

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

**ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO SOBRE LA VIGENCIA DE LOS
PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, EN
NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO**

ESMERALDA PATRICIA MARTÍNEZ MÉNDEZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2006.

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

**ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO SOBRE LA VIGENCIA DE LOS
PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, EN
NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ESMERALDA PATRICIA MARTÍNEZ MÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2006.

**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. César Landelino Franco López
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 Ortíz Orellana

NOTA: «Únicamente el autor 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).



LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

20 CALLE 11-61, ZONA 1

GUATEMALA, C. A.

TELEFONO: 230-0056

Guatemala, 16 de julio de 2,004

Licenciado:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente.



Estimado Señor Decano:

En cumplimiento de la resolución emitida por ese Decanato, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller Esmeralda Patricia Martínez Méndez, intitulado "ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO SOBRE LA VIGENCIA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO", y al respecto me permito manifestar:

El tema es importante en virtud que en nuestra legislación laboral no se regula con claridad deseada la vigencia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y sobre todo, en que casos y momentos dichos cuerpos normativos dejan de existir o si su normativa se vuelve indefinida, por lo que la investigación realizada resulto interesante al permitir determinar varios casos que dejan al administrador de justicia la interpretación y solución de los mismos. La autora formula las conclusiones y recomendaciones congruentes con el trabajo efectuado y la Bibliografía utilizada es adecuada a la investigación.

Por lo expuesto estimo que el trabajo de mérito cumple con los requisitos exigidos por la reglamentación respectiva, por lo que puede ser autorizada la revisión que corresponde.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano,

Atentamente,

Raul Antonio Chicas Hernández
Abogado y Notario
Asesor de Tesis.

RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de septiembre del año dos mil cuatro.-----

Atentamente, pase al LIC. VÍCTOR HUGO BARRIOS BARAHONA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante ESMERALDA PATRICIA MARTÍNEZ MÉNDEZ, Intitulado: "ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO SOBRE LA VIGENCIA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-


MAAH/slh






BARRIOS, SOLARES, ASOCIADOS

LIC. VÍCTOR HUGO BARRIOS BARAHONA
LICDA. JULIA ELIZABETH SOLARES GONZÁLEZ

Abogados y Notarios

Guatemala, 22 de abril de 2005

Licenciado:
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



De conformidad con la providencia de fecha seis de septiembre del año dos mil cuatro, dictada por el decanato de su digno cargo, en calidad de revisor de Tesis, procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller Esmeralda Patricia Martínez Méndez, intitulado “Análisis crítico jurídico sobre la vigencia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, en nuestro ordenamiento jurídico”.

El trabajo desarrollado por la Bachiller Martínez Méndez, es sin duda un aporte para el estudio del Derecho Colectivo de Condiciones de Trabajo, ya que contiene un amplio marco conceptual, y especialmente sobre la vigencia de estos cuerpos normativos, señalando con acierto la laguna legal sobre la vigencia de los mismo, en virtud de no estar regulada con claridad.

Siendo así, que constituye un interesante e importante trabajo de investigación, buscando con profundo énfasis la vigencia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, incluyendo el momento que dejan de tener vigencia, que nunca se denuncian o si no se denuncia queda su vigencia indefinida.

Por las razones enunciadas y tomando en consideración que el trabajo de investigación de Tesis cumple con los requisitos legales estipulados en el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notario y Público de Tesis, es oportuno someterlo a discusión en el Examen Público correspondiente.

Sin otro particular, deferentemente.

Lic. Víctor Hugo Barrios Barahona
Revisor

Victor Hugo Barrios Barahona
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES** Guatemala, veinticinco de enero de dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **ESMERALDA PATRICIA MARTÍNEZ MÉNDEZ**, titulado **ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO SOBRE LA VIGENCIA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO**, Artículos 30 y 33 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MLAE/sllh~~



DEDICATORIA

A DIOS: Con infinito amor por haberme dado la vida e iluminado para alcanzar este triunfo.

A MI MADRE: Encarnación Méndez González (Q.E.P.D.) por brindarme amor y apoyo.

A MI ABUELA: Con amor profundo. Su recuerdo vivirá siempre en mí.

A MIS HIJOS: Oswaldo Raúl, Juan Luis Pablo, Mario Moisés, Irving Esaú; con profundo amor por su comprensión y cariño.

