

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

**ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO
MEDIO EFICAZ PARA REALIZAR MEJORAS LABORALES PARA LOS
EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LISSETH PIMENTEL QUINTANILLA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Noviembre de 2005

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:
 Presidente: Lic. Helder Ulises Gomez
 Vocal: Licda. Gloria Leticia Pérez Puerto
 Secretario: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

Segunda Fase:
 Presidenta: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
 Vocal: Licda. Bernicia Contreras Calderón
 Secretario: Lic. Rodrigo Franco López

Nota: “Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”
(Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y
Notariado y Público de Tesis).

ACTO QUE DEDICO

A DIOS	Por el privilegio de permitirme llegar a esta meta y darme las fuerzas para seguir adelante, por iluminar mi vida, guiar mi camino y ser el padre más amoroso.
A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA	Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme el privilegio de ser egresada de sus aulas.
A MI MAMITA	A la persona más importante en mi vida, quien ilumina mi vida, que me enseñó con su ejemplo de perseverancia y lucha, gracias nunca lo hubiera logrado sin ti, te amo.
A MIS HERMANAS	Carol y Heidy Pimentel con mucho cariño, con la intención de inspirarlas a siempre alcanzar sus propias metas.
A MIS ABUELAS	Teresa Quintanilla, y Dina Pimentel con mucho respeto y cariño.
A MIS TIAS	Leonor, Ani, Tere, Esteli, Berty Quintanilla y a sus respectivas familias agradeciendo su cariño, sus consejos y sus oraciones en todo momento. Ninet e Iris Pimentel por todos sus buenos deseos.
A MIS TIOS	Walter, Esvin Pimentel con mucho cariño.
A MIS AMIGAS	Yoly, Michell, Jackelin.
A MIS AMIGOS	Jorge González, y Cesar G. Por todo su apoyo.
A MI ASESOR Y REVISOR	Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos y Lic. Héctor David España Pinetta.
A LA LICENCIADA	Carmen Yolanda de León Rodas por todos sus consejos, enseñanzas y ejemplos, me han ayudado mucho en mi vida, gracias.
A EL LICENCIADO	José Israel Jiatz Chali por su paciencia, ejemplo, y por su apoyo.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. Coaliciones de trabajadores.....	1
1.2. Antecedente históricos	3
1.3. Definición de derecho colectivo.del trabajo.....	6
1.4. Naturaleza jurídica.....	6
1.5. Finalidad inmediata o presente del derecho colectivo del trabajo.....	9
1.5.1. Finalidades mediatas o de futuro del derecho colectivo del trabajo.....	10
1.6. Características propias del derecho colectivo del trabajo.....	11
1.7. Los orígenes de la negociación colectiva.....	12
1.8. Definición de negociación colectiva.....	15
1.9. Sujetos de la negociación colectiva.....	16

CAPÍTULO II

2. Objeto de la negociación colectiva.....	19
2.1. Los sindicatos en la negociación colectiva.....	19
2.2. Contenido de la negociación colectiva.....	20
2.3. Contenido normativo.....	21
2.4. Contenido obligacional.....	21
2.5. Principales características de la negociación.....	22
2.6. Principios básicos de la negociación colectiva.....	23
2.7. Formas de negociación colectiva.....	24
2.7.1. Arreglo directo o extrajudicial.....	24

2.7.2. Representación de las partes en el arreglo directo.....	25
2.7.3. Regulación del arreglo directo.....	26
2.8. Vía directa o judicial.....	29
2.8.1. Generalidades.....	29
2.9. Definición.....	31
2.9.1. Representación de las partes en la vía directa.....	32
2.9.2. Procedimiento de discusión del pacto colectivo de empresa.....	33
2.9.3. Procedimiento del pacto colectivo de Industria.....	34

CAPÍTULO III

3. Aspectos generales de la negociación colectiva.....	37
3.1. Condiciones indispensables para la negociación colectiva.....	37
3.2. Asuntos negociables.....	38
3.3. Los trabajadores comprendidos en la negociación.....	41
3.4. Niveles a que se negocia.....	42
3.5. La realidad social.....	44
3.6. Formas y redacción de los convenios.....	45
3.7. Frecuencia, duración y resultados.....	47

CAPÍTULO IV

4. El Estado y la negociación colectiva.....	49
4.1 Conflictos laborales.....	49
4.2. Responsabilidad del Estado en virtud de normas internacionales.....	51
4.3. Incumplimiento del Estado de Guatemala en el fomento y protección de la negociación colectiva.....	53
4.4. Negociación colectiva como medio para mejorar las condiciones laborales.....	54
4.5. Concepto.....	56
4.6. Conflicto de trabajo.....	57

CONCLUSIONES..... 59
RECOMENDACIONES..... 61
BIBLIOGRAFÍA..... 63

(i)

INTRODUCCIÓN

Actualmente la mayoría de la población nacional, atraviesa por una situación precaria, es decir, sin estabilidad o seguridad, principalmente en los aspectos económico, social y cultural, debido a transformaciones abruptas de las relaciones de todo tipo en la sociedad, o sea, a la realidad cambiante de los aspectos mencionados.

Esa población, es la que resulta afectada intensamente por carecer profundamente ante tales cambios, de los recursos indispensables para enfrentar dicha situación. Me estoy refiriendo a la clase trabajadora, la que gasta su energía física o mental, en los centros de producción, ocasionando utilidades o riqueza al otro elemento personal de la relación laboral, como el Patrono. Basándome en la justicia social, estimamos que a cambio de su actividad productora de riqueza, el empleado, al menos, debe obtener los medios indispensables para procurarse una existencia digna, lo que no se posibilita en nuestra sociedad.

De lo anterior deduzco, que una minoría de la población guatemalteca, se encuentra en capacidad económica y por demás acumulada innecesariamente, para poder enfrentar tales transformaciones económicas, sociales y culturales, en detrimento del grueso de la población que no logra satisfacer en forma adecuada sus necesidades básicas.

La transformación del mundo, necesariamente produce la constante transformación del derecho, especialmente del derecho del trabajo, que nació, existe y existirá para ayudar a la clase trabajadora a alcanzar una posición decorosa, por ello tal rama de la ciencia jurídica, se caracteriza por ser esencialmente dinámica.

(ii)

El derecho del trabajo, entonces, debe crear, mantener y perfeccionar los medios o instrumentos que conduzcan a la obtención del mejoramiento de las condiciones de trabajo, para atemperar la situación del empleado.

El medio más eficaz en la obtención de tal objeto, es la negociación colectiva, que constituye el tema central de nuestro trabajo; en el desarrollo del cual, nuestra pretensión es sumamente modesta, no tratamos de crear o imponer nuevas teorías en el derecho del trabajo, sino simplemente aportar una pequeña colaboración a la ciencia jurídica y a la clase trabajadora, para alcanzar la posición que tiene merecida, pues dicha clase, es la protagonista de todo el movimiento económico.

Se dividió el contenido de este estudio en cuatro capítulos. El primero hace referencia a aspectos puramente sustanciales o fundamentales de la negociación colectiva; básicamente trato algunos asuntos relacionados con los derechos mínimos en el derecho del trabajo. En el segundo capítulo describo conceptos básicos en la negociación colectiva; y del tercero al cuarto, me refiero al procedimiento que, de conformidad con nuestra legislación, es utilizado para la negociación de una convención colectiva; el que, contrariamente al principio de celeridad, propio del derecho procesal del trabajo, se torna demasiado complejo y por ende prolongado, por lo que no se cumple con la administración pronta y cumplida de la justicia. Desarrollo el procedimiento en su conjunto y, adicionalmente hago una pequeña exposición de la estabilidad en el trabajo, vinculándola, desde luego, con la negociación colectiva.

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

1.1. Coaliciones de trabajadores

El trabajador ha tenido necesidad de agruparse con otros trabajadores, y de esa manera compensar la inferioridad, el aislamiento en que se encuentra frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente. Así se formaron coaliciones, asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales.

Por esos medios los trabajadores lograron, pacíficamente a veces, o recurriendo a medidas de fuerza en otras ocasiones, que la intervención del Estado se concretará en leyes tendientes a impedir su explotación. También directamente o con la intervención Estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleador o un grupo de empleadores, poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo.

Esos acuerdos, precursores de la legislación del trabajo, son los denominados contratos colectivos de trabajo o convenios colectivos de trabajo, y fijan condiciones de trabajo también inderogables, estableciendo un cierto nivel para los contratos individuales, y constituyen un complemento indispensable de la protección asegurada a los trabajadores por la legislación. Con su celebración se logra un equilibrio entre las partes intervinientes, y los trabajadores pactan fortalecidos por el grupo que los representa. El convenio aparece entonces como una regulación democrática de las condiciones de trabajo con ventajas sobre la legislación corrientemente comprensiva de normas generales para todos los trabajadores-, puesto que, además de referirse a la actividad representada por las partes pactantes, tiene en cuenta también las posibilidades de esa actividad.

El negociador es únicamente miembro de una asociación profesional, presta servicios frecuentemente en grandes economías y, no pocas ocasiones utiliza métodos mecánicos de producción que exigen una acción conjunta o continuada, esos hechos y otros similares han dado origen a las relaciones colectivas.

Surge, pues, de lo dicho, que el derecho del trabajo no se agota con la participación de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución, e incluso la intervención que cabe del Estado en ellos.

“Así se forma una norma del derecho de trabajo denominado derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, empresario que representa al interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de de comunidad.

La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de las asociaciones profesionales. Sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo”.¹

¹ Allocat, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, pág. 15

“Solo del lado patronal es posible que también un solo patrono sea sujeto del derecho colectivo, escribe Krotoschin, porque para el carácter colectivo es decisivo siempre únicamente el lado obrero. Como ocurre con todo el derecho del trabajo, agrega el mismo autor, también el derecho colectivo toma su nombre y su esencia únicamente del lado de los trabajadores, en cuyo interés ese derecho existe, principalmente”².

Las asociaciones profesionales persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en igualdad de condiciones con el empleador, y a ese objeto se vale de dos instrumentos: el contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto de intereses colectivos; y la huelga, instrumento de lucha que se contrapone el paro. Son, pues instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, las asociaciones profesionales, base de ese derecho los convenios colectivos del trabajo y los conflictos colectivos.

El derecho colectivo del trabajo ha sido denominado también derecho sindical, teniendo en cuenta que la asociación de trabajadores o los sindicatos son la base en que se sustenta.

1.2. Antecedente históricos:

El nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo principia con la historia del derecho de coalición. Reconociendo que asociación es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, podemos afirmar que si ésta libertad falta no son posibles ni la huelga, el paro, la asociación profesional, la contratación colectiva, en tal sentido la primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición.

² krotoschin, **Fundamentos de derecho colectivo de trabajo**, pág.19.

Conseguida y proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. Cuando se da la simple coalición, si no se permitiera la suspensión colectiva de los trabajos, sería un derecho ilusorio, pues se reduciría a simple derecho de petición ante el patrono. La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, pues consistía en suspensión colectiva de los trabajadores, que aunque dejó de ser un delito, puesto que faltaba al cumplimiento de las obligaciones, producía la terminación de los contratos individuales de trabajo.

El patrono quedaba en libertad de despedir a los obreros y emplear nuevos trabajadores. La huelga en estas condiciones constituía un derecho negativo. Pues era la facultad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba a la empresa a suspender sus labores. Su fuerza radicaba principalmente en: a) la solidaridad obrera; y b) En la dificultad de encontrar nuevo personal. La historia de la huelga para llegar a constituir un derecho positivo, pasó de la época de la tolerancia al de la huelga como un derecho de los trabajadores.

