamente un beneficio para los trabajadores ya que a través de él se mejoran sus condiciones de trabajo, para los empleadores también aparece algunas ventajas tales como la paz en el centro de producción teniendo a los trabajadores realizando sus trabajos en un ambiente adecuado, podrán rendir más en los mismos y así aumentar sus ganancias y evitar el reclamo de nuevas reivindicaciones durante el periodo de duración del pacto.

2.2.4 Reglamentos internos de trabajo

Es la forma de normación colectiva que la redacta únicamente el patrono a través de la cual fija la forma en que deben de desarrollar sus trabajos los empleados dentro del centro de producción. Es básicamente la que regula la conducta del trabajador dentro del establecimiento, las conductas no permitidas, forma de utilizar las máquinas de trabajo si las tuviera, etc. Para la doctrina “Es una de las formas de contratación colectiva que comprende las reglas, si bien obligatorias que deberán de observar los trabajadores para mejor desarrollo y ejecución de los trabajadores”⁶⁰.

⁶⁰ Franco López, César Landelino. Op. Cit. Pág. 254



La definición legal se encuentra en el Artículo 57 del Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República el cual establece “reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con la leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.

En ese orden de ideas se puede establecer que es el único instrumento normativo colectivo que es redactado unilateralmente por el patrono y que regula las reglas en las cuales se debe desarrollar el trabajo en el centro de producción siempre con la observancia de la normativa laboral vigente.

La elaboración del reglamento interno de trabajo se convierte en obligatorio para el empleador desde el momento que posee dentro de su centro de producción más de diez trabajadores a su disposición, este debe ser creado con base a la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias, pactos colectivos de condiciones de trabajo suscritos y contratos colectivos si los hubiera, para no vulnerar ningún derecho y el trabajador debe adherirse a él. Dicha disposición encuentra su fundamento legal en el Artículo 58 del cuerpo legal antes mencionado el cual preceptúa “Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”.

Dentro del contenido del reglamento pueden existir reglas que establezcan el orden técnico y administrativo, la higiene y seguridad al momento de realizar el trabajo, reglas



que regulen la forma de prestar el servicio y las reglas que mantengan el orden disciplinario en la empresa.

Dentro de la normativa laboral vigente que se debe observar al momento de realizar un reglamento interno de trabajo se pueden mencionar los siguientes instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio 01 Sobre las Horas de Trabajo en la Industria ratificado por el Estado de Guatemala el 14 de junio de 1988, el cual establece el horario de trabajo legalmente válido para el área industrial correspondiente a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana, estableciendo también el caso de excepciones como ejemplo los trabajos por equipos, esto con la finalidad de evitar las largas jornadas de trabajo o la explotación laboral.

El Convenio 106 de la OIT Sobre el Descanso Semanal en la Industria ratificado por Guatemala el nueve de diciembre de 1959, que establece que cada trabajador de la mencionada área tiene el derecho de disfrutar en el curso del período de siete días veinticuatro horas de descanso, con la finalidad de darle al trabajador una vida digna y un tiempo de recreación.

El Convenio y la Recomendación 120 Sobre la Higiene en el Comercio y las Oficinas establece lo relativo a las condiciones en las cuales se debe de desarrollar las actividades laborales en el centro de producción dentro de las cuales se pueden mencionar: los equipos de trabajo deben estar en buen estado y limpios, el área de trabajo debe tener suficiente ventilación e iluminación en la medida de lo posible natural, una temperatura adecuada para el desenvolvimiento de sus funciones, debe de existir agua potable o



cualquier otra bebida saludable, contener todas las medidas sanitarias necesarias, entre otras. Todas estas condiciones esenciales básicas para la ejecución de un trabajo en las circunstancias dignas; el convenio en mención fue ratificado por Guatemala el 21 de octubre de 1975.

Con relación a la base legal de los reglamentos interiores de trabajo el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 59 establece “todo reglamento interior de trabajo debe de ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo...” esta disposición debido a que debe ser evaluado para verificar que no contravenga ningún derecho laboral de los trabajadores.

Actualmente con el Acuerdo Ministerial 540-2019 vigente emitido el 12 de diciembre de 2019 se crea la Unidad de Reglamentos Internos de Trabajo como un mecanismo para echar andar el trámite electrónico de registro y aprobación de los reglamentos internos de trabajo, como una herramienta de utilización de la tecnología de manera provechosa para los trámites administrativos.

2.3 Clases de conflictos colectivos

Los conflictos laborales son de interés no únicamente para las partes antagónicas sino también para la política pública de los Estados, por lo que se promueve dentro la legislación nacional e internacional la negociación colectiva para la solución efectiva y prevención de estos. “Los conflictos de trabajo pretenden el predominio de la opinión, de la conveniencia, del derecho o de la exigencia propios, con cesión o derrota de la otra

parte. En la generalidad de estas divergencias originadas entre trabajadores y patronos con motivos de la prestación laboral y cuyo objetivo consiste en una ventaja material o en la restauración de la situación beneficiosa anterior”⁶¹.

Estos surgen cuando entre una agrupación de trabajadores o empleadores existen controversias entre sí, que no logran resolver a través del diálogo y negociación por lo que se hace necesario hacer del conocimiento de los órganos jurisdiccionales, con el primer memorial que se presenta ante los mismos se tiene por constituido el conflicto colectivo, y estos pueden ser:

2.3.1 Conflicto económico social

Estos se constituyen cuando se persiguen intereses económicos y sociales no previstos en la ley, cuando se está negociando la suscripción de un instrumento de regulación colectiva que traerá mejoras para las condiciones de trabajo y a las partes de la negociación colectiva no alcanzan acuerdos por lo que tienen que acudir a los órganos jurisdiccionales.

También se les conoce como “conflictos de intereses, que surgen durante la negociación colectiva”⁶².

⁶¹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 57

⁶² Organización internacional del trabajo. **Negociación colectiva: guía de políticas**. Pág. 57.



2.3.2 Conflicto jurídico

Estos se producen cuando se restringe o vulnera una norma jurídica que afecta intereses colectivos de los trabajadores, los cuales persiguen obtener la correcta aplicación de la norma o normas vulneradas.

Doctrinariamente se le conoce como “conflictos de derechos, que surgen a raíz de la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo”⁶³.

2.4 Formas de expresión

La legislación guatemalteca establece dos formas de expresión en el derecho colectivo de trabajo: el derecho a huelga y el paro.

Ambos son derechos constitucionales de carácter social que establece la Constitución Política de la República de Guatemala a todos los trabajadores del territorio guatemalteco en el Artículo 104 el cual establece “se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de reconciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

⁶³ *Ibíd.*



Con algunas excepciones como es el caso de los trabajadores del Estado que se encuentra regulado en el Artículo 116 de la Carta Magna “Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores de Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales”

Dichas formas de expresión proceden vencida la fase conciliatoria en los conflictos colectivos. Dentro de las razones que facultan tanto a patronos como a trabajadores de acudir estas formas de expresión colectiva se puede mencionar la negativa al cumplimiento de los contratos de trabajo, o al pacto colectivo de condiciones de trabajo, la negativa injustificada a la negociación de cualquier instrumento de normación colectiva que constituiría a los trabajadores mejoras en sus condiciones de trabajo cuando el empleador esté en condiciones económicas de cumplirlas.