A MI ESPOSO: Por su comprensión y cariño; con todo mi amor.

A MIS AMIGOS: Con todo el respeto que se merecen.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Nociones generales de los pactos colectivos.....	1
1.1. Diferentes denominaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	2
1.2. Definiciones de pacto colectivo.....	4
1.2.1. Definiciones doctrinarias.....	4
1.2.2. Definición legal.....	6
1.3. Contenido de los pactos colectivos.....	7
1.4. Breve historia del pacto colectivo	8
1.5. Ventajas de los pactos colectivos.....	10
1.5.1. Para los trabajadores	10
1.5.2. Para los patronos.....	10
1.6. Características del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	11
1.7. Principios informadores.....	14

CAPÍTULO II

	Pág.
2. Naturaleza jurídica de los pactos colectivos.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Importancia de la naturaleza jurídica de los pactos colectivos.....	20
2.3. Posición ante el derecho privado y el derecho público	21
2.4. Clasificación de las teorías formuladas que explican la naturaleza jurídica de los convenios colectivos.....	23
2.4.1 Teoría civilista.....	23
2.4.2. Teoría antecontrato, contrato preliminar o acto preparatorio.....	25
2.4.3. Contrato por adhesión.....	26
2.4.4. Teorías de transición.....	27
2.4.5. Teoría del uso o costumbre individual.....	28
2.4.6. Teoría de representación legal.	29
2.4.7. Teoría de la personalidad ficticia.....	30
2.4.8. Teoría del pacto social.....	31

	Pág.
2.5. Teorías jurídico sociales.....	32
2.5.1. Teoría sindicalista integral.....	32
2.5.2. Teoría normativista.....	33
2.5.3. Teoría del ordenamiento corporativo.....	34
2.5.4. Teoría de la institución.....	34
2.5.5. Teoría de la ley delegada	35

CAPÍTULO III

3. Formas o clases de regulación colectiva.....	39
3.1. Clasificación general.....	39
3.2. Clasificación según los ordenamientos legales.....	40
3.3. Principales objetos de los pactos colectivos.....	41
3.4. Desarrollo de la negociación colectiva.....	43
3.5. La negociación de los pactos colectivos y aspectos que preceden a la negociación.....	44
3.6. Condiciones previas para la negociación colectiva.....	45
3.7. A quién corresponde la iniciativa de una negociación.....	45
3.8. Quiénes son los negociadores	46

	Pág.
3.9. Forma escrita.....	47
3.10. Número de ejemplares.....	47
3.11. Depósito y registro de los pactos colectivos.....	48
3.12. Homologación de los pactos colectivos.....	48
3.13. Efectos de la homologación.....	50

CAPÍTULO IV

4. Vigencia y extinción de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	51
4.1. Plazo de duración: máximo y mínimo.....	51
4.2. Plazo mínimo y máximo.....	52
4.3. Factores que influyen en la duración de los pactos.....	53
4.4. Causas de terminación de los pactos colectivos laborales.....	54
4.5. Preaviso y vencimiento del pacto colectivo.....	55
4.6. Consecuencia de la extinción de un pacto colectivo.....	55
4.7. Revisión de los pactos colectivos.....	56

CAPÍTULO V

Pág.

5. Regulación legal del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	59
5.1. Los efectos o fuerza de ley del pacto colectivo.....	59
5.2. Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	60
5.3. Duración o vigencia del pacto colectivo de empresa.....	62
5.4. Consecuencia de no denunciar el pacto colectivo de condiciones de trabajo en tiempo.....	64
5.4.1. Desde el punto de vista de la realidad nacional.....	64
5.4.2. Cómo debe interpretarse desde el punto de vista legal la no denuncia del pacto colectivo.....	64
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis que realicé con ocasión de mi preparación para someterme al examen técnico profesional sobre la rama del derecho público, lo hice específicamente sobre la vigencia de los pactos colectivos de trabajo, cuando éstos no son denunciados en tiempo, también se realizó el trabajo sobre la finalidad del derecho colectivo, tomando en cuenta que los pactos colectivos tratan de igualar las fuerzas de los trabajadores y de los patronos dentro de una institución; asimismo, la finalidad de los pactos es para que se respete la justicia y la igualdad.