En México se reconoció el derecho de huelga en la Constitución de 1917. Después de la segunda guerra mundial, principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente en los derechos públicos

El derecho de asociación profesional tiene también su historia. Al reconocerse el derecho de coalición, que es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, parecía lógico que su reconocimiento producía la licitud de la asociación profesional. La asociación profesional habría el proceso de la huelga, funcionando como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero no reconocida legalmente hasta impedir su formación, pero constituiría un derecho, ni gozaría de personalidad jurídica, no sería obligatorio a los patronos negociar con ella. Pero el proceso es variable en los grandes países de Europa.

En Inglaterra se obtuvo el derecho de coalición en 1824, la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues en el orden jurídico

no existía prohibición en contra de su existencia. En Francia se obtuvo la libertad de coalición 40 años después, en 1864, y pudo funcionar la huelga pero subsistió la prohibición para la asociación profesional.

Esta diferencia se debió a una distinta actitud político-económica. En Inglaterra se prohibió el derecho de coalición para satisfacer los principios de la escuela liberal. Pero toleró a las asociaciones que perseguían un fin lícito, distinto de las finalidades de la asociación profesional. Y cuando autorizó la coalición, se produjo automáticamente la licitud de la asociación profesional. El derecho Francés fue adverso a la libertad de asociación profesional, por que el Estado tenía miedo de los grupos sociales. Después reconocieron las leyes, la existencia de la asociación profesional y le otorgaron personalidad jurídica, pero aún así no era un derecho de los trabajadores, ya que los empresarios legalmente no estaban obligados a tratar con ella.

“Las instituciones del derecho colectivo del trabajo, como el contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo, fueron en términos generales instituciones ilícitas, pero su valor ha estado sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional. En el período de tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, luego a decirse que era una declaración de buena voluntad de los patronos. Pero que no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Cuando la asociación profesional se le dotó de personalidad jurídica adquirió el contrato colectivo, existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento.

El derecho colectivo del trabajo y sus instituciones, la libertad de coalición, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho del trabajo, participan de la naturaleza de éste, y son en consecuencia garantías sociales en beneficio de los trabajadores".³

³ Cabanella, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**, pág. 41.

1.3. Definición de derecho colectivo del trabajo

El tratadista Mario de la Cueva define el derecho colectivo del trabajo como: “La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente y los conflictos colectivos”⁴

Hueck y Nipperdey, define el derecho del trabajo: “como aquella parte del Derecho del Trabajo que regula el derecho de asociación de los trabajadores en los oficios o profesiones y en las empresas sus contratos y sus luchas, y de forma más concreta, la relación jurídica entre trabajadores y empresarios como conjuntos sociales mediante su sometimiento a normas de derecho”⁵

Es la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho, pero, por su especial naturaleza, disfruta de cierta autonomía.

1.4. Naturaleza jurídica

Siendo el derecho colectivo del trabajo, la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

Señalare que la naturaleza jurídica del estatuto es doble. Es un derecho frente al Estado y al empresario. Y por estas características, el derecho colectivo del trabajo es público.

⁴ **Derecho Mexicano del trabajo**, Pág. 277.

⁵ **Compendio del derecho del trabajo**, Pág. 243.

Se demuestra suficientemente la tesis de que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al estado. Pues nuestra Constitución Política, garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga.

La Constitución asegura la libertad de coalición, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros, el Estado se encuentra obligado a respetarlos, a fomentarlos y protegerlos.

Finalmente, el poder público está también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad, que debería ser intocable para el Estado, libertad diversa y complementaria de las garantías individuales. Y es porque, según indico las fuerzas económicas nacionales no quieren quedar absorbidas por el Estado; nuestro derecho colectivo es la garantía de independencia de las fuerzas económicas; es un derecho público subjetivo de estas fuerzas y se equipara, por su valor jurídico, a las garantías individuales.

Asimismo el derecho colectivo del trabajo es el derecho de una clase social frente a la otra. Es un derecho de la clase trabajadora. Esta proposición es consecuencia de la actitud de nuestras fuerzas económicas, que como ya se mencionó: no quieren ser absorbidas por el Estado, por eso se organizan para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles, pues saben que sus demandas únicamente serán atendidas en la medida que se organicen. Para que sus organizaciones reclamen un derecho, que es el derecho colectivo del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo es un derecho contra el empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa. El contrato colectivo significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores; es un gran cambio con el siglo XIX, en cuyos años la voluntad del empresario era ley para el contrato individual de trabajo. La huelga es una guerra privada, consecuencia de la injusticia que se comete a uno de los factores de la producción; y la comparación es correcta, pues la huelga, como la guerra puede terminar con la derrota del justo.

“El derecho colectivo del trabajo es derecho público, ahora, nos parece que la solución es evidente para el derecho colectivo, parte de aquél: si el estatuto que analizamos se compone de derechos públicos subjetivos, la única posición posible es la nuestra, esto es, el derecho colectivo del trabajo es un derecho constitucional”.⁶

Para Cabanellas, “la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, se cataloga de derecho público. Pues pone de relieve que constituye un derecho de los trabajadores y de los empresarios con el Estado y un derecho de los asalariados, como grupo o clase, ante los patronos.”⁷

No pueden existir asociaciones profesiones legales, con la personalidad jurídica, sin ajustarse a una regulación de poderes públicos, que suelen conservarse además la potestad, más o menos a las libertades y garantías ciudadanas reconocidas para resolver sobre el reconocimiento definitivo de tales entidades. Además, del poder público también es, en la actualidad, competencia privativa resolver acerca de la legalidad o prohibición con la punibilidad consiguiente de las medidas laborales de fuerza, de la huelga o iniciativa de los trabajadores o de sus sindicatos y del paro patronal, como actitudes más características de los conflictos del trabajo.

⁶ **Ob. Cit;** pág. 44.

⁷ **Ibid.**

En ese orden Cabanellas, sostiene que, en platillo privatista de la balanza hay que colocar, incluso con intervención de las autoridades administrativas, que las convenciones colectivas del trabajo y las sentencias que le ponen solución convencional o forzosa a los conflictos laborales van a repercutir en definitiva en las relaciones entre ciertos trabajadores y ciertos empresarios, en sus respectivos patrimonios, con ventajas y perjuicios recíprocos; eso siempre que no se produzca una coalición obrero-patronal para endosar los beneficios de una parte, la obrera, sin menoscabo para la otra, la patronal, sobre el país o el consumidor, en que la acción colectiva laboral vuelve a adquirir relieve público, por afectar el interés general.

Esa dualidad de consecuencia en la esfera privada de asalariados y patronos y en ámbito de toda una profesión, y hasta de todo un país, le otorga a este derecho cierto carácter mixto.

1.5 Finalidades inmediatas o presentes del derecho colectivo del trabajo

- La primera finalidad del derecho colectivo del trabajo es la unión de los trabajadores en la asociación profesional; cuyo propósito es asegurar la igualdad entre los trabajadores y patronos, desde éste punto de vista, el derecho colectivo del trabajo tiende a democratizar la vida social al hacer de los trabajadores “los iguales” del empresario, con quienes discutirán de potencia las cláusulas del pacto colectivo, por ejemplo.
- Otra finalidad inmediata del derecho del trabajo es el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo que responde mejor que la ley a los cambios de las condiciones económicas, por este procedimiento consigue el derecho colectivo el máximo beneficio para los trabajadores y aseguran la realidad del principio de igualdad de salarios. El derecho del trabajo es un

estatuto dinámico que debe adoptarse a los cambios en las condiciones de la sociedad. El pacto responde mejor que la ley a esta necesidad por su vigencia.

- El derecho colectivo del trabajo tiene una pretensión más amplia pues desea regir integralmente el derecho individual de trabajo lo cual se logra a través de la minuciosa reglamentación del pacto colectivo que en la práctica hace inútil la contratación individual.
- El derecho colectivo no se concreta a pactar las condiciones de prestación de los servicios sino se hace garante de su cumplimiento e interviene en cada relación individual del trabajo lo cual explica las facultades representativas de los sindicatos y la presión para obligar al patrono o cumplir las situaciones derivadas de cada relación de trabajo.
- Finalmente el derecho colectivo constituye un nuevo principio de estructuración del Estado, El producto son los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las comisiones paritarias de salarios mínimos.

1.5.1. Finalidades mediatas o de futuro del derecho colectivo de trabajo

- La organización de los trabajadores produce una fuerza política indudable, se aspira a que dichos trabajadores tengan oportunidad de elegir representantes legítimos ante el congreso;
- Por otro lado se considera al derecho colectivo como un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro. Se puede pensar en una transformación política que cambiará el sistema de representación mayoritaria por uno de representación profesional y una modificación en el sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza.

1.6. Características propias del derecho colectivo del trabajo

“ No obstante la unidad del derecho del trabajo, del cual es parte integrante el derecho colectivo del trabajo, este derecho tiene algunas características propias:

- Es un derecho que atañe a grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos obreros. Esos grupos sociales han sido considerados “grupos de presión” y “grupos de tensión”, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.
- Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concentración de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
- Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecuencia de cierto estado de paz laboral.
- Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.
- Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra parte, aislado, por la acción del Estado. Por esta doble razón, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para

facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado”.⁸

1.7. Los orígenes de la negociación colectiva

El surgimiento de la negociación colectiva está íntimamente ligado a las consecuencias sociales y económicas de los profundos cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos que tuvieron lugar en el siglo pasado. Los disturbios e inseguridad que resultaron de esa transformación, tuvieron un efecto especialmente perturbador en las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores. Primero en Gran Bretaña, y poco después en otros países, los trabajadores buscaron protegerse de los efectos devastadores de las nuevas máquinas, nuevos métodos de producción, nueva división del trabajo y nueva intensidad de la competencia formando organizaciones capaces de representar los intereses de los empleadores y del Estado.

Al principio, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir a las vicisitudes del ciclo económico, la inflexible resistencia de los empleados y las políticas hostiles del Estado fueron las creadas por los trabajadores calificados, los artesanos. Sólo ellos tenían los recursos materiales y administrativos y el liderazgo para crear instituciones sólidas. Las organizaciones viables formadas por trabajadores menos calificados o sin calificación se crearon posteriormente. Los artesanos se organizaron para tratar de regular la oferta restringiendo el acceso de nuevos artesanos al mercado y para crear asociaciones y proporcionar así protección básica a la pérdida de renta de los trabajadores. La regulación salarial y otras condiciones de trabajo, aunque no el único, solían ser un objetivo importante.

Algunas veces eran los empleadores los que buscaban la negociación en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos; a veces los sindicatos se esforzaban en establecer conjuntamente la determinación de los salarios en oposición

⁸ Allocati, **Ob. Cit**; Pág. 19.

de los empleadores y, a veces, aunque quizás más raramente, el impulso venía de ambas partes. Por lo tanto, la negociación colectiva no tuvo un origen único ni uniforme.

Aunque sería injusto ignorar el papel jugado por los empleadores y sus asociados en la etapa inicial de desarrollo de la negociación colectiva, la principal carga vino en definitiva a descansar en los trabajadores y sus sindicatos especialmente en las industrias en que la mano de obra no estaba calificada o se componía de trabajadores de baja calificación, pues los empleados con frecuencia se oponían fuertemente a abandonar las ventajas que suponía establecer las reglas.

A la resistencia de muchos empleadores a involucrarse en negociaciones conjuntas con los trabajadores se añadía la poderosa política pública, cuya justificación filosófica derivaba de los principios de liberalismo económico. La legislación restrictiva y la incapacidad jurídica de los tribunales, que buscaba el mantenimiento de la inmutabilidad del contrato de trabajo individual, llegaba a debilitar los sindicatos, especialmente a los que no estaban en un gremio, y a retardar el desarrollo de la negociación colectiva

Las primeras políticas explícitamente relacionadas con los métodos y procedimientos de negociación colectiva en los países industrializados surgieron tras el cambio de siglo, y en las décadas posteriores se convirtió en un tema sujeto a una amplia legislación, especial en el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales, legislación que intentaba regular, e incluso promover, la negociación colectiva como forma de autogobierno en el terreno laboral. Frecuentemente, esta legislación incluía cláusulas que definían los derechos y obligaciones de las partes, el estatus legal y aplicación del acuerdo, los principales temas que podían ser negociados y, en algunos países, las reglas de procedimiento a seguir por las partes.