2.4.1 Derecho a la huelga

Es la forma de expresión colectiva a través de la cual los trabajadores defienden y tratan de mejorar sus intereses frente al empleador, y consiste en la suspensión o abandono temporal de sus puestos de trabajo, ejecutados de manera pacífica. La legislación laboral de Guatemala la clasifica en huelga legal y huelga ilegal.



- Huelga legal

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República lo define en el Artículo 239 como “la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”. Dentro de los requisitos que son de esencial cumplimiento se encuentran agotar los procedimientos de conciliación, constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en el centro de producción, empresa, o empresas y que han iniciado su relación laboral con antelación al planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico y social.

- Huelga ilegal

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República en el Artículo 239 la define como “es la que no llena los requisitos que establece el artículo 241” y es declarada ilegal por el juez de trabajo que conoce el trámite del proceso colectivo. Básicamente es la que no llena alguno de los requisitos establecidos para la huelga legal.

Como consecuencia el patrono está facultado para dar por terminados los contratos colectivos de condiciones de trabajo sin responsabilidad de su parte.



- **Huelga ilegítima**

Es el abandono de sus puestos de trabajo por parte de los trabajadores sin agotar la fase de conciliación y sin autorización del juzgado de trabajo, la cual trae como consecuencia que al solicitar el empleador la declaratoria de ilegalidad de la huelga este pueda dar por terminado los contratos de trabajo de su centro de producción sin responsabilidades de su parte. Doctrinariamente se define como “la paralización de actividades que se da sin que se hayan agotado los procedimientos de conciliación y sin que se haya requerido la autorización del juez de trabajo, previo a la holganza”⁶⁴.

- **Huelga justa**

Es la huelga legal que llenó con todos los requisitos establecidos en la ley y que al momento de solicitar a la autoridad jurisdiccional competente la declaratoria de justicia este declara que los motivos de la huelga le son imputables al patrono. Como consecuencia se le impone la obligación al empleador de suscribir el instrumento colectivo de la disputa o según sea el caso, y el pago de los salarios dejados de recibir durante el período de la holganza.

Se encuentra regulada en el Artículo 242 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o

⁶⁴ Franco López, César Landelino. **Manual...Op. Cit.** Pág. 258.



colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrón este en posibilidades de conceder”.

En ese mismo Artículo se encuentra regulado sus efectos “si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble”.

- Huelga injusta

Es la huelga legal que cumplió con todos los requisitos de ley pero que al momento de decretarse la justicia de la misma los motivos le son imputables a los trabajadores. Como consecuencia no se le imputa ninguna obligación al empleador y, los trabajadores pierden los salarios que no recibieron durante la huelga pero mantienen su estabilidad laboral.

Se encuentra regulada en el Artículo 242 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República y preceptúa “Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos” es decir, que los hechos que la motivan no son imputables al patrono o que la negativa a celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan no es injustificada ya que el patrono no está en las posibilidades económicas de conceder. Los efectos de la misma se encuentran establecidos en el mismo Artículo “Si la huelga legal se declara injusta, los



trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que dure la huelga y los que hubieran laborado no tendrán derecho a salario doble”

2.4.2 Paro

Es la forma de expresión colectiva a través de la cual el patrono suspende la ejecución del trabajo en un centro de producción para defender sus intereses frente a las peticiones desmedidas por parte de sus trabajadores y que es incapaz de cumplir.

El Artículo 245 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República lo define como” La suspensión o abandono temporal del trabajo ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso comunes a los mismos”. Desde su institución el paro no ha representado gran importancia histórica en virtud que es muy difícil que un patrono decida cerrar su centro de producción por las pérdidas económicas que para el representaría así como perder competitividad en el mercado.

Sin embargo, posee esta garantía constitucional como medio de defensa frente a los trabajadores que estén solicitando reivindicaciones excesivas.

Es importante recalcar que el paro es un cierre de forma voluntaria de parte del dueño de los medios de producción, de forma temporal y que no constituye la pérdida de los puestos de trabajo para los asalariados.



Según la legislación laboral guatemalteca el paro se puede clasificar como:

- **Paro legal**

Es la suspensión de los medios de producción por uno o más patronos, luego de agotados los procedimientos de conciliación, mantenidos de forma pacífica, dándole aviso a sus trabajadores con un mes de anticipación para que estos puedan decidir si dan por terminados sus contratos de trabajo o deciden irse al paro junto con la empresa y de esta forma quedarán suspendidos durante el tiempo de la holganza.

Se encuentra regulado en el Artículo 246 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala el cual preceptúa “el paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el sólo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período. Este aviso se debe de dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.”

- **Paro ilegal**

Es la suspensión de las labores de una empresa sin cumplir con los requisitos que establece la legislación para el paro legal, lo que faculta a los trabajadores solicitar su reinstalación inmediata o dar por terminados sus contratos de trabajo con derecho de indemnización, y la obligación por parte del patrono a cancelar los salarios caídos durante



el tiempo el cierre temporal de la empresa; asimismo dependiendo de la cantidad de trabajadores afectados, se le puede sancionar al patrono al pago de una multa.

Se encuentra regulado en el Artículo 250 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República el cual preceptúa "Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores".

- Paro de hecho

Es el abandono de los medios de producción, por parte del patrono, sin solicitar a los órganos jurisdiccionales que se pronuncien sobre la legalidad o ilegalidad del paro y trae como consecuencias las mismas que para el paro declarado ilegal. Para la doctrina implica "la suspensión y abandono temporal del trabajo por parte de uno o más patronos sin siquiera haber instalado la acción de la justicia ordinaria, para buscar el pronunciamiento sobre la legalidad del mismo"⁶⁵.

- Paro justo

Es la declaratoria por parte de un juez de trabajo y previsión social a través de la cual se declara que las razones que motivaron el cierre temporal de la empresa le son imputables

⁶⁵ *Ibíd.* Pág. 289.



a los trabajadores, lo cual faculta al empleador a dar por terminados los contratos laborales sin responsabilidades de su parte.

Se encuentra regulado en el Artículo 252 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República el cual establece “Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores” también establece los efectos de dicha declaratoria “en caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono”.

- **Paro injusto**

Es la declaratoria por parte de un juez de trabajo y previsión social a través de la cual se declara que las razones que motivaron la suspensión de los contratos laborales le son imputables al patrono, lo cual trae como consecuencia el pago de los salarios dejados de percibir por parte de los trabajadores.

Se encuentra definido en el Artículo 252 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo el cual establece “paro injusto cuando los motivos le son imputables al patrono. Si los tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior”.

Es decir reanudar labores y cancelar los salarios dejados de percibir por los trabajadores por la suspensión indebida de la producción del centro de trabajo.



Dentro del desarrollo del capítulo se puede evidenciar como el principio de libertad sindical que se mencionó en el apartado que precede, inspira la existencia de los distintos sujetos de organización colectiva para de esta forma arribar a la suscripción de alguna forma de negociación colectiva, con la cual se logra el dinamismo en el derecho del trabajo, así como también mayores beneficios para los trabajadores, los cuales se convierten en derechos laborales mínimos.