Los pactos colectivos son de gran importancia en cualquier país, ya que éstos tratan de mantener un acuerdo de paz dentro de un centro de trabajo, por ciertos períodos, en el cual se fijan las relaciones mutuas, regulando los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos en un cierto tiempo.

En la investigación realizada se encontró que dentro de la doctrina laboral existen varias definiciones que, en su mayoría, concuerdan en decir que los pactos o convenios sólo pueden concertarse entre asociaciones profesionales

obreras, una o varias y una asociación patronal, similarmente nuestra legislación laboral recoge los mismos términos descritos en la doctrina, en ese sentido la hipótesis planteada, sobre la vigencia de los pactos colectivos al no ser denunciados, nuestra legislación no es clara ni precisa en ese sentido, no señala nada ni establece en qué momento deja de ser vigente un pacto cuando no es denunciado, o cuando desaparece la organización profesional que ha negociado el pacto.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación se dividió en cinco capítulos: El primero, analiza las diferentes denominaciones dadas por doctrinarios respecto a qué son los pactos colectivos; en el segundo, se hace relación acerca de la naturaleza de los pactos; en el tercero, se trata las formas o clases de regulación colectiva del trabajo; el cuarto, sobre la vigencia y extinción de los pactos colectivos; y el quinto, contiene la regulación del pacto colectivo. Finalmente, se hace mención de las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. Nociones generales de los pactos colectivos

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución más importante dentro del derecho laboral, como ha quedado establecido por varios tratadistas al decir que los contratos colectivos es la institución central o núcleo del derecho colectivo del trabajo.

De tal forma el pacto colectivo cumple, la finalidad suprema del derecho colectivo, es el pacto el que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, es decir que es la institución que pretende regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Los pactos colectivos tienen su origen en el siglo XIX cuando nacieron las asociaciones profesionales, aunque algunos empresarios en un principio los rechazaron, así como algunos tratadistas del derecho civil, que negaban su validez; hoy en día el pacto colectivo de trabajo, es además un esfuerzo democratizador dentro de los estados democráticos, en virtud que se trata de igualar las fuerzas de los trabajadores y de los empresarios, así mismo pone en práctica el principio de que la ley es igual para todos, como lo estipula

nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso c) se establece; igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, aboliendo las preferencias indebidas, se puede afirmar entonces que el pacto colectivo es para que se respete la justicia y la igualdad.

Asimismo se afirma que el pacto colectivo es el resultado de lucha de las asociaciones profesionales dentro de la empresa, siendo una consecuencia importante que se deriva del mismo, la fijación de las condiciones de trabajo y de los salarios, ya que este va creando normas del derecho profesional, que por proceder de la voluntad de los grupos profesionales representados generalmente por sus sindicatos, van atribuyéndose la potestad de fijar las reglas que integran la reglamentación de la propia actividad laboral.

1.1. Diferentes denominaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, por su gran importancia en la doctrina se halla dividida, sobre cual debe ser la denominación pertinente, sobre el conjunto de normas que regulan colectivamente el trabajo, por lo que desde varios puntos de vista según la doctrina tiene diferentes denominaciones, a saber: pactos colectivos, contratos de paz social,

concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, contrato sindical, pacto de trabajo, habiendo otras más, como ejemplo la legislación holandesa las califica como contrato de trabajo intervenido. En general tanto la doctrina como legislación positiva hispanoamericana se pliega a la denominación de contrato colectivo de trabajo; utilizando como sinónimos, pactos o convención colectiva de trabajo. Hay que hacer notar lo que dice el tratadista GUILLERMO CABANELLAS, en su libro *Derecho Normativo Laboral*” que a los pactos o convenios hay que agregarles la voz de condiciones, ya que entonces tendremos que la convención, el pacto, el contrato colectivo se refiere a condiciones en que ha de prestarse el trabajo y por las que debe percibirse el salario”¹, haciendo referencia a la ley española de contrato de trabajo, del 21 de noviembre de 1931, se encuentra que dicha ley utilizaba la denominación de pactos colectivos de condiciones de trabajo. “GALLART FOLCH” expresa que esa denominación equivale a la de convenciones colectivas de condiciones de trabajo y que si bien utiliza en su obra preferentemente esto último, es solo porque ha logrado una mayor difusión

¹. Cabanellas, Guillermo, *Derecho normativo laboral*, pág. 46.