Durante esta época. Los gobiernos en los países industrializados concebían su papel en las negociaciones colectivas importantes pero subsidiarias, centrado en el mantenimiento de la paz y estabilidad laboral, facilitando el funcionamiento del sistema

de relaciones laborales, protegiendo a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación y de negociación colectiva, y la aplicación de los acuerdos colectivos. La mayor responsabilidad para hacer funcionar la negociación colectiva descansaba en las partes.

La adopción por la conferencia internacional de trabajo de una serie de instrumentos internacionales tras la segunda guerra mundial ayudó sin duda a un mayor desarrollo de la negociación colectiva, siendo los instrumentos principales el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98). Estos instrumentos influyeron en la actitud de muchos gobiernos hacia la negociación colectiva en los años que siguieron a la segunda guerra mundial, y en muchos países este periodo supuso la confirmación del sistema de negociación colectiva, particularmente en el caso de la república federal de Alemania, Japón e Italia, países en los que restricciones de distinta naturaleza no habían permitido su desarrollo.

En muchos casos, el desarrollo de la negociación colectiva coincidió con un periodo de auge económico y crecimiento industrial. Sin embargo los periodos fascistas contradijeron la idea de que la política de negociación colectiva iba en función del grado de desarrollo económico de un país. Mientras que algunos gobiernos europeos estaban cambiando hacia una mayor tolerancia, apoyo al desarrollo de la negociación colectiva, los gobiernos fascistas que existieron entre 1920 y el decenio del setenta prohibieron la libre negociación. En su lugar, obligaron tanto a empleadores como a trabajadores a participar en estructuras establecidas por el Estado, que controlaba todas las decisiones en materia laboral.

En muchos países, también los años de posguerra fueron propicios a reformas legislativas. En Francia, la ley sobre negociación colectiva de 1950 eliminó algunos controles restrictivos impuestos en 1946 bajo la presión de las dificultades económicas del periodo de posguerra, pretendiendo expandir la conclusión de acuerdos colectivos.

En los Estados Unidos, la Ley nacional de relaciones de trabajo sufrió importantes modificaciones a partir de 1947.

En los inicios de la década de los setenta, la negociación colectiva se considera como un fenómeno en expansión practicado en todo momento y en toda circunstancia sobreviniendo de la depresión, el estancamiento y los movimientos de la inflación. Su función normativa, como medio complementario de la determinación de las condiciones de trabajo, no es cuestionada, y los temas ligados a su estructura y diversificación adquieren notable complejidad. La euforia queda patente en algunos estudios norteamericanos donde incluso se argumenta que la negociación colectiva es el origen de la paz social existente.

“Durante la década de los noventa la negociación colectiva se expande también en otros continentes. Así, en América Latina, donde fue un mecanismo de excepción hasta los años sesenta, o incluso en muchos países hasta los setenta, empieza a difundirse de forma muy rápida. Las causas de tal evolución se vinculan a las transformaciones económicas (desarrollismo económico), políticas y sindicales (aumento en tasa de sindicación y paralelo crecimiento de la negociación colectiva). Sin embargo, abriendo una tónica que seguirá en décadas posteriores, la negociación colectiva casi nunca alcanza a todos los sectores ni a todos los trabajadores, y las exclusiones suelen ser numerosas, basadas ya sea en la imposibilidad jurídica de negociar o en sus dificultades para extenderse en sectores como el rural o la pequeña empresa. El intervencionismo del Estado es otra de las características determinantes”⁹.

1.8. Definición de negociación colectiva

La expresión “negociación colectiva” comprende todas 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 (sindicato) o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

⁹ Organización Internacional de Trabajo, **Manual de educación obrera**, pág. 6.

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- Regular las reclamaciones entre empleadores y trabajadores, o
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización, o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez.

De hecho, esta definición es incompleta puesto que “la ley o la práctica nacional podrá determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a las negociaciones” con representantes elegidos de los trabajadores, o sea representantes no designados por un sindicato¹⁰

1.9. Sujetos de la negociación colectiva

En su forma más simple, la negociación colectiva se realiza entre un empleador y los representantes, elegidos o designados, de sus trabajadores. En una empresa pequeña es frecuente que el empleador o patrono se ocupe personalmente de negociar; en cambio, en una gran empresa suele delegar esta función en un representante suyo, casi siempre algún miembro importante de la dirección, como el gerente de recursos humanos o jefe de personal. Conviene recalcar aquí que, cualquiera que sea el resultado de las negociaciones, también el empleador y no sólo a sus trabajadores le conviene que éstos cuenten con representantes, elegidos o designados, para negociar.

En efecto, en la historia de las relaciones de trabajo puede hallarse referencias a más de un caso grave en que un empleador tuvo que negociar con una multitud enfurecida, porque eso se había transformado su personal al tratar de defender sus intereses sin disponer de una representación adecuada. Uno de los objetivos más

¹⁰ **Ibid.**

importantes de la negociación colectiva es procurar evitar el uso de la fuerza en la solución de los problemas.

La expresión “el empleador” utilizada en este contexto no significa necesariamente el dueño de la empresa. A estos efectos, el empleador es la persona que contrata trabajadores o los despide, tanto si desempeña esta función en una economía del mercado, una economía socialista o una economía mixta. En las reuniones de la Organización internacional de trabajo, que congregan a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, el grupo de empleadores puede comprender al representante de un ferrocarril, un establecimiento industrial u otra empresa de propiedad estatal. Lo que importa son las funciones que desempeña la persona de que se trate.

Si en otra ocasión la misma persona asistiera a una reunión como representante no de la empresa a cuyo personal de dirección pertenece, sino de una asociación profesional o un sindicato al que está afiliada, formaría parte del grupo de los trabajadores, pues esta vez su función consistiría en defender los intereses del personal de dirección en su calidad de empleados. En la OIT existe una regla tácita según la cual, en cualquier conferencia u otro tipo de reunión, ninguna persona u organización puede asistir a las reuniones más de un grupo; por otra parte, toda organización de personal de dirección o entidad análoga debe aclarar de entrada, cuando participa en una reunión como observador, si lo hace en calidad de una organización de empleadores o de trabajadores.

Las partes en la negociación colectiva son, el empleador o sus representantes, por un lado y por el otro, los representantes de los trabajadores. Pero esta situación relativamente simple se complica en la realidad porque puede haber otras partes, algunos presentes en la mesa de negociaciones y otras no.

En muchos países en desarrollo, y en algunos países desarrollados el empleador más importante es el Estado, y cuando él es el empleador en la mesa de negociaciones

los representantes de los trabajadores tienen con ellos a los de algún sector de la administración pública. Pero incluso cuando el estado no participa directamente en ellas como empleador, el gobierno puede estar muy interesado en las negociaciones.

Algunos gobiernos entienden que tienen el deber de adoptar algún tipo de política de ingresos, aun cuando en ocasiones pretendan no intervenir de ninguna manera en los precios y salarios, dejándolos librados a la fuerza del mercado. Es posible que un gobierno no quiera influir mucho en las negociaciones en una empresa pequeña, pero cuando lo que está en juego son los salarios y otras condiciones de un número muy grande de trabajadores, no es raro que insista en tener voz en la solución definitiva, y hasta puede intervenir en el proceso de negociación.

La forma más simple de negociación es la que se realiza en el ámbito de una empresa, y en varios países esta es también su forma más común. En otros tiene lugar a niveles muy diferentes: a nivel nacional, sea para ciertas industrias o para la totalidad de ellas. “El principio de la negociación colectiva sigue siendo el mismo, pero se aplica de otra manera, pues la negociación abarca a un mayor número de trabajadores y exige más formalidades que el simple contacto directo entre el empleador y su personal”¹¹

¹¹**Ibid.**

CAPÍTULO II

2. Objeto de la negociación colectiva

2.1. Los sindicatos en la negociación colectiva

Es natural, que los trabajadores actúen constantemente para lograr que se les confieran nuevas prestaciones, persiguiendo mejorar su situación; por lo inestable del mundo económico y social, que en su constante evolución produce modificaciones violentas que agravan su ya difícil situación. Sin embargo, suele ocurrir con frecuencia que ante tales actos reivindicativos los empleadores se muestren indiferentes e incluso en no pocas ocasiones adoptando una serie de medidas perjudiciales a los laborantes.

La única manera de poder hacer efectivas las reivindicaciones de los trabajadores, es mediante su organización preferiblemente en sindicatos para poder ejercer presión, exigiendo por medio de la negociación el reconocimiento y autorización de sus derechos y su colocación en la negociación colectiva. Estas ventajas cuya promesa se obtiene en la negociación, necesariamente al entrar ésta en vigor, automáticamente se incluirán o aplicarán a todos los contratos individuales existentes o por existir en la empresa; cumpliendo entonces la función de molde abstracto, con sujeción al cual se celebrarán o se tendrán por celebrados los contratos de trabajo.

En general puede afirmarse, que la negociación colectiva se orienta a la obtención de un mundo lleno de justicia social, sus fines entonces, no pueden calificarse si no de bellos, aparece un instrumento esperanzador del trabajo, que se pone a su servicio para arrancar del empleador los derechos que le ha usurpado, ante la indiferencia estatal, que se resiente a establecer regulaciones desterradas de imposiciones patronales crueles, y por lo mismo carentes en lo mínimo de justicia, justificándose por la posición servilista a que lo ha reducido el capital. Se identifica la negociación colectiva, con los principios inspiradores del derecho del trabajo, pues su

caracterización básica traducida en la permanente elevación de las condiciones de vida, persiguen entonces, la dignidad humana, procurando una existencia decorosa para el empleo.

De tal manera, que la negociación colectiva, es el medio más eficaz y con mayor certeza para lograr la superación en forma constante de los derechos que en calidad de mínimos otorga la ley laboral a los trabajadores.

El empeoramiento de los derechos mínimos, por consiguiente entra en contradicción con sus fines y por lo tanto la institución se desnaturaliza: además, atenta contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos, de esta manera la negociación colectiva, desplaza a la ley, proponiendo su perfeccionamiento.

Puedo sintetizar el objeto de la negociación colectiva de la siguiente manera: la obtención de un mejoramiento en la condición y la dignificación de los trabajadores, mediante la fijación de mejores condiciones para la prestación de los servicios, las que necesariamente se deben observar en la celebración de los contratos de trabajo.

2.2. Contenido de la negociación colectiva

Debemos advertir, que el resultado de la negociación colectiva, no se limita por su fundamental finalidad a la fijación de nuevas condiciones de trabajo; en la misma se ubican numerosas cláusulas que igualmente revisten importancia.

El contenido de las negociaciones colectivas puede afirmarse que sirve como ordenador de las relaciones en la empresa. Para Krotoschi se trata de “verdaderos códigos minuciosamente elaborados de la profesión o actividad”¹². El contenido de la convención, se refiere al conjunto de preceptos incluidos en la misma forma, o sea alude a las cláusulas o articulado.

¹² Krotoschín, Ernesto, **Manual de derecho del trabajo**, pág. 218.