La figura más importante dentro de las formas de negociación, como bien se mencionó, es el pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya que los derechos que se logran no pueden ser disminuidos, ni se pierden cuando se termina la vigencia del pacto colectivo, es por eso que este tiene carácter de ley profesional.

Sin embargo es importante que en el momento de la negociación el empleador estipule un límite para los nuevos derechos que va adquirir el trabajador, a manera que en un futuro estos beneficios no le sean perjudiciales a la economía de la empresa, también puede negociar que durante la vigencia del pacto colectivo no se busque la negociación de otro.

La negociación colectiva es un derecho fundamental para los trabajadores del país ya que actualmente con la desigualdad, inestabilidad laboral y la necesidad de medios de subsistencia, muchas veces aceptan condiciones que no promueven la dignificación en el trabajo, y a través de las formas de organización y negociación logran mejorar las condiciones en las cuales laboran, y ganan mayores beneficios no solo para ellos sino, para todos los trabajadores que puedan laborar en dicha empresa en un futuro





CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo

El Código de Trabajo guatemalteco en su título noveno capítulo segundo regula lo relativo a la Inspección General de Trabajo y establece “La inspección general de trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, deben velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo...”.

Doctrinariamente esta institución es definida como: “Órgano administrativo que dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma. Llamase también policía de trabajo”⁶⁶; Otra definición la sitúa como “un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos

⁶⁶ Ossorio, Manuel. *Op. Cit.* Pág. 388



recíprocos de las partes ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social⁶⁷.

Para efectos de este trabajo se define como la institución pública encargada de velar que tanto patrones como trabajadores cumplan con lo establecido en las normas de trabajo, la entidad por medio de la cual el gobierno fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral. Su función es necesaria para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y la restauración de los mandatos no cumplidos a través de la imposición de faltas. Del mismo modo la Inspección General de Trabajo desarrolla actividades administrativas tales como dar información, formación y consulta hacia los trabajadores y patronos. Su actuar va se encamina a encontrar un equilibrio justo entre ambas partes de la relación laboral.

Según la Organización Internacional de Trabajo en su Recomendación Número 20 de 1923 para una adecuada aplicación del derecho laboral es necesaria una Inspección General de Trabajo garante de la legislación, evalúe la forma en la cual se está cumpliendo y con el poder de asesorar tanto a los patronos como a los trabajadores de una mejor manera de aplicar las leyes.

⁶⁷ Caballenas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico** , tomo III, Pág. 749



3.1 Funciones de la Inspección General de Trabajo

Dentro de las principales funciones de la Inspección General de Trabajo según la doctrina se encuentran:

A. Función de control

Verificar el estricto y adecuado cumplimiento de la legislación nacional laboral en los centros de trabajo. “No se trata de convertirse en un ente policiaco represivo que se limita o enfoque en constatar hasta qué punto las medidas son cumplidas por la parte patronal, sino que, después de verificar y constatar la falta de cumplimiento de las mismas, debe convertirse en asesor y orientar tanto a la parte patronal como a los trabajadores, para la implementación y puesta en práctica de las mismas. El control no es una meta sino que se constituye como un medio para lograr que la inspección cumpla con su principal función: hacer aplicar las disposiciones legales”⁶⁸.

B. Función de asesoramiento

Dar la asesoría adecuada a cualquiera de las partes de la relación laboral para la correcta aplicación de las leyes de trabajo. “Esta función tiene como objetivo fundamental indicar la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales”⁶⁹.

⁶⁸ Chávez Cheves, José Luis. **Análisis jurídico de la coercibilidad de las resoluciones emitidas por la inspección general de trabajo en materia de prestaciones laborales.** Pág. 40.

⁶⁹ *Ibid.*



C. Función de conciliación y mediación

Es una de las más importantes funciones de los inspectores, la imparcialidad en el advenimiento de las partes para resolver un conflicto de trabajo para que no exista la necesidad de tener que acudir a un órgano jurisdiccional a resolverlo. Es una medida de desjudicializar y así evitar el congestionamiento de los juzgados de trabajo y previsión social. A través de la conciliación con un inspector general de trabajo se levanta un acta en la cual ambas partes antagónicas se comprometen a cumplir, en el caso que una de las partes incurra en incumplimiento, pueden acudir directamente a resolver la situación ante un juzgado de trabajo y previsión social.

El fundamento legal se encuentra en el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su segundo párrafo el cual establece “Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo, o por el subinspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo”.

3.1.1 Atribuciones específicas según lo establecido en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República establece en los Artículos 278, 279 y 280 “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe: velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios



colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emita en un futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o trabajadores. Está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo. Intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial.

La Inspección General del Trabajo surge con la finalidad de asegurar la aplicación de las leyes, reglamentos y demás normas en materia laboral, de esta forma velar por el bienestar físico, moral y mental de los trabajadores, partiendo como base de la obligación constitucional establecida en el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona". En esta línea de pensamiento el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos aprobó el



Acuerdo Ministerial 186-2015 que entró en vigencia el 12 de diciembre del mismo año, el cual aprueba e institucionaliza el protocolo único de procedimientos del sistema de inspección de trabajo, del cual su primera edición se publicó en 2017.

Cabe mencionar que el Estado de Guatemala ratificó el Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo relativo a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio y el Convenio 129 Sobre la Inspección de Trabajo en la Agricultura por lo que adquirió la obligación de crear un sistema de procedimientos de inspección de trabajo que unifique los pasos a seguir por los inspectores en los centros de trabajo para garantizar y defender los derechos laborales.

Dicho protocolo se creó con la participación del fondo de reformas estructurales y del Alto Comisionado de las Naciones Unidas de los Derechos Humanos, como bien se mencionó, y desarrolla varias de las recomendaciones de la Organización de Naciones Unidas.

Dentro de los procedimientos que contiene se encuentran: procedimiento general de inspección de trabajo, de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa, especial de investigación sobre la libertad sindical y negociación colectiva, de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores, de defensa y referencias de casos de tratos de personas, de inspección de salud y seguridad ocupacional y de atención de casos de dialogo social laboral.



El protocolo único de procedimientos del sistema de inspección de trabajo constituye un gran avance para la institucionalidad y para mayor eficacia, claridad y orden en los procesos que se llevan ante la inspección general de trabajo; es una herramienta clave para la defensa y protección de los derechos de los trabajadores guatemaltecos.

3.1.2 Instrumentos internacionales

Dentro de los instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala relacionados con la Inspección de Trabajo se pueden mencionar:

- **Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Inspección de Trabajo de 1947**

Fue ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de febrero de 1952, el cual establece que es obligación de todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo poseer un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales y comerciales del país. El cual deberá velar por que se cumpla con las disposiciones legales relativas a la materia y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Establece que de ser necesario se contratará a peritos especialmente capacitados en el área de medicina, ingeniería, mecánica, etc.

Dependiendo de la materia que sea necesaria para velar de forma correcta con el cumplimiento de la legislación en los centros de trabajo, se le considera el convenio base sobre la Inspección General de Trabajo.