internacional. Hay tratadistas que aceptan la locución de pactos colectivos de trabajo como MIGUEL HERNAINZ Y CARLOS GARCÍA OVIEDO; asimismo se pliega a la vieja denominación de la ley española, la de pactos colectivos de trabajo de MANUEL ALONSO GARCÍA, en cambio el tratadista EFREN CORDOBA CORDOVEZ utiliza el sinónimo de pactos plurales y convenios colectivos de condiciones de trabajo ² De todas estas denominaciones nuestra legislación positiva, en el Código de Trabajo Decreto número 1441, en el capítulo tercero adopta la denominación de pacto colectivo de condiciones de trabajo, que considero que es un termino adecuado, ya que este surge de un acuerdo de voluntades, aunque se diriman diferencias, pero en su esencia propia son verdaderos pactos, ya que tratan que dentro de una empresa se mantenga un tratado de paz, pactando las condiciones de trabajo en que ha de prestarse, el salario que ha de pagarse, así como las demás estipulaciones legales que convengan las partes.

1.2. Definiciones de pacto colectivo

1.2.1. Definiciones doctrinarias

Para las definiciones, tanto doctrinarias, como la contenida en nuestra ley positiva, debemos de saber cual es su contenido, quines son los sujetos, y los efectos que surte el acuerdo, por lo que la oficina internacional del trabajo,

². Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 46.

considera contratos colectivos "toda convención escrita concluida, durante cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individual y eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo. ³ MANUEL ALONSO GARCÍA al definirlo expone "Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora, y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos colectivos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes e incluso en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación⁴ El tratadista KROTOSCHIN lo define como: "La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono, por otro, para regular las condiciones de trabajo, que se aplicaran en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas, y para mantener el estado

³. Conferencia internacional del trabajo, 1051 de la organización internacional del trabajo, OIT.

⁴. Alonso García, Manuel. **Derecho del trabajo** Barcelona 1,960, pág. 45

de paz entre las partes de la convención.⁵ MARIO DE LA CUEVA, dice: Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio ⁶ Si observamos en las definiciones doctrinarias anteriores los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo tienen las siguientes características; a) que los pactos o convenios solo pueden concertarse entre asociaciones profesionales obreras, una o varias, y una asociación patronal o un solo patrono individualmente considerado; de modo que un grupo de trabajadores, de no formar asociación, no podría concertar un pacto de carácter normativo; b) tiende a regular las condiciones de trabajo, aunque puede ordenar también situaciones que no se refieran propiamente al trabajo, como las relaciones recíprocas entre las organizaciones que las suscriben; c) trata de mantener un estado de paz, como finalidad.⁷

1.2.2. Definición legal

En nuestro Código de Trabajo Decreto número 1441 en su capítulo tercero, Artículo 49 señala: pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se

⁵ . Krotoschin: **Sistema y naturaleza de los convenios colectivos de trabajo**, pág. 30

⁶ . De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo tomo II** editorial Porrúa. S. A. Mex. 1,970. primera edición, pág. 632.

⁷ . Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit**; pág. 74.

celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este, como se puede observar la definición legal de nuestra ley positiva abarca todas las características doctrinarias antes mencionadas.

1.3. Contenido de los pactos colectivos

Para poder establecer cual es el contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo, debemos comprender, que cuando el contenido de los convenios normativos se encuentra establecido por el legislador, se viola el principio de la autonomía de la voluntad de los contratantes pues su contenido se basa únicamente en la estructura impuesta por el legislador, aunque es importante resaltar, que la ley positiva en el derecho laboral es muy frecuente que deje un margen para que el acuerdo de las partes pueda imperar en los pactos colectivos, para que vayan concretándose las materias que deben incluirse en el pacto, por lo que se puede decir por ejemplo, que en el contenido del pacto colectivo se combina, la regulación legal, con la libertad de las partes. Se puede observar en nuestra legislación laboral, que el objeto de los pactos colectivos, es fijar las condiciones en que ha de prestarse el trabajo, ya sea en uno o varios establecimientos o en una actividad económica determinada, por

lo tanto, el objeto de los pactos colectivos es su finalidad, la que tiende a fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de la unidad de producción y comunidad de trabajo, así como mejorar el nivel de vida de los trabajadores, en general, se puede asegurar que nuestra ley positiva se inspira en esas mismas determinaciones, según las disposiciones generales que encontramos en nuestro Código de Trabajo, en los artículos comprendidos del 49 al 56, por lo que de conformidad con el Artículo 53 del Código citado se puede establecer que necesariamente el pacto colectivo debe de contener la determinación concreta de su ámbito de aplicación, las estipulaciones que se establecen para cumplir los fines que los motivan, la fecha de entrada en vigor, el plazo de vigencia, que no puede ser menor de un año ni mayor de tres, las estipulaciones legales en que convengan las partes, lugar y fecha de la celebración y las firmas de las partes.