2.3. Contenido normativo

De la Cueva lo define así: Son todas las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales de trabajo”¹³. Por su parte Cabanellas, indica que las cláusulas normativas” “Se aplican a todos los trabajadores para los cuales surte efectos la convención”.¹⁴ Krotoschin indica que “son cláusulas normativas aquellas que se establecen con el fin de ordenar el contenido de una cantidad indefinida de relaciones individuales de trabajo. Esas normas contienen las condiciones mínimas que como tales rigen las relaciones individuales con efectos inmediatos imperativos”¹⁵

Las cláusulas normativas, son aquellas cuyos fines se centrarán en la fijación de las condiciones de trabajo, y por ello de aplicación legal, en todos los contratos individuales de trabajo; obligan por consiguiente, a todos los laborantes y al empleador o empleadores. Tales cláusulas entonces establecen los beneficios que el patrono debe otorgar a los trabajadores como sujetos de la relación laboral, por lo tanto, la pretensión de esta regulación es interés general o de grupo y por lo tanto de orden público

2.4. Contenido obligacional

Para Krotoschin “El elemento obligacional de la convención colectiva, está formado por las disposiciones que crean derechos y deberes entre las propias partes de ésta. Tales disposiciones pueden establecerse expresamente, pero también se consideran que ciertas obligaciones, son inmanentes a la convención tácitamente sin que las partes las estipule expresamente”¹⁶ De la Cueva, lo define “como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella”¹⁷.

¹³ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 423.

¹⁴ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 532.

¹⁵ Krotoschin, **Ob. Cit**; pág. 223.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 446.

En conclusión, la mayor o menor riqueza de la negociación colectiva está condicionada por el entorno general del sistema de relaciones de trabajo, y en particular con el elemento como la naturaleza y estructura de la unidad de negociación; la capacidad de negociación del sindicato y su interés en negociar sobre determinadas materias; la unión económica y política general; la capacidad económica de la parte patronal; y el margen que la ley confiere a las partes.

Todos estos factores pueden jugar en un sentido favorable a la negociación colectiva, haciendo del convenio colectivo un instrumento de gran dinamismo y utilidad recíproca para empleadores y trabajadores. Por el contrario, pueden limitar la negociación colectiva a unos pocos puntos, que casi siempre son de naturaleza salarial, a menos que se limiten como lo hacen algunos convenios colectivos a reproducir disposiciones ya existentes o a ratificar el empleador se obliga a respetar la ley.

2.5. Principales características de la negociación

En Guatemala, como en el resto del mundo, la negociación colectiva constituye uno de los medios a través de los cuales se relacionan los actores del sistema de relaciones de trabajo, es decir de un lado, los empleadores o sus organizaciones y, del otro, uno o varios grupos de trabajadores por lo general, pero no siempre, representante de un sindicato.

Como ya se ha hecho mención antes son muy pocos los países, si acaso existe alguno, en donde la negociación colectiva sea el principal mecanismo de interacción entre los actores del sistema de relaciones de trabajo; sin embargo, si lo es en aquellas empresas o industrias en donde los trabajadores han podido constituir sindicatos sólidos.

“La característica central de la negociación colectiva, es que se realiza dentro de un marco minuciosamente delimitado por la legislación esto en un principio ofrece la ventaja de que casi en todos los países la legislación y a menudo la propia Constitución

Política (como en nuestro caso) consagran el derecho de negociación colectiva en términos enfáticos. Además, la existencia de un marco jurídico permite que se precisen con claridad lo que pudiéramos llamar las reglas del juego, lo que al menos en teoría facilita la negociación”¹⁸.

2.6. Principios básicos de la negociación colectiva

“El comité de libertad sindical de la OIT, ha establecido los siguientes principios básicos en materia de negociación colectiva:

- La negociación colectiva es un elemento esencial de la libertad sindical.
- La determinación de las organizaciones sindicales titulares de la negociación colectiva debe ser definida en función de la representación que ostente dichas organizaciones, y sin injerencias del empleador o del gobierno.
- La negociación colectiva debe ser aplicada tanto en el sector público como en el privado.
- Cuando se admita la negociación colectiva con participación de representantes de los trabajadores no organizados, ésta debe darse cuando no existan organizaciones sindicales.
- En todos los casos la negociación colectiva debe ser voluntaria tanto para los trabajadores como para los empleadores, y sin intervención e injerencia gubernamental.
- Los organismos encargados de resolver las discrepancias que surjan en la negociación colectiva debe ser independiente y su intervención voluntaria para

¹⁸ Bronstein, Arturo, **La negociación colectiva: Un Análisis comparativo**, pág. 27.

las partes, excepto en el caso de los servicios público esenciales que el arbitraje pasa a ser mecanismo obligatorio para la solución de diferencias”.¹⁹

En el propósito de los empresarios que van a un paro existe el mismo principio económico de obtener lo más en la lucha de clases: más salarios y menor esfuerzo del trabajador o más rendimiento y por menos costo el empresario.

“Pero asimismo se agiganta la fundamental divergencia de que, en la huelga, el trabajador no quiere prestar sus servicios al empresario y, en el paro, no puede desarrollar sus tareas por el obstáculo material que le impide el acceso a los lugares de trabajo. En lo uno campea la voluntad propia; en lo otro impera la fuerza ajena”²⁰

2.7. Formas de negociación colectiva

La negociación colectiva, tiene como característica, el otorgar titularidad de provocation, no sólo a los trabajadores organizados en sindicatos, sino también a los no sindicalizados agrupados en coaliciones, los que actúan por medio de sus consejos o comités ad hoc o permanentes. La negociación colectiva puede llevarse a cabo de dos formas o caminos: el primero denominado arreglo directo o extrajudicial, si quien negocia por la parte laboral es una coalición o grupo coaligado; y el segundo vía directa o judicial, si participa un sindicato.

2.7.1. Arreglo directo o extrajudicial

El arreglo directo, también conocido doctrinariamente como **trato directo**, tiene como nota caracterizante que por la parte trabajadora intervienen en la negociación un grupo coaligado. Las partes tienen la facultad de acordar los mecanismos que estimen idóneos para proceder. Esta institución ha sido estimada un medio

¹⁹ Organización Internacional de Trabajo, **Manual de educación obrera. La negociación Colectiva: un principio Fundamental, un derecho**, Pág. 35.

²⁰ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 381.

adecuado de solución, en virtud de que son las propias partes en conflicto las que en mejor forma se encuentran impuestas de los orígenes de la anomalía imperante en el respectivo centro de trabajo y por ende las que pueden contribuir con mayor eficacia en la probable solución.

En el **arreglo directo**, la ley concede a las partes la facultad de elegir la vía a utilizar en la negociación, regulando dos posibilidades: con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores (art. 374 C.T.) resulta lógico, que a falta de regulación del procedimiento a seguir en la substanciación del **arreglo directo**, tácitamente la ley está concediendo a las partes facultades discrecionales al respecto.

2.7.2. Representación de las partes en el arreglo directo

Quien exhibe la calidad de parte en el **arreglo directo**; claro es la **coalición o agrupamiento de trabajadores**; pero ante la imposibilidad de participar directamente en las negociaciones todos los empleados coaligados, es decir, los trabajadores deben nombrar a sus representantes para que acudan a negociar en su nombre. Al respecto el Artículo 374 del código de trabajo en la parte conducente regula: Patronos y trabajadores tratan de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos verbalmente o por escrito, sus quejas y solicitudes.

Queda claro, la representación de los trabajadores coaligados la ejercerán los **consejos o comites ad hoc** o permanentes.

Nuestra legislación establece un límite máximo en cuanto a la integración de los consejos o comités referidos, no pudiendo exceder tres miembros, los que harán planteamientos en forma verbal o por escrito.

El Artículo 376 del código de trabajo, contiene una obligación para los miembros de los consejos o comités ad hoc o permanentes, al regular; Cada vez que se forma uno de los consejos o comités. El Artículo 374, sus miembros lo informarán así a la inspección general del trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

Por la parte empleadora participarán según el ya citado Artículo 374 los patronos o los representantes de éstos.

Los delegados de las partes deben acreditar la representación que ejercen. En este caso como se trata de trabajadores no sindicalizados, la coalición debe llevar a cabo una asamblea llamada “de hecho”, en la cual se decide acudir a la negociación colectiva. En ésta asamblea también debe hacerse la designación de los delegados para negociar en el **arreglo directo**, indicando además, la clase de facultades que les han sido conferidas, las que pueden ser: para suscribir cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum. De ésta asamblea, debe levantarse un acta, y este escrito en original es la que deben presentar los delegados para acreditar debidamente la representación.

2.7.3. Regulación del arreglo directo

Nuestro Código de trabajo, en el título duodécimo, (procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social) en los Artículos 374, 375 y 376 regula el procedimiento a seguir para resolver las diferencias que surgirán entre los empleadores y trabajadores; por medio del **arreglo directo**, procedimiento que según el licenciado Chicas Hernández puedo concretar de la manera siguiente:

- “Los legisladores trataron de dejar establecido un procedimiento sencillo, sin formalismo, rápido para resolver las diferencias que pueden surgir en un momento dado en un centro de trabajo, diferencias que no ameritan la intervención de un órgano.
- Cuando surja alguna diferencia o problema por las condiciones en que se presta los servicios por parte de los trabajadores, como puede ser; malas condiciones del equipo o maquinaria de trabajo, servicios sanitarios en malas condiciones de la empresa, falta de equipo y herramienta para el cumplimiento de trabajo, falta de ventilación o luz en el centro de trabajo, etc., los trabajadores pueden celebrar una asamblea general y en la misma acordar nombrar un consejo o comité permanente o a un comité ad hoc, para plantearle al patrono o a sus representantes, **sus quejas o solicitudes**”²¹.

El Artículo 374 del código de trabajo consigna que los trabajadores pueden constituir **consejos o comites ad hoc o permanentes** en cada, lugar de trabajo, compuesto por no más de tres miembros quienes serán los encargados de plantear las quejas o solicitudes. Dicha norma se interpreta en el sentido que se trata de casos o situaciones en la que los trabajadores no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados y que su único interés es encontrar solución a los problemas que tienen en el centro de trabajo y que pueden solucionarse amigablemente con el empleador, por medio de pláticas directas entre el patrono o sus representantes y los representantes de los trabajadores, que son los miembros del consejo o comité ad hoc, o bien pueden los negociadores acordar la intervención, de amigables compondores.

- “Los trabajadores pueden formular las quejas o solicitudes al empleador o su representante legal, directamente en forma verbal o bien por escrito,

²¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 196.

gestiones que tienen que formularse en forma atenta y el código de trabajo establece que el patrono o su representante no puede negarse a recibir a los representantes de los trabajadores, lo más pronto que les sea posible, obligación que se estima necesaria puesto que lo que la ley prevé es evitar que un problema que puede resolverse en forma rápida pueda agravarse y provocar la toma de medidas de hecho que causen perjuicios al empleador y a los trabajadores.

- Cuando las negociaciones entre los patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia autenticada a la Inspección General de Trabajo dentro de las 24 horas siguientes a su suscripción, remisión que la puede hacer el patrono o en su caso los trabajadores.
- La remisión de la copia del acta que se firme, tiene como objeto que la Inspección General de Trabajo, institución encargada de velar porque no se viole las normas laborales vigentes, proceda a revisar el contenido del convenio y que el mismo sea contrario a las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y para que las partes del convenio cumplan rigurosamente con el mismo.
- En el caso que lo convenido no sea cumplido por el empleador, los trabajadores pueden acudir ante los juzgados de trabajo, a reclamar el pago de los daños y perjuicios que se hubieren causado y solicitar que el juez imponga al patrono una multa comprendida entre diez y veinte quetzales.
- El Artículo 376 del Código de trabajo contempla que cada vez que se forme uno de los consejos o comités ad hoc, que sus miembros deben informarlo a la Inspección General de trabajo dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento. Del análisis e interpretación de los Artículos que regulan el **arreglo directo**, se determina que el mismo tiene por finalidad buscar

arreglos o convenios directos entre empleadores y trabajadores, que los denominados **consejos, comites ad hoc o permanentes**, no son más que **los representantes de los trabajadores**, que no pueden ser más de tres. Que en el arreglo directo no tiene intervención ninguna autoridad administrativa ni jurisdiccional”²².