- **Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Inspección de Trabajo de 1969**

Fue ratificado por el Estado de Guatemala el 20 de mayo de 1994 el cual complementa el Convenio 81, en virtud de que promueve la inspección de la prestación de servicios de los trabajadores en el campo de la agricultura.

Este convenio busca que en los Estados partes se instale un sistema de inspección a todas las empresas agrícolas, entendiendo estas no únicamente a las que se dedican a la agricultura sino también a las ganaderas.

En Guatemala la Inspección General de Trabajo es la que se encarga de velar por que se cumplan los derechos laborales de todos los trabajadores del país, estando dentro de sus funciones velar por los trabajadores del campo de la agricultura y ganadería, sin embargo el material humano con que cuenta la inspección no logra a darse abasto con el extenso territorio que tiene designado y aun en la actualidad los trabajadores de este ámbito son los que más sufren vulneraciones a sus derechos y salarios por debajo del salario mínimo establecido.

3.2 Procedimiento general de faltas ante la Inspección General de Trabajo

De conformidad con lo establecido en el protocolo único de procedimientos del sistema de inspección de trabajo:

- **Ingreso de la denuncia.**



- Se adjudica al Inspector General de Trabajo, luego de registrar el expediente y tener la autorización del trámite por el delegado departamental de la Inspección General de trabajo.
- Al recibir el expediente el Inspector General de Trabajo debe estudiar y analizar el caso asignado y determinar la legislación aplicable, determinar lo siguiente: si es necesaria la participación de un perito o un técnico, a las personas que va entrevistar y el orden e investigar si existe organización sindical de la empresa para darle participación.
- El día y lugar señalado el inspector de trabajo levantará el acta de prevención en la cual establecerá si se verificó el cumplimiento de las prevenciones en su totalidad.
- En caso de incumplimiento de una o varias prevenciones se levantará el acta de infracción la cual deberá señalar con claridad los hechos, la calificación de las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento y la propuesta de sanción.
- Concluidas las actas y notificadas a los interesados, el inspector de trabajo deberá reportar al delegado departamental de la inspección general de trabajo a más tardar al tercer día siguiente.
- Recibido el expediente que contiene el acta de infracción, el delegado departamental analizará el caso previo a emitir la resolución de la sanción.
- Luego del análisis deberá redactar la resolución administrativa dentro de los diez días siguientes a la recepción del expediente. La resolución deberá contener: Las circunstancias económicas y medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales del sancionado, el mal causado con las acciones u omisiones, la exposición al peligro de las personas derivada de las acciones u omisiones del sancionado, el número de trabajadores afectados, otros



aspectos objetivos que sirvan para adecuar la sanción a imponer; aunado a ello también debe de establecer las normas vulneradas, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, la sanción interpuesta con la reiteración de que debe de subsanar la irregularidad, y el plazo de 5 días para hacer efectivo el pago.

En el caso de que la falta sea por el incumplimiento de un pacto colectivo de condiciones de trabajo el inspector de trabajo, según el protocolo en mención en su apartado de procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva, debe: entrevistar a los trabajadores y al empleador por separado para determinar lo sucedido, verificar que las partes cumplan las obligaciones adquiridas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, verificar que no se den propuestas menos favorables para los trabajadores que las condiciones contenidas en los contratos vigentes, revisar el pacto colectivo de condiciones de trabajo y sus cláusulas con la finalidad de que lo contenido en esa ley profesional se cumpla.

- Luego de que la resolución sea notificada en el caso de que sea por incumplimiento de un pacto de condiciones de trabajo el empleador puede tomar cualquiera de las siguientes posturas:
- ✓ El sancionado no presenta su oposición y repara el derecho vulnerado lo cual debe de comprobar con la documentación de respaldo, en cuyo caso el delegado departamental podrá, de ser necesario, nombrar a un inspector de trabajo para que realice la verificación. Si se comprueba la corrección de la falta procederá la exoneración del 50 por ciento de la multa.



- ✓ El sancionado paga la multa sin embargo no corrige la falta, en ese caso el delegado departamental iniciará el proceso de ejecución conforme lo establecido en el Artículo 426 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala el cual establece “en cuanto a las obligaciones de hacer o no hacer o entregar cosa determinada, se estará en lo dispuesto en los Artículos 862, 863, 864, 865, 869 y 870 del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuera necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo”. Es decir que se aplicará de forma supletoria los procedimientos de ejecución de obligaciones de hacer o no hacer del ámbito procesal civil y mercantil guatemalteco.
- ✓ El infractor no cancela la multa ni repara el derecho vulnerado en este caso el delegado departamental iniciará el proceso de ejecución conforme lo establecido en el Artículo 426 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo el cual establece:

“Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes. Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse esta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe



interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta.

Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna. Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado de prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere. En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.



Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía. Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los Artículos 862, 863, 864, 865, 869 y 870 del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este Artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo”.

- ✓ El sancionado interpone el recurso de revocatoria contra la resolución emitida en cuyo caso se procede según lo establecido en el Artículo 275 del mismo cuerpo legal “a) Recurso de revocatoria: que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del ministerio mencionado, dentro del término de 48 horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión social. El ministerio debe resolver en el improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo, respectivo se empieza a contar desde el día siguiente



al en que se reciban las actuaciones”. En el caso de que la resolución quede confirmada se procederá según lo establecido en el Artículo 426 del Código de trabajo establecido en el párrafo anterior.

3.2.1 Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral

Este procedimiento se encuentra contenido en el protocolo único de procedimientos del sistema de Inspección General de Trabajo el cual se puede dar en los casos en que el patrono por una crisis económica ya no pueda seguir cumpliendo con las obligaciones adquiridas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo y quiera llegar a un advenimiento de buena fe con los trabajadores.

Según lo establecido en el protocolo mencionado se deriva de las peticiones de parte para que la Inspección General de Trabajo intervenga como amigable componedor en un conflicto que ya se encuentra iniciado, sea individual o colectivo; o también para prevenir la instalación del mismo. Una mesa de diálogo podrá instaurarse en los siguientes casos: cuando aún no existe una resolución final que establezca que existe violación a las leyes laborales o cuando ya existe esta resolución final y se está buscando su cumplimiento.

Las mesas de diálogo se integrarán para su mayor efectividad en siete miembros titulares y cuatro suplentes desglosados de la siguiente manera: un representante del ministerio de trabajo y previsión social, tres de los trabajadores y tres empleadores. Cada una de las partes deberá realizar un listado de integrantes a proponer de los cuales el ministerio



elegirá a los 3 titulares y 2 suplentes de cada lado. Es importante que dentro de la mesa exista buena fe y consenso para la búsqueda de una solución amigable para todos.

El día y hora fijado por los integrantes, el quórum necesario es de cinco personas, dos por cada sector y el que presidirá la mesa; con la agenda que previamente se consensuó, el inspector de trabajo levantará acta con la cual se forma el expediente administrativo, el presidente continuará manifestándoles el motivo de la citación, el objeto y les hará la salvedad de que prevalecerá el derecho de defensa y el diálogo. El derecho de defensa en este caso es importante porque el empleador podrá presentar toda la documentación financiera que respalde la crisis económica por la cual se encuentra pasando la empresa.