1.4. Breve historia del pacto colectivo

El contrato colectivo de trabajo, que en nuestra ley vigente es llamado como pacto colectivo de condiciones de trabajo, es un pacto entre una comunidad de trabajadores sindicalizados y uno o varios empleadores. En Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, no existió esa clase de pactos, sino que existía un tipo de contrato colectivo. "En los años anteriormente a la segunda guerra mundial

en Francia, es posible distinguir dos figuras diversas: el contrato colectivo ordinario, que rige en empresas determinadas y el contrato ley o contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región económica o geográfica. El contrato colectivo ordinario fue la solución impuesta por el liberalismo, fue sustituto de la ley y del reglamento de trabajo, el contrato colectivo rige en una o varias empresas, siendo esta una preciada conquista de los trabajadores, pero no era suficiente: el derecho del trabajo del siglo XIX era un derecho individualista y su institución básica era el derecho individual de trabajo; los trabajadores se fueron dando cuenta en los lugares de trabajo que el problema de un obrero o trabajador era el problema de todos, de tal manera devino el derecho de trabajo colectivo, por cuanto se organizó y les permitió crear un derecho estatutario, así como las normas que regularían sus relaciones con los empresarios ⁸. De lo señalado anteriormente sobre las clases de pactos colectivos, nuestro Código de Trabajo, al hacer la regulación legal de los pactos colectivos de condiciones de trabajo los identifica como pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado que está comprendido del Artículo 49 al 53, y los pactos colectivos de industria de actividad económica determinada, que comprende del Artículo 54 al 56.

⁸. De la Cueva, Mario, **Ob. Cit**; Pág. 467.

1.5. Ventajas de los pactos colectivos

Es evidente de que los pactos colectivos ha significado un progreso cuantitativo para los trabajadores, pues cuando los trabajadores conforman una asociación profesional, va proveyendo a través de los pactos el mejoramiento de las condiciones de trabajo, pero ese mejoramiento también va dirigido para los empresarios ya que todo pacto es una figura bilateral, de tal cuenta podemos determinar cuales son las ventajas para las partes.

1.5.1. Para los trabajadores

La doctrina de principios del siglo señaló las siguientes ventajas, a) En primer término, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, a favor del obrero, b) en segundo lugar, el imperio del principio de igualdad, principio que se enuncia en nuestra Constitución, principio que debe entenderse para todas las condiciones de trabajo, por ejemplo si se fijaran jornadas distintas o diversos descansos o mayores vacaciones en una empresa a los trabajadores teniendo el mismo trabajo y en iguales condiciones, no se estaría cumpliendo con el principio de igualdad, c) permite la creación y organización de servicios sociales a favor de los trabajadores.

1.5.2. Para los patronos

Los empresarios resistieron muchos años a las demandas obreras, por que el contrato individual les permitía imponer su voluntad, pero cuando creció el

movimiento obrero y se multiplicaron las huelgas y conflictos se dieron cuenta de que el contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo producía ventajas no despreciables, siendo estas: a) como una ventaja la paz en la empresa durante determinado período de tiempo, en virtud que el pacto colectivo se celebra para un período de tiempo establecido en la ley y durante ese tiempo no deben surgir conflictos; b) el principio de igualdad de condiciones de trabajo favorece a los empresarios, porque saben a que atenerse y porque nadie puede exigir mejores condiciones.⁹ .

1.6. Características del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández en su libro de Derecho Colectivo Del Trabajo dice que dentro de las características de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, se pueden encontrar unos caracteres que se refieren a la institución considerada en si misma y reciben el nombre de caracteres generales y otros que se relacionan mas particularmente con el elemento normativo, a los que se le designan con el titulo de caracteres especiales del elemento normativo, lo que considero que dicha apreciación es muy acertada, siendo los caracteres siguientes:

⁹ . De la Cueva, Mario, **Ob. Cit**; pág. 468.