2.8. Vía directa o judicial

Los patronos han preferido siempre tratar individualmente con cada uno de sus trabajadores, por constituir el procedimiento más conveniente para obtener las condiciones que los empleadores desean; porque el convenio individual de trabajo no significa otra cosa que un contrato por adhesión del trabajador, obligado a aceptar las disposiciones unilateralmente fijadas por el patrono. Por esa razón, la regulación colectiva de las condiciones de trabajo se ha obtenido solo después de luchas, roces y denuncias permanentes de los trabajadores.

En su momento inicial los convenios colectivos fueron el resultado de las coaliciones de trabajadores la práctica de huelgas de hecho, y con posterioridad de los sindicatos, que culminaron con verdaderos tratados de paz celebrados entre dos contendientes que se encontraban más o menos equilibrados, lo cual hizo que se afirmará que sería infantil negar el triunfo de la doctrina sindical sobre el contrato de trabajo, que obliga al patrono a modificar el concepto que tiene de la autoridad patronal.

“El convenio colectivo es un tratado de paz entre los trabajadores y patronos; significa para ellos la renuncia a luchar dentro de un término determinado, para así afirmar y consolidar esa avenencia basada sobre el tratado vigente y las reglas variables de las condiciones laborales no habrán de interrumpir la actividad de la empresa. Aún de ese modo unos y otros, trabajadores y empleadores en una practica de tratados colectivos,

²² **Ibid.**

Impregnada de deseos de llegar a un verdadero estado de paz. Temporalmente, y en ocasiones con la definida duración que establece el lapso de vigencia, los trabajadores renuncian de esta forma y por este medio, a la lucha para obtener reivindicaciones de carácter laboral; los empresarios ceden en su poder omnímodo de decisión, en cuanto a fijar unilateralmente las condiciones en que han de prestarse los servicios, para obtener los beneficios derivados de la colaboración mutua en el proceso económico que la normalidad representa. Superada en una etapa de intransigencia, la colaboración parece sustituir a las pugnas y a los conflictos de intereses de clase”.²³

Son los países más desarrollados aquellos en los que las convenciones normativas de trabajo han obtenido mayor desarrollo, al punto de remediar éstas en gran parte, la carencia de leyes o disposiciones relativas a la regulación de las condiciones de trabajo. La expansión de las convenciones colectivas vienen de tal manera a ser una fuente principal en materia de fijación de normas del trabajo; que se concretan mediante acuerdos bilaterales.

Es oportuno dejar consignado que el convenio colectivo no trata de sustituir a la legislación laboral, porque su tarea de aplicación es distinta. Unas veces llena las lagunas del derecho en vigor, y otras, que es su finalidad principal, supera las condiciones mínimas que la ley establece. Como ya lo señale al tratar el arreglo directo, según el sexto considerando del código de trabajo las normas del mismo “deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo, atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes. En el mismo sentido se manifiesta la Constitución Política de la República al indicar en el Artículo 103 parte conducente: las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

²³ **Ibid.**

En el Código de trabajo, se regulan varias instituciones que tienden a conciliar los factores de la producción; que pretenden la solución pronta de las controversias y cómo consecuencia evitar discusiones prolongadas que pueden importar alcances perjudiciales a las partes. Una de las instituciones **la vía directa**, que tiene como finalidad una solución pronta y efectiva de las controversias colectivas de carácter económico social en los centros de trabajo, para hacer aplicable el principio de celeridad que caracteriza el derecho procesal de trabajo.

Por lo anterior creo que la institución de la (vía directa) no favorece más que al empresario, es decir, a la parte patronal. El sector patronal guatemalteco, se ha caracterizado por negarse injustificadamente al otorgamiento de las justas reclamaciones exigidas por los trabajadores, por lo cual en la fase de la negociación en la (vía directa) los empleadores se valen de una serie de maniobras entorpecedoras de cualquier tipo en muchos casos sin fundamento, para entorpecer el movimiento de los trabajadores. Por lo cual los trabajadores deben conducirse con cautela. Debe por tanto crearse medidas que protejan al trabajador contra las prácticas desleales del sector patronal, como por ejemplo mejorar y ampliar la inamovilidad sindical, evitar la toma de represalias y así, cumplir con la protección jurídica preferente a la clase trabajadora.

Al igual que en el **arreglo directo**, no existe disposición alguna que regule el procedimiento a que las partes deben ajustarse. Por lo cual, las partes libremente pueden ponerse de acuerdo en cuanto a los mecanismos a emplear, así como lugares, fechas y horas de las negociaciones. Se pueden negociar en la **vía directa**, es decir con la sola intervención de las partes; o, con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores, Artículo 51 tercer párrafo del código de trabajo.

2.9. Definición

La doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de auto composición. Por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para involucrados en el mismo y suscriben un convenio.

En nuestro medio y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, a la definición anterior se le debe agregar que en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa a uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes lleguen debe concretarse en un documento denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares.

De acuerdo con nuestra legislación, como definición de negociación en la vía directa formulo lo siguiente.

Negociación en la vía directa es el procedimiento para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, ad referéndum o en definitiva, un pacto de condiciones de trabajo o un convenio colectivo.

2.9.1. Representación de las partes en la vía directa

Naturalmente que como no es posible que todos los afiliados al sindicato, participe en la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, debe nombrarse a los respectivos delegados para negociar en la **vía directa**, al respecto,

el Artículo 377 del código de trabajo en el segundo párrafo establece: Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados la asamblea general de la organización de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole a la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General.

De tal manera que es la asamblea general la que debe acordar la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Por su parte el Artículo 378 en el segundo párrafo regula: “Cuando se trate de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la **vía directa** y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de éste Código.

2.9.2 Procedimiento de discusión del pacto de empresa

Del análisis de los Artículos 51, 52 y 53 del Código de trabajo concluyo:

- La duración del pacto debe fijarse por un plazo no menor de un año ni mayor a tres años.
 - Se entenderá prorrogado automáticamente por un periodo igual al estipulado si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de anticipación al vencimiento, con la denuncia de cualquiera de las partes se puede negociar un nuevo pacto.
- 1) El patrono tiene la obligación de negociar con el sindicato; que tenga más de la cuarta parte de los trabajadores.
 - 2) El sindicato debe elaborar el proyecto del pacto.

- 3) Se le debe hacer llegar al patrono por la autoridad administrativa, de trabajo.
- 4) Discusión en la vía directa por la autoridad administrativa u otros amigables componedores.
- 5) Suscripción del pacto por escrito en tres ejemplares.
- 6) Enviar copia al Ministerio de Trabajo y prevención social.
- 7) Estudiar el pacto, si hay alguna violación a las leyes se debe ordenar que lo subsane.
- 8) Homologación (resolución) que emite el ministerio aprobando el pacto.
- 9) Entra en vigencia el pacto.

2.9.3 Procedimiento del pacto colectivo de industria

Del estudio de los Artículos 54 y 55 del código de trabajo señalo:

- La vigencia del pacto deberá ser a un plazo no menor de un año ni mayor de cinco años
- Hecha la denuncia deja de regir el respectivo pacto.
- Afecta a miembros de la industria.

- 1) Los trabajadores sindicalizados o no de una determinada rama, industria o actividad económica que tengan las dos terceras partes de los

trabajadores por una parte y por la otra los patronos que tengan las dos terceras partes de los trabajadores.

- 2) Deben elaborar pacto por escrito en tres ejemplares uno para cada parte y otro para el ministerio de trabajo y previsión social.
- 3) Publicación inmediatamente tres veces consecutivas en el diario oficial y en uno de los periódicos de mayor circulación en quince días, pueden formular oposición.
- 4) El organismo ejecutivo emite resolución.

CAPÍTULO III

3. Aspectos generales de la negociación colectiva

3.1. Condiciones indispensables para la negociación colectiva

Ninguna negociación colectiva puede llevarse a cabo si no se satisface ciertas condiciones fundamentales. La más importante es que los trabajadores gocen del derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas. Si todos los convenios internacionales de trabajo se aplicaran universalmente, no se plantearía, problema a alguno este respecto. Pero lo cierto es que el convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ha sido ratificado por muchos países pero, en la realidad no se le ha dado efecto en un buen número de ellos (incluyendo Guatemala).

Así se demuestra sin lugar a dudas el hecho de que, desde 1951, el comité de libertad sindical del consejo de administración de la oficina internacional del Trabajo ha tenido que examinar más de 1000 quejas presentadas oficialmente, casi siempre por sindicatos, por violación de las disposiciones del referido convenio. Esta cantidad de quejas no da señales de disminuir y constituye para el movimiento sindical un problema grave. No es fácil ver cómo los trabajadores pueden hacer uso de la negociación colectiva para defender eficazmente sus intereses si no se les permite constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, sin ninguna injerencia de los empleadores ni del Estado.

De conformidad con el Convenio número 87, también los empleadores deben formar organizaciones independientes y afiliarse a ellas, y si bien se han presentado pocas quejas a la OIT alegando que un gobierno obstaculiza el ejercicio de la libertad de asociación de los empleadores, es evidente que hay casos de necesidad de algunos gobiernos en los asuntos en las organizaciones de aquéllos. Si los

trabajadores creyeran que éste es asunto que no les concierne, cometerían un error. Las autoridades pueden decir a una organización de empleadores, sea en un discurso público o en una conversación privada que sus miembros no deben conceder aumentos de salario más allá de determinado porcentaje o no convenir con su personal una semana de trabajo más corta que al que el gobierno considera conveniente, y si la organización acepta este tipo de instrucción, ello no interesa directamente a los trabajadores, sino cosas que ocurren en la práctica y explican por qué a veces los empleadores se unen a los sindicatos para oponerse a algunas políticas gubernamentales en la esfera de las relaciones de trabajo.

Otra condición indispensable es que las partes negocien de buena fe. Esta es una expresión corriente en el mundo de las negociaciones colectivas. Lo que significa es que cada parte debe estar dispuesta a oír los argumentos de la otra y a tomarlos en consideración. Además, cada parte debe procurar que el acuerdo, una vez concluido, sea observado por los interesados. Tanto el empleador como sus trabajadores deben hacer, de buena fe, lo que corresponda para que el acuerdo se aplique. En algunos países en particular en el Canadá y los Estados Unidos, el concepto de “negociación de buena fe” figura en la legislación nacional y ha sido definida con frecuencia en decisiones de organismos oficiales competentes en materia de relaciones de trabajo, los cuales han estimado por lo común que existe una obligación de negociar y de evitar todo recurso a las “prácticas laborales desleales”.²⁴

3.2. Asuntos negociables

Los primeros convenios colectivos, que se concluyeron hace alrededor de siglo y medio, trataban del salario semanal, de la duración del trabajo. Los salarios siempre han encabezado la lista de los asuntos importantes, y seguramente siempre figuran entre ellos, pero en la actualidad la lista de asuntos negociables es larga. Por lo que concierne a la duración del trabajo, el siglo XIX se caracterizó por numerosas y

²⁴ Organización Internacional de Trabajo, **Ob. Cit;** Pág. 3.

famosas manifestaciones de trabajadores organizados para exigir una jornada de diez horas primero, de nueve horas después, y por último de ocho horas en la segunda mitad del siglo. Aun en nuestra época esta cuestión viene inmediatamente después de los salarios en la lista de prioridades de muchos sindicatos. Pero los salarios y la duración del trabajo son ahora asuntos mucho más complejos.

Si bien muchos trabajadores siguen siendo remunerados mediante un salario sencillo consciente en una única suma fija, a muchos otros les interesa que se negocie, entre otras cosas, sobre la remuneración de las horas extraordinarias, el trabajo por pieza las primas de productividad, las asignaciones por tareas penosas, los aumentos anuales en función de la antigüedad, las vacaciones pagadas y esto concierne sobre todo a las trabajadoras la igualdad de la renumeración por un trabajo de igual valor.