Es importante que en el desarrollo de los debates las partes se conduzcan con educación, respeto, decoro y cordura entre sí. Las reuniones ordinarias se realizarán cada 15 días y en el caso de extraordinarias cuando la ocasión lo amerita. Bajo ningún concepto se alargará la mesa de diálogo más de tres meses.

Al momento en que las partes lleguen a un acuerdo el inspector de trabajo tomará nota de los compromisos adquiridos, en representación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los mismos están sujetos a su aprobación, ya que se someten a la consideración del despacho superior, quien dará su visto bueno o no. El acuerdo tiene carácter de título ejecutivo y se puede hacer valer ante un órgano jurisdiccional competente.

En este caso es muy difícil de que se apruebe un acuerdo en el cual se le disminuyan las garantías otorgadas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, sin embargo



puede ser el caso de que lleguen al acuerdo de que se vayan cumpliendo poco a poco las garantías atrasadas conforme la empresa vaya recuperándose económicamente.

En el caso de que se dé por concluido el tema sin llegar a un acuerdo los interesados podrá recurrir a la vía jurisdiccional y plantear el conflicto, en este caso sería un conflicto colectivo de carácter jurídico.

3.3 Estructura administrativa de la Inspección General de Trabajo

Las demás funciones y estructura administrativa de la Inspección General de Trabajo se encuentran reguladas en el Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cual entró en vigencia el 15 de septiembre de 2012 como resultado de la recomendación de la Organización Internacional de Trabajo en fortalecer y modernizar dicho ministerio y sus dependencias.

La estructura administrativa se divide de la siguiente forma según lo establece el Artículo 4 del Acuerdo Gubernativo en mención "Inspección General de Trabajo: Secretaría general de la Inspección General de Trabajo, Asesoría Jurídica, Sub- inspección general de trabajo en conciliaciones, sub-inspección general de trabajo en visitadurías, sección de notificaciones, departamento de consultas laborales y departamento de procesos judiciales". Cada una de las cuales desarrolla diferentes labores para el desarrollo de sus fines. Las funciones sustantivas y administrativas se encuentran desarrolladas en el Acuerdo Ministerial 284 A-2012 el cual entró en vigencia el siete de diciembre del año



dos mil doce, y en el Artículo 2 establece las demás funciones de la Inspección General de Trabajo "Son funciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de tratados internacionales, leyes y reglamentos de trabajo y de previsión social, siempre y cuando no sean competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, salvo las excepciones que la ley establece.
2. Realizar todas las diligencias tendentes al efectivo cumplimiento de las sentencias y resoluciones que emitan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en aquellos procesos en los que figure como parte la Inspección General de Trabajo.
3. Evacuar en su calidad de asesoría técnica del Ministerio, todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, así como de los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia y publicarlas según lo establece el Código de Trabajo.
4. Calcular las prestaciones laborales de aquellos trabajadores que hayan finalizado su relación laboral, utilizando para el efecto los mecanismos pertinentes, de conformidad con la Ley.
5. Mantener un registro de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales reportados por patronos o trabajadores identificados en el proceso de inspección, compartiendo dicha información con la Dirección General de Previsión Social, entes especializados o afines.
6. Elaborar un informe anual de carácter general, sobre la labor de los servicios de la Inspección que estén bajo su control, conforme a lo establecido en el Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- relativo a la Inspección de Trabajo. Este Informe deberá ser incorporado a la Memoria de Labores que



anualmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe entregar a la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

7. Administrar el funcionamiento del Centro de Consultas laborales.
8. Coordinar con las diferentes dependencias del Ministerio las actividades que deben ser realizadas en conjunto.
9. Otras funciones establecidas en Leyes y Reglamentos de Trabajo”.

3.3.1 Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo

Dependencia administrativa que pertenece a la estructura interna del vice ministerio de administración de trabajo según lo establece el Artículo 11 del Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 “para el cumplimiento de sus atribuciones el viceministerio de administración de trabajo se estructura de la siguiente manera: ... 2. Dirección General de Trabajo”. Sus funciones se encuentran reguladas en el Artículo 3 del Acuerdo Ministerial 284 A- 2012 el cual establece:” Son funciones sustantivas de la Dirección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover acciones que favorezcan la organización, el desarrollo y la democratización de las prácticas sindicales.
2. Los procedimientos de inscripción de personalidades y personerías sindicales se realizarán en las Direcciones Departamentales, competentes en razón del territorio.
3. Planificar, organizar, dirigir y controlar las políticas y programas sobre relaciones de trabajo.



4. Gestionar los procedimientos técnico-administrativos relacionados con los derechos de libertad sindical.
5. Llevar a cabo bajo la estricta responsabilidad del Director General de Trabajo la revisión de cuentas sindicales, así como aprobar los Informes que rinda el Departamento correspondiente, en esta materia. Será también responsable de realizar las publicaciones conforme establece la ley.
6. Recibir la copia que ordena la ley de todo contrato de trabajo que se realice en la República de Guatemala y llevar el correspondiente registro.
7. Apoyar en lo que corresponda el debido cumplimiento de las leyes de trabajo, principalmente en lo que atañe a la observancia de las mismas en la elaboración de los contratos de relaciones de trabajo.
8. Otras funciones, que de conformidad con la Ley sean Inherentes a su competencia.”.

Como se puede evidenciar muchas de sus funciones van dirigidas al cumplimiento de las políticas a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así mismo son garantes del derecho de libertad sindical en el desarrollo de sus actividades, ya que deben de participar y promover los procedimientos técnicos y administrativos en los cuales figuren las asociaciones sindicales.





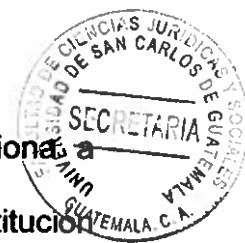
CAPÍTULO IV

4. La imposibilidad de disminuir los derechos laborales otorgados en un pacto colectivo de condiciones de trabajo

Cuando se plantea el conflicto colectivo de carácter jurídico ante el juez de trabajo y previsión social, el juez está imposibilitado legalmente para emitir una sentencia en la cual se disminuyan los derechos laborales otorgados por un pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya que sería una vulneración a los principales principios del derecho laboral, así como a la legislación nacional e internacional en dicha materia. Por lo que el patrono en caso que se encuentre económicamente imposibilitado de cumplir con los compromisos adquiridos en un pacto colectivo de condiciones de trabajo deberá de acudir a la vía correcta para solventar su situación bajo el procedimiento que la ley ampara en estos casos el cual sería solicitar la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

4.1 Suspensión de los contratos de trabajo

La estabilidad en el empleo es de suma importancia para la clase trabajadora, en lo esencial la continuidad en sus labores les garantiza bienestar y seguridad; ya que al no poseer un trabajo estable y seguro puede generar problemas socioeconómicos para las familias y en la productividad del centro de trabajo, actualmente dentro de los mecanismos de control para evitar los despidos arbitrarios y así otorgarle cierto grado de estabilidad a los asalariados se encuentra la figura de suspensión de contratos de trabajo.



De acuerdo con diversos autores esta se puede definir como se menciona a continuación: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”⁷⁰.

Otros autores la definen como: “La prestación del trabajo puede sufrir una pausa más o menos larga, sin que ello determine la conclusión del vínculo jurídico”⁷¹. También es considerada como “ la paralización temporal de la relación de trabajo por un período más o menos corto de tiempo, provocado por un hecho o acto jurídico, que conlleva el cese de la prestación del servicio, por parte del trabajador y en algunos casos suspensión del pago del salario por parte del patrono”⁷².

La suspensión de la relación de trabajo da lugar cuando una o ambas partes de la relación laboral cesan de cumplir con las obligaciones establecidas en los contratos de trabajo, sin que se extingan los contratos o los derechos y obligaciones que nacen de ellos. Sin embargo para que un patrono pueda dejar de cumplir sus obligaciones fundamentales de forma unilateral, debe de existir una causa justificada, que motive tal suspensión.

Dentro de las características de la suspensión laboral del trabajo se encuentran:

⁷⁰ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 234.

⁷¹ Deveali, Mario. **Op. Cit.** Pág. 556.

⁷² Carro Igelmo, Alberto José. **La suspensión del contrato de trabajo**. Pág. 17



1. La temporalidad

La doctrina refiere “La temporalidad la encontramos implícita en la suspensión, puesto que al acaecer un hecho o acto que traiga aparejado la paralización de la prestación de los servicios y en su caso, cese del pago del salario, encontramos que el cese de las obligaciones fundamentales derivadas de la relación de trabajo, no pueden mantenerse por siempre, puesto que esta circunstancia traería como consecuencia la terminación del contrato de trabajo”⁷³. Es decir que la suspensión de los efectos del contrato de trabajo debe darse por un plazo determinado de duración, no de forma permanente, ya que en ese supuesto cambiaría la figura a la terminación del contrato de trabajo.

Por lo que esta debe de cesar al momento que se extinga la causa que le ha dado origen, para que los trabajadores no se mantengan en el limbo jurídico o dicho en otras palabras en incertidumbre los contratos laborales, ya que esto traería como consecuencia el perjuicio de los intereses de ambas partes de la relación de trabajo. El plazo de duración de la suspensión de trabajo variará dependiendo de los motivos que la originaron.

2. La reserva de plaza

La cual consiste en el derecho que posee el trabajador de conservar su puesto de trabajo en el centro de producción, hasta que terminé la causa que le dio origen a esta. De esta

⁷³ Palencia Arciniega, Osmani. **La suspensión del contrato individual de trabajo como garantía al principio de estabilidad.** Pág.25.



forma el empleador tiene la obligación a proporcionarle el mismo puesto de trabajo y mismas condiciones laborales cuando termine la suspensión del contrato de trabajo.

Doctrinariamente se establece que “La reserva de plaza está íntimamente ligada con la temporalidad, tanto es así que, a mi criterio, se establece una ley de correspondencia entre ambas, puesto que la temporalidad supone la ausencia de la prestación de servicios por un período de tiempo determinado, por añadidura tiene derecho a conservar su puesto de trabajo hasta que cese la causa que le dio origen”⁷⁴. Esta característica es importante en virtud de que si esta circunstancia no se diera y el trabajador perdiera su puesto de trabajo se estaría ante la figura de la terminación del contrato laboral.

Esta característica se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico con el nombre de la titularidad del puesto y consiste en que independientemente de que contraten a un trabajador interino que cubra sus funciones durante el plazo que dure la suspensión, el trabajador al momento de reanudar labores lo hará en su mismo puesto y condiciones de trabajo.

En el Artículo 67 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República establece en su último párrafo “Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador o despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto”.

⁷⁴ *Ibíd.* Pág.26.



Como se evidenció constituye una garantía para el trabajador y preserva la estabilidad laboral.

4.1.1 Clases de suspensión de los contratos de trabajo

El cese en los contratos de trabajo en un centro de producción se puede dar de las siguientes formas:

1. Individual parcial

Esta clase de suspensión existe en el caso de que afecte solamente a una relación laboral y una de las partes deje de cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo (prestación de servicios-pago de salarios). Se encuentra regulada en el Artículo 65 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala el cual preceptúa: "La suspensión puede ser: a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales".

2. Individual total

Es la clase de suspensión que consiste en el cese temporal de una relación de trabajo en la cual ambas partes de la relación laboral dejan de cumplir con las obligaciones fundamentales establecidas en el contrato de trabajo (prestación de servicios-pago de salarios).



Esta categoría de igual forma se encuentra regulada en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 65 literal b) el cual establece "Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales".

3. Colectiva parcial

Es la clase de suspensión a través de la cual una misma causa afecta a la totalidad o la mayoría de contratos de trabajo de un centro de producción, y alguna de las partes de la relación laboral deja de cumplir con las obligaciones fundamentales establecidas en el contrato de trabajo (prestación de servicios-pago de salarios).

Se encuentra regulada en el Artículo 65 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala el cual establece "c) por una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales".

4. Colectiva total

Es la clase de suspensión que se da en un centro de trabajo a raíz de una misma causa, que afecta a la mayoría o a la totalidad de los contratos de trabajo en la cual ambas partes de la relación laboral dejan de cumplir con las obligaciones fundamentales establecidas en los contratos de trabajo (prestación de servicios-pago de salarios).



El fundamento legal de esta categoría se encuentra en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441, del Congreso de la República el cual establece en su literal d) “colectivo total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales”.

4.1.2 Causas y efectos de la suspensión de los contratos de trabajo

Dentro de las consecuencias legales que surgen de la figura jurídica de la suspensión de los contratos de trabajo se pueden mencionar:

A. Causas y efectos de la suspensión parcial individual

Según lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República en el Artículo 66 “son causa de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

- a) Las licencias, descansos y vacaciones remuneradas, que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el trabajo; y
- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que se impone el Artículo 63, inciso e.)”. Esta obligación consiste en prestar los auxilios necesarios, en caso de



siniestro o riesgo inminente, a sus compañeros de trabajo o proteger los intereses del empleador cuando estos se encuentren en riesgo.

Los efectos de esta clase de suspensión se encuentran regulados en el Artículo 67 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala y concisamente regula que en las literales a) y b) descritas anteriormente el trabajador queda relevado de cumplir con sus obligaciones derivadas del contrato, sin embargo el patrono sí debe cumplir con el pago del salario.

Ese mismo Artículo también establece que en los casos de enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y post natales o demás riesgos sociales, en los cuales el trabajador este cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el patrono únicamente deberá pagarle las cuotas que establezca el reglamento de dicha institución. En el caso de que el trabajador no esté protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la obligación del patrono se debe regir por las reglas siguientes que establece el Artículo 67 del cuerpo antes mencionado "la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;
- b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y



c) Después de un trabajo continuo de nueve meses o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.” Transcurridos dichos plazos la suspensión individual parcial se convierte en total, es decir que ambas partes de la relación laboral quedan relevados del cumplimiento de sus obligaciones, sin embargo el trabajador cuenta con su derecho de reserva de plaza.