Suele negociarse asimismo sobre muchos aspectos de la seguridad e higiene del trabajo. La lista de ellos extensa, siendo frecuente que comprenda la temperatura, iluminación, ventilación de los lugares de trabajo, el ruido y las vibraciones en ellos, la protección contra los peligros de las máquinas y contra el humo, gases y productos químicos nocivos, el suministro de extintores de incendios y la provisión de primeros auxilios. La OIT se refiere a menudo a "las condiciones y el medio ambiente de trabajo". Lo que refleja la creciente representación por la totalidad del medio en que se desempeñan los trabajadores.

Es frecuente que se haga uso de las negociaciones colectivas para proteger los derechos del trabajador individualmente, que a veces recibe un trato digno más bien una máquina que de una persona. Todo trabajador tiene derecho a ser respetado, por muy humilde que sea su ocupación. Nunca debe ser víctima de intimidación, insultos, arbitrariedades ni discriminación, pero en caso que sea víctima puede defenderse de diversas maneras; sin embargo, lo mejor de todas es recurrir a un procedimiento convenido de antemano para la solución de reclamaciones.

Es legítimo tratar de estos procedimientos en las negociaciones colectivas, ya hemos visto que “regular las relaciones entre empleadores y trabajadores” es uno de los asuntos más importantes a que se refiere el Artículo dos del convenio sobre la negociación colectiva,

1981 (num. 154). Se concluye que es mejor ponerse de acuerdo sobre un procedimiento y hacerlo figurar en un convenio colectivo que resolver cada caso de la manera que se juzgue más conveniente y correr el riesgo de que alguien observe una conducta imprudente.

En estos últimos años se ha llegado a incrementar el número de los asuntos susceptibles de negociación. Ahora comprenden la seguridad en el empleo, la implementación de nuevas tecnologías y las consecuencias sociales que ello lleva, la formación y la reconversión profesionales, los planes de seguridad social complementarias del régimen general y el bienestar de los trabajadores.

Hay varias maneras de determinar qué cuestiones son negociables. En algunos casos, las partes directamente interesadas pueden ponerse de acuerdo. En otros la legislación prevé qué asuntos deben o no tratarse en un convenio colectivo, o enumera aquellos sobre los cuales un empleador no puede negarse a comerciar, o bien aquellos acerca de los cuales podrá arreglar sólo si ambas partes así lo acuerdan.

“En algunos países, por ejemplo, los convenios colectivos deben referirse a uno u otro de las siguientes: semanas, horas de trabajo, salario, vacaciones anuales o participación de los trabajadores en la adopción de decisiones en la empresa. En otros países, entre los asuntos que no pueden ser objeto de negociación están las cláusulas de “monopolio sindical” y ciertos aspectos de la política personal, como las promociones, los traslados y los despidos. En un buen número de países no se permite

que los empleadores y trabajadores convengan salarios superiores a cierta “norma” fijada por el gobierno, por lo común cuando aplica de austeridad económica”.²⁵

3.3. Los trabajadores comprendidos en la negociación

Puede sostenerse que negociar colectivamente es uno de los derechos humanos fundamentales y que por ello todos los trabajadores deberían poder ejercerlo, pero lamentablemente son muchos los que hasta ahora no se benefician de la negociación colectiva y vale la pena averiguar por qué ello ocurre.

Hay dos tipos de obstáculos, unos naturales y otros artificiales. El obstáculo natural más importante es la inexistencia de un empleador; en los países en desarrollo hay millones de trabajadores que no tienen a nadie con quien negociar, salvo en algunos casos el comerciante que les compra las cosechas u otras cosas que producen. En una cooperativa, los únicos que tienen la posibilidad de negociar son los empleados y obreros que la cooperativa ocupa, su número es relativamente pequeño. Otro obstáculo natural serio puede ser la ausencia del empleador, el cual, si posee, una explotación agrícola, pero vive en la ciudad, puede no ver prácticamente a las personas que emplea, y si no autoriza a un administrador de su confianza a pactar en su nombre, poco es lo que los trabajadores pueden hacer al respecto.

Cada día se tiene mayor conciencia de la importancia que reviste para la política económica y social el sector denominado “informal” o “no estructurado”, que abarca a todos aquellos que trabajan en forma independiente a escala pequeña, con muy poco capital o casi ninguno, como los que venden refrescos en las calles o carreteras, los artesanos que trabajan solo con materiales de desecho, los lustradores y los llamados “vendedores callejeros”. Todas estas personas, muy numerosas en los países en desarrollo, como en el caso de Guatemala, quedan fuera del campo de la negociación colectiva.

²⁵ **Ibid.**

“Como obstáculos artificiales pueden citarse la negativa de un empleado a reconocer a un sindicato o a la prohibición por ley de negociar colectivamente. Podrían darse muchos ejemplos; es muy corriente que el segundo obstáculo exista para los trabajadores del sector público. Otro obstáculo surge cuando un sindicato tiene tan pocos afiliados y recursos tan escasos de toda índole que simplemente no están en condiciones de negociar”.²⁶

3.4. Niveles a que se negocia

Para comprender como funciona la negociación colectiva, hay que conocer los distintos niveles a que se lleva a cabo. También sobre este punto la práctica varía de un país a otro. En algunos las negociaciones se encuentran muy centralizadas, mientras que en otros solo se realizan a nivel de empresa; entre estos dos extremos hay una extensa gama de modalidades intermediarias.

Los países en que las negociaciones están centralizadas son relativamente pocos, pero su experiencia merece ser estudiada. Esta práctica es común en los países escandinavos y un buen ejemplo de ella es el acuerdo básico entre la Federación Central de Empleadores y la Confederación Nacional de Noruega, que data de 1935 y cuyo verdadero origen debe buscarse en el muy difícil periodo que habrán conocido las relaciones de trabajo en el país en el curso del decenio precedente.

El acuerdo nació, pues, de una experiencia nacional, así como de la comprensión de que un sólido entendimiento entre las organizaciones centrales de los empleadores y de los trabajadores podía favorecer la estabilidad económica y social. Esta sigue siendo todavía su finalidad, aunque el documento de 1935 ha sido objeto de modificaciones. La más importante de éstas guarda relación con lo que los trabajadores denominan <democracia laboral>, es decir su participación en la adopción de las decisiones que afectan a la empresa en la que trabajan. Se afirma que la gran ventaja del acuerdo básico es que proporciona un sólido fundamento para las relaciones entre

²⁶ **Ibid.**

los diferentes empleadores y los sindicatos con los que resuelven controversias, reduciendo así las posibilidades de conflicto.

El acuerdo pasa a constituir automáticamente la primera parte de toda organización nacional de los empleadores y representantes de sindicatos. Entre otras cosas, el acuerdo dispone que los empleadores y los trabajadores tendrán derecho a organizarse y ponerse de acuerdo colectivamente, y que, durante el periodo de vigencia de un convenio colectivo, todo conflicto que surja deberá ser resuelto mediante la negociación o, si esta fracasa, deberá someterse al tribunal del trabajo. Las huelgas, los cierres patronales y otras formas de acción directa quedan prohibidos durante tal periodo (lo cual no significa, por supuesto, que nunca ocurran).

En realidad, el acuerdo básico es mucho más complicado de lo que podría inferirse de lo que se acaba de decir; de hecho tiene más de 50 Artículos y se refiere a asuntos como las funciones y derechos de los delegados sindicales, la concesión de licencias para delegados sindicales, la entrega de certificados de trabajo, el cometido de los comités de empresa, la formación y el perfeccionamiento profesional de los empleados y trabajadores, lleva a cabo periódicamente negociaciones centralizadas sobre salarios y otras cuestiones de importancia. Posteriormente se realizan negociaciones a nivel local, pero se entiende que estas deben ajustarse al acuerdo nacional, salvo por lo que concierne a las asignaciones especiales y a otras prestaciones complementarias.

Solo en pocos países existe un sistema de negociaciones colectivas centralizadas parecido al de Noruega. Mucho más común es el sistema, en que se negocia a nivel de empresa. Las razones de que negociar a nivel de empresa sean fáciles son manifiestas: los trabajadores pueden reunirse sin dificultad, no se requiere ningún complejo mecanismo de negociación, no hay en principio ningún problema para elegir a los representantes de los trabajadores y existen menos obstáculos para intercambiar opiniones e informaciones, pues para ello no es necesario en particular, viajar. El sistema tiene igualmente ventajas para la parte patronal: en una empresa

relativamente pequeña, el patrono puede negociar en persona y con gente que conoce. Cuanto más se alejan las negociaciones a nivel de empresa tanto mayores son las posibilidades de diferentes puntos de vista entre los representantes de una como de la otra parte y aquellos en cuyo nombre negocian. Parece lógico que los sindicatos de los países en desarrollo prefieran negociar a nivel de empresa, pero también han optado por este sistema algunos de los países más grandes o poblados y más importantes económicos, como los Estados Unidos y Japón.

“Entre ellos están la negociación centralizada por industrias, la negociación regional y la negociación por federaciones de sindicatos, de manera sistemática o sólo en determinados casos. No vale la pena entrar en los detalles de estos diferentes sistemas, que se fueron plasmando en respuesta a necesidades también diferentes. Refiriéndonos ahora al conjunto de los sistemas, tres conclusiones parecen imponerse: ninguno de ellos es perfecto, cualquiera de ellos es perfecto, cualquiera de ellos puede ser el más adecuado a las necesidades de determinado grupo de trabajadores, y siempre hay que estar dispuesto a introducir cambios si varían las necesidades”.²⁷

3.5. La realidad social

Como cualquier otra actividad, las negociaciones colectivas no tienen lugar en un vacío, sino dentro de cierta realidad social. Aunque las variaciones de un país a otro son inevitables deben reunir ciertos requisitos esenciales para que las negociaciones tengan sentido. Algunos ya se han mencionado: la existencia de un sindicato que puede legítimamente pretender que muestra la representación de los trabajadores interesados; la disposición del empleador a reconocer a ese sindicato a efectos.

Además, los representantes de los trabajadores, normalmente, los dirigentes sindicales deben tener siempre una comprensión clara de la situación general de la economía en el momento. Esto no quiere decir que los sindicatos deben abstenerse de formular pretensiones cuando la situación económica es difícil, sino simplemente que

²⁷ **Ibid.**

deben tener una idea precisa de ella. Hay otro requisito del que es más difícil dar una idea concreta: que exista cierto <ambiente>, cierto estado de ánimo que permita que empleadores y trabajadores se reúnan como personas que, no obstante tienen intereses diferentes y hasta contrapuestos, están dispuestas a oír lo que la otra parte tenga que decir y a resolver honradamente.

En realidad, volvemos sobre un concepto ya sugerido, el de negociar <de buena fe>. Es verdad que a veces los sindicatos se ven obligados a defender con todos los medios a sus disposiciones y que esto puede inducirlos a conducir sus relaciones con los empleadores como si librarán con ellos una guerra de guerrillas; pero esto no es lo que la conferencia internacional del trabajo considera como negociación colectiva normal. Si en un país prevalece una situación de este tipo, todos los interesados, sin excluir al gobierno, deberían preguntarse si no sería conveniente que se esforzaran por crear un clima propicio para la negociación de buena fe.

Igualmente, el clima político es importante. De la OIT, puesto que en una organización universal, forman parte de los estados las más diversas opiniones, y en ellas se respeta todas las creencias. Por lo que concierne a los sindicatos, deben saber que la conferencia internacional de trabajo, en las normas, resoluciones y otros textos que han adoptado, solo requiere que los trabajadores sean tratados con justicia, sin ser objeto de discriminación entre otras causas, por sus opiniones políticas algunos sindicatos están adheridos a partidos políticos y otros no; este es asunto que incumbe exclusivamente a ello, pero es dudoso que puedan realizarse negociaciones colectivas libres, se entiende, de presiones externas cuando el sindicato está bajo el control de un partido político.