Asimismo en el caso de que la relación laboral termine por alguna de estas causas el patrono está obligado a pagarle una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, en el caso de que ese plazo fuera menor a un año el pago debe realizarse de forma proporcional.

Cabe recalcar que los casos de suspensión individual de los contratos de trabajo, no interrumpe la continuidad de la relación laboral para el caso del pago de la indemnización, tal como lo establece el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala “La continuidad en el trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias...”.

B. Causas y efectos de la suspensión individual total

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República en su Artículo 68 establece “Son causas de suspensión individual total las siguientes:

- a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores; Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en



los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y

- b) La prisión provisional, prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.” Esta regla se exceptúa en los casos en que el delito fuera cometido en vulneración de algún derecho del empleador o de su familia, salvo que fuera declarado absuelto tendría el patrono la obligación de pagarle los salarios que este hubiese dejado de percibir.

En los casos de prisión provisional aplica la regla anterior siempre que sea modificada la medida, o seguida de condena absolutoria u obtuviera su libertad bajo fianza. En los casos arriba descritos el trabajador tiene la obligación de dar aviso al patrono de la causa que lo imposibilita presentarse a laborar transcurridos cinco días luego de su inicio y deberá de retornar a sus labores en el plazo de dos días siguientes de caducada la causa que le dio origen. El patrono tiene el derecho de contratar a otra persona para que cubra al trabajador suspendido durante el tiempo que dure esta, y podrá dar por terminada la relación con éste cuando se termine la suspensión individual colectiva, sin ningún tipo de responsabilidad.

El efecto principal de esta clase de suspensión consiste en que ninguna de las dos partes de la relación laboral está obligado a cumplir con las obligaciones fundamentales establecidas en el contrato de trabajo.

Con relación a lo establecido en la literal b) hace referencia a los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos. Los descansos pre y post natales y los demás



riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario.

Es importante recalcar que en ambos casos de suspensión individual sea parcial o total, el patrono está imposibilitado legalmente para dar por terminados los contratos de trabajo sin justa causa, si tuviera una causa justificante lo podrá realizar en cualquier momento.

Al contrario, el trabajador si puede dar por terminada la relación laboral sin causa justificante en cualquier momento durante el transcurso de la suspensión, tal como lo establece el Artículo 69 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República.

C. Causas y efectos de la suspensión colectiva parcial

Según lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República “Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) Los casos previstos por los Artículos 251 y 252, párrafo segundo;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales;



d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos **hayan** accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.”.

Dentro de los efectos de la suspensión colectiva parcial, en la literal a) antes descrita el empleador está obligado a cancelar los salarios durante el plazo de duración de la huelga y pagar el doble de estos a los trabajadores que hayan laborado durante este tiempo. En el segundo supuesto hace referencia al paro declarado ilegal y al paro legal justo el patrono deberá de cancelar los salarios dejados de percibir por los trabajadores.

Con relación a la literal c) se da cuando existen causas de suspensión colectiva total tales como: la huelga legalmente Injusta, el paro declarado legal, la falta de materia prima en el centro de producción siempre que la causa no sea imputable al patrono, la muerte o incapacidad del patrono, casos de fuerza mayor o caso fortuito, cuando el empleador se comprometa a pagar con anterioridad o posterioridad a la suspensión colectiva, la totalidad o una parte de los salarios dejados de percibir a los trabajadores, cuantía que deberá ser establecida por los tribunales de trabajo y previsión social.

D) Causas y efectos de la suspensión colectiva total

Según lo establece el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 71 “Son causas de suspensión colectivo total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:



- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) El paro legalmente declarado;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
- d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo”.

Los efectos de la suspensión colectiva que afecta a la mayoría o a la totalidad de relaciones laborales de una empresa o centro de producción consisten en que ninguna de las dos partes de la misma debe de cumplir con las obligaciones fundamentales establecidas en sus contratos de trabajo, asimismo uno de los efectos puede ser la terminación de la relación laboral a solicitud de alguna de las partes si transcurrido tres meses del inicio de la suspensión o a cesado la causa que le ha dado origen, por parte de los trabajadores estos deben de dar el preaviso legal y los patronos están obligados a el pago de indemnización según el tiempo laborado en el centro de producción.

4.2 Trámite para solicitar la suspensión colectiva

De conformidad con las disposiciones laborales dentro de la legislación guatemalteca, dada la causa que da origen a la suspensión colectiva individual o total el patrono tiene un plazo de tres días para presentar ante la Inspección General de Trabajo la solicitud



sustentada con los medios de prueba necesario que comprueben que la causa no es imputable al empleador, posteriormente la Inspección General de Trabajo analiza la solicitud y si a su consideración la causa alegada es justificada la declarará con lugar.

Así como lo establece el Artículo 73 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, del Congreso de la República “desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los 3 días posteriores al ya mencionado”.

Cesada la causa que dio origen a la suspensión el empleador deberá de dar aviso a la Inspección General de Trabajo con la finalidad de que ésta notifique a los trabajadores del centro de producción el inicio de labores, a lo cual el empleador deberá de proporcionarle toda la información necesaria para el efecto, si los trabajadores no se incorporan al centro de producción transcurrido quince días de que dio el aviso a la Inspección General de Trabajo puede dar por terminado los contratos laborales sin ninguna responsabilidad.

En el supuesto de que la Inspección General de Trabajo no logre notificarle a los trabajadores de la empresa de manera personal deberá publicar un aviso tres veces en el diario oficial y en otro diario de mayor circulación del país, en ese caso el plazo de los quince días empezara a transcurrir a partir del día que se realizó la primer publicación, según lo establecido en el Artículo 75 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

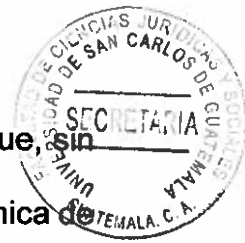


4.3 Procedimiento a seguir en caso de que el patrono no pueda cumplir con las condiciones pactadas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo por causas físico económicas

En aplicación de las normas laborales guatemaltecas, en el caso de que un patrono se encuentre imposibilitado económicamente para cumplir con los beneficios otorgados a los trabajadores en un pacto colectivo de condiciones de trabajo y como es de conocimiento que las garantías otorgadas en los mismos son nuevos derechos laborales obtenidos, en el trabajo se plantean dos soluciones a la controversia expuesta.

Como primera solución, que el patrono solicite ante la Inspección General de Trabajo la suspensión colectiva total o parcial de los contratos de trabajo de la mayoría o la totalidad de trabajadores de la empresa, mientras se recupera económicamente el centro de producción, siempre y cuando la causa no le sea imputada; asimismo el patrono puede acordar con el sindicato de trabajadores del pago total o parcial de los salarios dejados de percibir durante el plazo que dure la suspensión, al momento de que la empresa se recupere económicamente.

Recibida la solicitud por parte de la Inspección General de Trabajo y comprobada la justa causa, esta fijará un monto que deberá pagar el empleador al momento de iniciar la suspensión para aliviar en cierta medida la situación económica de los trabajadores. Según lo establece el Artículo 72 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala "En las circunstancias previstas en los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, ~~sin~~ lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores”. Es importante recalcar que la figura de la suspensión de los contratos de trabajo es un medio a través del cual el Estado pretende lograr la estabilidad en las relaciones laborales, la cual es un pilar fundamental para la economía del país.

La segunda solución que se plantea en el trabajo de investigación es el procedimiento de diálogo social, que está regulado en el protocolo único de procedimientos del sistema de inspección de trabajo, desarrollado en el capítulo anterior, el cual se basa en los principios de defensa y de buena voluntad de las partes. A través del cual se busca llegar a un acuerdo beneficioso para ambas partes involucradas en el sentido de que el patrono pueda cumplir con lo establecido en el pacto en una forma que le sea económicamente posible y protegiendo los derechos y beneficios que gozan los trabajadores.

Tomando en cuenta que el principio más importante del derecho procesal del trabajo es el conciliatorio que se encuentra regulado en los considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, el cual establece “Que las normas del Código de Trabajo deben de inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Con ambas soluciones propuestas se evidencia que si bien no es posible disminuir las garantías laborales otorgadas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, aun cuando cambien las condiciones económicas del empleador; la ley ofrece las soluciones legales expuestas, a las cuales las partes interesadas pueden acudir como solución a

dicha controversia, y de esta cuenta lograr la estabilidad económica tanto para los
empleadores como para los trabajadores.



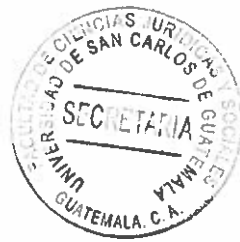




CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En el sistema laboral guatemalteco se encuentra regulada la figura de pactos colectivos de condiciones de trabajo, como una institución a través de la cual los sindicatos de patrones y trabajadores pueden negociar mayores beneficios para estos últimos en la prestación de servicios, que se convierten en nuevos derechos laborales adquiridos susceptibles de modificación únicamente para superarlos. Sin embargo existen casos en los cuales el patrono se encuentra, debido a una crisis financiera de la empresa, imposibilitado económicamente para su cumplimiento.

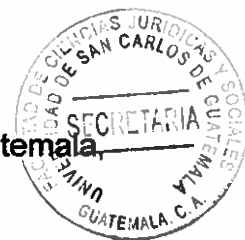
En consecuencia al ser evidente la problemática se plantea dos soluciones prácticas que a su vez evitan el planteamiento del conflicto jurídico antes los órganos jurisdiccionales y promueven la estabilidad económica de ambas partes de la relación laboral. En ese sentido, se propone como primera solución el procedimiento de dialogo social el que se encuentra regulado en el protocolo único de procedimientos del sistema de inspección de trabajo, a través del cual se puede llegar a un acuerdo en el que se cumpla con lo establecido en el pacto pero beneficiando al patrono en hacerlo de una forma que le sea económicamente posible. Así mismo como una segunda solución, la solicitud por parte del patrono de la suspensión de los contratos de trabajo con la cual se garantiza la estabilidad de los trabajadores con la reserva de plaza. En conclusión aplicando las soluciones planteadas se puede erradicar la problemática planteada y mantener la estabilidad económica de ambas partes de la relación laboral sin vulnerar ninguna garantía laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- BONNECASE, Julien. **Introducción al estudio del derecho.** (s.e.). Puebla, México: Ed. Cajica, 1944.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** (s.e.). México: Ed. Harla, 1985.
- CABALLENAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 1ª ed. Argentina: Ed. Atalaya, 1984.
- CABALLENAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** (s.e.). Argentina: Ed. Depalma S.A, 1986.
- CASTILLO GARCÍA, Carlos Horacio. **El pacto colectivo de condiciones de trabajo en el derecho comparado en las Repúblicas de Guatemala y Costa Rica.** Tesis de grado. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1999.
- CHÁVEZ CHEVE, José Luis. **Análisis jurídico de la coercibilidad de las resoluciones emitidas por la inspección general de trabajo en materia de prestaciones laborales.** Tesis de grado. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2009.
- Comisión presidencial coordinadora de la política del ejecutivo en materia de derechos humanos. **Pacto de derechos económicos, sociales y culturales versión comentada.** 1ª ed. Guatemala: Ed. COPREDEH, 2011.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 9ª ed. México: Ed. Porrúa, 1984.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3ª ed. México: Ed. Porrúa, 1966.
- DEVALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo.** (s.e.). Buenos Aires, Argentina: Ed. Impresores, Bibliografía Omeba, 1961.



FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1^a ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. 3^a ed. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Fenix, 2014.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 3^a ed. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Fenix, 2006.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 4^a ed. México: Ed. Porrúa, 1994.

GARCÍA, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. (s. e.). Barcelona, España: Ed. Labor S.A, 1960.

GARCÍA OVALLE, Shirley Lucrecia. **Importancia del protocolo facultativo del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y su incorporación al marco jurídico guatemalteco**. Tesis de grado. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2016.

GUIDO Horacio, Alberto Odero. **Derecho sindical de la OIT**. 1^a ed. Ginebra, Suiza: Ed. OIT, 1995.

<http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx> (Consultado: 19 de septiembre de 2020)

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm> (Consultado: 19 de septiembre de 2020)

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm> (Consultado: 23 de septiembre de 2020)

<http://www.relats.org/documentos/DERECHOVillela.pdf>. (Consultado: 28 de octubre de 2020)



- HURTADO CRUCHAGA, Alberto. **Sindicalismo**. (s.e.). Santiago de Chile, Chile: Ed. Del Pacifico S.A., 1986
- IGELMO CARRO, Alberto. **La suspensión del contrato de trabajo**. (s.e.) Barcelona, España: Ed. Boch, 1959.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral sindical guatemalteco**. 1ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1976.
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Jorge, Laura Celia Pérez Estrada. **Derecho procesal del trabajo**. 1ª ed. México: Ed. Oxford University press México, 2019.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.
- NEVES MUJICA, Javier. **Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo**. (s.e). Lima, Perú. (s.l.i), (s.f).
- Organización internacional del trabajo. **Educación obrera para el trabajo decente**. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. OIT, 2014.
- Organización internacional del trabajo. **Negociación colectiva: guía de políticas**. 1ª ed. Ginebra, Suiza: Ed. OIT, 2016.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias Jurídicas, políticas y sociales**. (s.e.). Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 1981.
- PALENCIA ARICINIEGA, Osmani. **La suspensión del contrato individual de trabajo como garantía al principio de estabilidad**. Tesis de grado. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2002.



Legislación:

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

Código de trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441, año 1961.

Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 71-86, año 1986.

Reglamento interno del ministerio de trabajo y previsión social. Presidente de la República. Acuerdo gubernativo 215-1012, año 2012.

Funciones sustantivas, administrativas de apoyo técnico a las dependencias del ministerio de trabajo y previsión social. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo ministerial 284 – A-2012, año 2012.

Instructivo para la presentación y registro en forma electrónica del reglamento interior de trabajo. Ministerio de trabajo y previsión social. Acuerdo ministerial 540-2019, año 2019.

Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo. Viceministerio de administración de trabajo. Acuerdo ministerial 186-2015, año 2015.