3.6 Formas y redacción de los convenios

Los convenios colectivos pueden revestir muchas formas diferentes, según lo requieran las circunstancias. En su forma más simple, ni siquiera se hace por escrito, se trata de lo que a veces se denomina un <acuerdo entre caballeros>, que queda sellado

simplemente con un apretón de manos entre el empleador y el representante de los trabajadores al término de las negociaciones. A pesar de que ha habido muchos acuerdos verbales útiles y eficaces, probablemente lo mejor para todos los interesados es que un convenio se haga por escrito, aunque se circunscriba a decir que se ha fijado los de salarios y tales condiciones y que las partes han convenido en consultarse antes de tomar cualquier medida de los temas discutidos.

Sin embargo, casi todos los convenios colectivos son bastante complicados, y las discusiones sobre la forma exacta en que deben redactarse llevan mucho tiempo. En la diplomacia, a veces cierta vaguedad, e incluso ambigüedad, puede servir para superar un grave obstáculo, pero un lenguaje vago o ambiguo está fuera de lugar en un acuerdo entre empleadores. Aquí es suficiente que las partes obrera en casi todos los casos, el equipo de negociadores del sindicato debe comenzar o hacer una lista por los puntos que quiere que se incluyan y cuidar de que no se consciente ningún punto importante.

Varios factores influyen en la redacción que se da a un convenio, entre ellos el marco jurídico en que se realiza la negociación, al que ya nos hemos referido. En muchos países la legislación prevé que el cumplimiento de los convenios colectivos puede exigirse por vía judicial, pero en unos pocos no exista una disposición en este sentido, y en uno de estos últimos países un sindicato quisiera tener la posibilidad de reclamar ante los tribunales la observancia de un convenio, o bien si deseara que toda diferencia futura sobre la interpretación de este, fuera arreglado por un tribunal del trabajo, una persona con los conocimientos especializados necesarios deberá figurar entre los representantes del sindicato o entre los asesores de éstos.

En algunos países prácticamente todos los convenios se redactan con el asesoramiento de abogados mientras que en otros no ocurre casi nunca. Pero sea cual fuere la solución que se dé a esta cuestión. No hay que olvidar a los trabajadores cuyos intereses el convenio tiene por objeto proteger, y por eso lo mejor es que se redacte con claridad y sencillez, para que aquellos puedan entenderlo sin dificultad. El mejor tipo de lenguaje jurídico puede ser claro y simple, y al mismo tiempo tener toda la precisión

necesaria. Las locuciones en latín tienen su finalidad para los abogados, pero no deben aparecer en los convenios colectivos o al menos nunca sin una traducción que permita a los trabajadores comprenderlas. También es mejor que los convenios no sean largos, sino breves. Algunos son tan complicados que el trabajador común y corriente al ver su volumen, pierde todo deseo de leerlos, y ni siquiera de un delegado sindical cabe esperar que se familiarice con todos sus artículos. Además si esto es importante, cuando más extenso es un convenio, tantas más posibilidades hay de que surjan conflictos sobre su interpretación o aplicación. Evidentemente, a los trabajadores no les conviene que las relaciones de trabajo se reduzcan a un combate permanente entre los abogados del sindicato y los de la empresa.

Es decir que, a medida que la negociación colectiva abarca más y más asuntos y que estos se hacen más complejos, los convenios tienden a ser más extensos y más difíciles de entender, pero aunque ésta evolución puede ser beneficiosa para los trabajadores, exige de ellos un mayor esfuerzo para familiarizarse con el contenido de los convenios y para garantizarse que se respeten.

“Concretando pues los convenios colectivos deben redactarse con sencillez y claridad y ser lo más breves posible para que ni los trabajadores ni los empleadores tengan ninguna duda”.²⁸

3.7 Frecuencia, duración y resultados

Como cualquier otro aspecto de las negociaciones colectivas, su frecuencia también varía mucho. En algunos casos, sobre todo cuando se negocia sobre las condiciones de un gran número de trabajadores, las dos partes se reúnen a intervalos regulares, tal vez cada año o cada dos años. En otros, pueden decirse que las negociaciones son casi continuas, y cuanto menor es el número de trabajadores a que concierne más frecuentes serán probablemente las reuniones.

²⁸ Organización Internacional de Trabajo, **Manual de educación obrera. las negociaciones en la práctica**, pág. 24.

Las negociaciones consisten en una sucesión de contraposiciones, discusiones y presentación de argumentos contrapuestos, con algunas interrupciones para que las partes deliberen entre ellos. No es probable que ningún empleador acepte inmediatamente reivindicaciones substanciales de sus trabajadores; en el mejor de los casos, pedirá que se le conceda algún tiempo para estudiar y para preparar su respuesta. Cuando la dé, los representantes de los trabajadores pedirán a su vez que se les conceda cierto tiempo para considerarla

De lo que precede pueden hacerse algunas deducciones útiles. Dado que negociar no es un proceso rápido, no se debe hacer creer a los trabajadores que sus reivindicaciones serán satisfechas lo mas pronto posible, pues si eso es lo que esperan, su sindicato puede verse ante graves problemas. Más importante aun es no darles a entender que conseguirán todo lo que quieren. Muchos sindicatos han cometido el error de prometer a sus afiliados que lograrían mucho y en poco tiempo.

Es fácil de imaginar la decepción de los miembros de un sindicato si sus dirigentes les dicen que han reclamado un aumento de salario del 20% y luego, después de largos meses de negociaciones, todo lo que obtiene es un 5% y esto ni siquiera con efecto retroactivo a la fecha del comienzo de las negociaciones. Más de un dirigente sindical ha dejado de serlo de resultas de un error táctico de este tipo. Es mucho mejor proponerse un objetivo relativamente modesto, o incluso hablar en términos generales <una mejora> en los salarios u otras condiciones de empleo, y también explicar a los trabajadores que les hará falta al menos un poco de paciencia

CAPÍTULO IV

4. El Estado y la negociación colectiva

4.1. Conflictos laborales

En todas las épocas ha sido responsabilidad del Estado proteger a los habitantes del país contra los ataques de los enemigos externos y contra los daños que unos habitantes pueden ocasionar a otros. Pero en el curso de los dos últimos siglos esta función protectora se ha ampliado en casi todos los países y hoy abarca, entre otras cosas, la protección contra los efectos perjudiciales del trabajo. La legislación protectora ha experimentado un marcado desarrollo, habiéndose promulgado en casi todos los países leyes sobre las condiciones de trabajo y otras sobre las relaciones entre el empleador y sus trabajadores.

Al considerar las prácticas existentes en este campo, observamos que en algunos países se distingue claramente entre los conflictos relativos en lo esencial a los intereses contrapuestos de las partes y aquellos relacionados con sus respectivos derechos. Esta distinción merece tenerse presente porque al parecer se va extendiendo a más. Un conflicto de interés surge cuando trabajadores y empleadores no pueden ponerse de acuerdo acerca de una reclamación de mejores salarios u otras prestaciones. Si la imposibilidad de llegar a un acuerdo se prolonga, puede declararse una huelga.

Un conflicto de derechos surge cuando una de las partes en un convenio colectivo demanda que sus derechos en virtud del convenio no se respetan; es posible que éste especifique el procedimiento que ha de seguirse en tal caso, como el recurso a un tribunal del trabajo, o que la legislación disponga que ambas partes deberán abstenerse de toda acción directa y someter el conflicto a un tribunal del trabajo u otro órgano oficial. Así pues, existe una importante diferencia respecto de la naturaleza de

ambos tipos de conflictos, y también pueden ser importantes las diferencias entre los medios previstos para darles solución.

Resumiendo, señalo que los conflictos pueden resolverse por decisión judicial, o sea que tribunales del trabajo ordinarios o especiales den solución definitiva a cualquier conflicto sobre derechos u obligaciones; por la conciliación, en la que un tercero procura limar asperezas entre las partes a fin de facilitar la búsqueda de una solución; por la mediación, en la que el tercero desempeña un cometido más dinámico tratando de encontrar una fórmula de acuerdo, e incluso puede proponer una a las partes; por el arbitraje, en el que el tercero no sólo participa activamente en las discusiones, sino que está facultado para tomar una decisión que obliga a ambas partes; por la averiguación de los hechos, que es muy útil para aclarar las causas de un conflicto y luego dejar que las partes le encuentren solución de común acuerdo; y por decisión administrativa, o sea la solución del conflicto por las autoridades públicas de conformidad con los criterios sustentados al efecto por el Estado.

Podemos afirmar que no hay dos países que sigan exactamente la misma política en esta esfera. Pero si parece que cada día son menos aquellos en que se deja a ambas partes en completa libertad para conducir como mejor les parezca las negociaciones colectivas otros aspectos de las relaciones de trabajo, en un mismo número creciente de países se establecen directrices más o menos estrictas.

“Hace poco todavía era posible hablar de la existencia de muchos países de <libre negociación colectiva>, pero actualmente, el uso de esta expresión se justifica cada vez menos, a pesar de lo previsto en el Artículo ocho del Convenio 154, que dice lo siguiente: <las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva> sin embargo cualesquiera que sean las políticas oficiales en este campo, el movimiento sindical debe velar por que se le consulte plenamente en la etapa de elaboración de esas políticas y se tengan en cuenta los puntos de vista que exprese.

Lo que consigne esto puede considerarse en situación favorable en comparación con la de muchos otros trabajadores de todo el mundo”.²⁹

4.2. Responsabilidad del estado en virtud de normas internacionales

No hay duda de que en 1919, cuando la OIT vio la luz, una de las instituciones que animaron a sus fundadores fue la de responsabilizar al Estado por el bienestar de los trabajadores. En el preámbulo de la constitución de la OIT se afirma que <si cualquier Nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países>.

En 1944 la conferencia internacional del trabajo adoptó el texto que hoy se conoce como la declaración de Filadelfia y es un anexo a la Constitución, el cual se especifica la responsabilidad del Estado en asuntos como el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, la formación profesional, los salarios justos, la seguridad e higiene del trabajo y <el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas>.

La Declaración también se refiere a la necesidad de que <los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaboran en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, para que participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común>. La constitución y su importante anexo han incorporado los más de 150 convenios internacionales del trabajo, así como más o menos otras recomendaciones, adoptadas hasta ahora, que versan sobre la práctica de todos los aspectos de la fuerza laboral y ejercen profunda influencia en las vidas de millones de trabajadores y de sus familias.

²⁹ **Ibid.**

Las diversas normas internacionales del trabajo tienen como primer objetivo el de servir de orientación a las políticas de los gobiernos. Por consiguiente, no puede obligarse al cumplimiento de estas normas, que representan decisiones de la conferencia internacional del trabajo, por el hecho que existe. Eso sí, los Estados miembros están obligados a someter todo nuevo convenio, dentro de determinado plazo, a las autoridades a quienes compete el asunto, por lo común la asamblea legislativa, congreso. Posteriormente pueden ratificarlo o no, debiendo informar al director general de la OIT, con la frecuencia que se determine, sobre el Estado de su legislación y práctica en lo que respecta a los asuntos tratados con el convenio. Así los convenios ratificados se convierten en leyes ordinarias del país siendo de observancia general.

Un convenio ratificado puede ser aplicado a merced de una decisión legislativa o administrativa, aunque tal decisión no es de ninguna manera indispensable en todos los casos. Ya hemos visto que en varios instrumentos internacionales del trabajo relativos a negociación colectiva se prevé que podrá darse efecto a sus disposiciones de varias maneras. Según el convenio sobre la negociación, colectiva, 1981 (número 154), todo Estado que lo ratifique debe adoptar medidas para fomentar la negociación colectiva, que han de ser objeto de consultas previas entre autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Si el gobierno no hace nada, corresponde a los sindicatos o a los empleadores si lo desean recordarle sus obligaciones, y si esto no da resultado, recurrir a los procedimientos de la OIT para persuadir a actuar. Esto puede hacerse por diversos canales. "La OIT no es un tribunal. Todas las partes directamente interesadas, es decir, los trabajadores, los empleadores y los ministros y funcionarios de gobierno, deben reconocer las prescripciones más importantes de las normas internacionales del trabajo y procurar que la legislación y las prácticas nacionales se conformen a ellas lo más posible. Con demasiada frecuencia los trabajadores creen que esas normas son

ineficaces por el mero hecho de existir, lo que no es cierto. En general puede afirmarse que son eficaces donde los sindicatos también lo son “³⁰”.

4.3 Incumplimiento del Estado de Guatemala en el fomento y protección de la negociación colectiva

El principio de la responsabilidad del Estado por el bienestar de la población se acepta en general, pero hay muchas maneras de interpretarlo y aplicarlo. Salta a la vista que hay gobiernos que piensan que todo lo que tienen que hacer es proporcionar ciertas salvaguardias como último recurso para los pobres, los enfermos y los oprimidos, mientras que otros se creen obligados a regular las vidas de los habitantes hasta en sus menores detalles.

Pero mientras que ciertos Estados ratificantes han promulgado leyes detalladas que dan debidamente efecto al convenio, otros como es el caso de Guatemala, incluso han incorporado sus principios en la Constitución nacional, así es como encontramos que el Artículo 106 de la Constitución Política de la República 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. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva”

Es de esta manera como el Estado de Guatemala, asume de manera formal el compromiso de fomentar y proteger la negociación colectiva. Es evidente de que por la sola inclusión en el texto constitucional del compromiso de fomentar y proteger la negociación colectiva, ésta no adquiere las condiciones ideales e indispensables para cumplir con ese compromiso.

³⁰ **Ibid.**

4.4. Negociación colectiva como medio para mejorar las condiciones laborales

El derecho del trabajo, aspira a la dignificación del hombre trabajador, mediante la creación de mejores condiciones en el desenvolvimiento de la presentación del servicio fundamental, obligación del empleado en la relación laboral. Su origen en la **actuación reivindicativa** de la propia masa obrera el derecho del trabajo, fue impuesto por el trabajo al capital se afirma que tal rama del derecho es el estatuto de y para los trabajadores.

Tomando como precedente lo anterior, claramente se colige que el desarrollo de tal rama jurídica la deben abanderar los laborantes, que se ven precisados a provocar una modificación constante de las condiciones de trabajo por las profundas transformaciones económico-social.

Naturalmente, que tal actuación no puede lograrse en forma significativa aisladamente por cada laborante ya que la desigualdad existente, lo obligaría a aceptar imposiciones patronales convirtiéndose la contratación individual en que se otorgan a la legislación laboral mínima. De tal manera que la atemperación de tal desigualdad y consecuente explotación, sólo se puede obtener en forma significativa mediante la organización obrera.

El derecho del trabajo, es unitario; pero para su comprensión se acostumbra hacer clasificaciones o divisiones del mismo. Estimamos que la más adecuada es la que lo divide en las siguientes partes:

Derecho individual del trabajo.

Derecho colectivo del trabajo.

Derecho procesal del trabajo.

De tal clasificación considero como parte fundamental para la obtención de los fines del derecho del trabajo **el derecho colectivo del trabajo**, que según opinión de algunos autores es componente de lo que se ha denominado **la envoltura protectora** del derecho del trabajo, la cual es definida por Mario de la Cueva de la siguiente manera: “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del derecho del trabajo”³¹.

Manifiesto que el derecho colectivo del trabajo es la parte fundamental, porque garantiza la formación y actuación de las organizaciones de laborantes en su lucha contra el capital provocando el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Las principales instituciones que lo conforman y que representan los medios adecuados para la consecución de sus fines son: **la coalición, la asociación profesional, la negociación colectiva y la huelga.**

Con el derecho colectivo del trabajo y con la organización de los trabajadores, surge entonces la **negociación colectiva**, la cual en su evolución no ha gozado del mismo tratamiento, incluso en algún tiempo fue resentida y hubo muchos personajes, principalmente al servicio del capital, que trataron por mucho tiempo de negarle justificación, incluso los legisladores restaban importancia.

En tiempos del **primitivismo negocial colectivo**, se planteaba como sentido fundamental de la negociación colectiva, el lograr el reemplazo de la determinación de las condiciones de trabajo en forma unilateral por el empleador lo que desembocaba prácticamente en un sistema de un simple contrato de adhesión; posteriormente y aún en tiempos actuales su misión es la lucha por la Justicia en las relaciones entre el capital y el trabajo.

El laborante obtiene su mejoría laboral entonces, haciendo uso de la negociación colectiva. Esta crea nuevas condiciones de trabajo; cumple por tanto una función

³¹ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 211.

creadora o legislativa, de gran parte de normas reguladores de la relación laboral, de aplicación general en la empresa, centro de trabajo, región, etc. Dependiendo de la modalidad empleada. En este sentido la negociación colectiva asume el carácter de fuente del derecho del trabajo, de las llamadas fuentes formales.

4.5. Definición

La negociación colectiva, no es un fin en sí misma, sino un medio eficaz para la obtención de una adecuada distribución de los beneficios o utilidades producto de la actividad económica, para que el elemento humano de la relación, colocado como valor supremo, alcance una existencia decorosa.

Según mi opinión, la negociación colectiva, admite varias modalidades, las cuales deben quedar comprendidas en su conceptualización, por tal razón, ésta debe gozar de amplitud. En sus formas más expresivas la negociación colectiva, resulta de una situación anormal en los centros de trabajo, tal situación anormal se denomina **conflicto de trabajo**, los cuales admiten diversas clasificaciones; encuentran encuadre en una de ellas, los llamados conflictos colectivos de carácter económico social; éstos precisamente son los que se persiguen solucionar en forma adecuada, mediante la negociación colectiva.

En base a las anteriores consideraciones la siguiente definición:

Es una institución de carácter instrumental, a disposición del trabajo, aplicable por el surgimiento de un conflicto colectivo de carácter económico social o de interés, al cual pretende encontrar solución; con finalidades creadoras de mejores condiciones para la prestación del servicio, así como de la elevación del nivel económico-social y la dignidad del empleado, mediante la celebración de una convención colectiva, tratando de compensar la desigualdad económica existente entre las partes de la relación. En la generalidad de los casos, la negociación

colectiva, aspira a la solución de un conflicto de trabajo, al cual presupone; por lo cual a continuación hare un breve estudio sobre los mismos.

4.6. Conflicto de trabajo

Conflicto equivale a choque, contienda, combate, antagonismo, dificultad o controversia; de tal manera hace referencia a una situación anormal, irregular. Se refiere entonces a un estado de alteración, causante de una anomalía. En relación al trabajo, reciben la nominación **conflictos de trabajo**, y surgen de la ejecución y opuesta interpretación sobre normas legales, contratos individuales de trabajo o convenciones colectivas, también parecen por la exigencia laboral de modificar las normas reguladoras de la relación de empleo.

Diversas fuentes hay entonces, de los conflictos de trabajo. Importan al trabajo, los aspectos socio-económicos que desembocan en antagonismo laboral. El Estado debe intervenir en la solución de los mismos, creando instituciones y procedimientos adecuados.

Sobre esta materia, la Constitución de la República de Guatemala en el Artículo 103 señala: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, titulares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privada. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerla en práctica”.

Semejante disposición se encuentra en el Código de Trabajo cuando en el Artículo 283 preceptúa: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social

están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

Los autores Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, definen el conflicto de trabajo de la siguiente manera; “La alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empresario o grupo de empresarios, y un trabajador o una asociación o grupo de trabajadores, con motivo de la aplicación e interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que los regulan”³². Por su parte los autores Alcalá-Zamora y Castillo, Luís y Guillermo Cabanellas, refieren: “Conflicto laboral o de trabajo es toda oposición ocasional de intereses, pretende una parte, y uno o más trabajadores a su servicio por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector”³³. Nipperdey citado por Bayón Chacón y Pérez Botija señala; es “una perturbación de paz en el trabajo para lograr por presión un fin concreto o lejano”³⁴.

³² **Manual de derecho del trabajo**, Pág. 624.

³³ **Ob. Cit**; Pág. 140.

³⁴ **Ob. Cit**; Pág. 623.

CONCLUSIONES

1. La negociación colectiva constituye una fuerza de equilibrio y de amortiguación que se expresaría de manera violenta; como mecanismo oficial para conseguir acuerdos escritos entre empleadores y trabajadores, procurando evitar el uso de la fuerza en la solución de los problemas.
2. Los derechos sindicales no quedan automáticamente garantizados por el simple hecho de haberse adoptado un convenio, y ni siquiera por la ratificación de éste. Al reconocer a un sindicato, un empleador no admite simplemente que existe, sino que se compromete a negociar con él, exclusivamente o junto a otros sindicatos.
3. Los beneficios sociales y económicos derivados de la negociación colectiva son múltiples, y que quizá el fundamental y más importante es su eficacia como fuerza que nos conduce a la paz y a la justicia social.
4. Los sindicatos que son fuertes y que cuentan con sindicalistas versados en el arte de la negociación, capaces de interpretar el acontecer socioeconómico y las situaciones que se presentan en los niveles micro y macroeconómicos, son elementos de la negociación colectiva.
5. Los convenios internacionales de la OIT 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva y 87 (Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) garantizan a los trabajadores sus derechos más fundamentales, el derecho a constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas, promover y defender sus intereses económicos sociales, como premisa fundamental, para la existencia de la negociación Colectiva.

RECOMENDACIONES

1. La negociación colectiva debe ser el mecanismo utilizado tanto por patronos como por trabajadores para resolver las controversias, que surjan con ocasión del trabajo y así evitar el uso de la fuerza.
2. Los patronos deben comprometerse a negociar con los sindicatos constituidos, y garantizarle los derechos sindicales a los trabajadores para poder llegar a suscribir convenios.
3. La opción que tomen en cuenta las partes debe ser la negociación colectiva, para mantener la paz y la justicia social.
4. Es necesario que las partes negocien de buena fe, cada uno debe estar dispuesto a oír los argumentos del otro, y tomarlos en consideración durante la negociación colectiva.
5. Los convenios internacionales de la OIT 98 (Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, y 87 Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación) deben darse a conocer a los trabajadores para que aprendan sus derechos sindicales y de negociación colectiva.
6. Es urgente que los sindicatos conozcan plenamente la negociación colectiva, sus ventajas y desventajas, así como sus derechos sindicales.

BIBLIOGRAFÍA

ALLOCAT, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**, 3ª. ed; Buenos Aires Argentina, (s.e) 1989.

BAYLOS, Cruz Antonio. **Introducciones al derecho procesal laboral**, Madrid España, Ed; Trotta, 1992.

BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo**, 8ª. ed; Madrid, España, (s.e), 1980.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**, Buenos Aires Argentina, Ed; Bibliográfica Omeba, 1979.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 2ª. ed; Guatemala, Ed. Litografía Orión, Diciembre 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, 4ª. ed; México, Distrito Federal. Ed. Porrea, S.A., 1985.

FERNÁNDEZ M., Luís. **Derecho laboral guatemalteco**, 3ª. ed; Guatemala C.A. Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El Derecho de huelga en centroamérica**, Guatemala Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1978.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**, 15ª. ed. Madrid España, Ed. Tecnos,

1994.

NÉSTOR DE BUEN L., **Derecho del trabajo**,(s.l.i), Ed. Porrúa, S.A. (s.f.)

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires Argentina, Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

Organización Internacional del Trabajo. **Manual de educación obrera las negociaciones colectivas**, Oficina internacional del trabajo, Ginebra.

SENDRA CATENA, Víctor. **Introducción al derecho procesal**, Madrid España, Ed. Tirant Lo Blanch, 1992.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto número 1441,1947.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.