A) CARACTERES GENERALES

1. En cuanto a quienes tienen capacidad para celebrar los pactos colectivos debemos referirnos en un término a los trabajadores; y en otro a los patronos, señalando dos tesis opuestas a saber:

1.1 Se ha sostenido que el pacto colectivo puede celebrarse únicamente por asociaciones profesionales, que como requisito indispensable para los trabajadores es estar debidamente constituidos como sindicatos.

Del lado patronal se admite que el sujeto sea uno o varios sindicatos patronales o uno o varios patronos.

1.2 La organización internacional del trabajo (OIT), es más amplia con respecto a la negociación de los pactos colectivos aludiendo a la posibilidad de que los convenios colectivos puedan ser concluidos por lo que en nuestro medio es conocida como coalición de trabajadores, sin que a sea necesario la intervención de los sindicatos de trabajadores.

de las dos teorías anteriores mencionadas, dice el licenciado Chicas en su libro ya citado, que estas teorías son recogidas por nuestra legislación positiva haciendo referencia en los siguientes:

a) Que la celebración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo es una obligación del empresario y un derecho para los trabajadores. Que la celebración y suscripción del pacto colectivo de condiciones de

trabajo, puede celebrarse ya sea voluntariamente, o en su caso, está el sindicato con la facultad de acudir a los tribunales para solicitarle la conciliación y el arbitraje para que se fijen las cláusulas, en caso que los patronos no quisieran celebrarlo.

B) CARACTERES ESPECIALES DEL ELEMENTO NORMATIVO.

Dentro de los caracteres especiales encontramos los siguientes:

- a) El pacto colectivo de condiciones de trabajo, debidamente suscrito entre las partes y homologado ante las autoridades administrativas competentes, se extiende a todos los trabajadores de la empresa, estén o no sindicalizados.
- b) El pacto colectivo de condiciones de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos individuales de trabajo ya vigentes en la empresa, de conformidad con el considerando cuarto inciso b) del Código de Trabajo.
- c) La inmediatez o vigencia automática del pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- d) Su vigencia temporal y su inderogabilidad.
- e) Los derechos y obligaciones que derivan de los contratos de trabajo, están contenidos o derivan de las cláusulas del pacto.

1.7. Principios informadores.

El derecho en general como es sabido esta cimentado en un conjunto de principios, de tal forma el derecho de trabajo comprende dos partes: el derecho individual del trabajo, que es el derecho que corresponde inmediatamente a cada trabajador y el derecho colectivo del trabajo, que es el derecho de los grupos formados por los trabajadores. Descansa el primero en las necesidades vitales del obrero, en tanto el derecho colectivo del trabajo esta inspirado en la escuela Sociológica que reconoce el derecho a la existencia de los grupos sociales, sin embargo el derecho del trabajo constituye una unidad, por lo tanto no podrá existir contradicción entre el derecho colectivo del trabajo y el derecho individual de los trabajadores, de tal forma encontraremos principios generales que son la estructura misma de la ciencia jurídica.

De los principios generales del derecho unos tratadistas opinan que son los que se derivan del derecho natural (JUSNATURALISTA), otros que son del derecho positivo (POSITIVISMO), los primeros son los principios universalmente admitidos en la ciencia y no sujetos a controversias, y para los últimos son las normas jurídicas vigentes en una misma legislación.

Al respecto el licenciado Raúl Chicas Hernández en su libro ya citado, hace referencia a lo que dice el tratadista Nicolás Coviello quien expone: “Los

principios generales del derecho son los fundamentos de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse. Pueden ser de hecho principios racionales superiores de ética social y también principio de derecho romano y universalmente admitido por la doctrina; pero tiene un valor no porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo principios de derecho positivo y vigente.

No existe una sola clasificación de los principios, pues existen tantas como doctrinarios las estudian, por lo que solo haré referencia a las que estimo pueden ser aplicados en los pactos colectivos.

PROTECCIÓN AL TRABAJADOR: Por que el derecho de trabajo colectivo es la garantía de la efectividad del principio fundamental del derecho del trabajo, que es la protección al trabajador, ya que es la envoltura del derecho individual, sin la cual serian frágiles los derechos de cada trabajador.

GARANTÍA DE LIBERTAD: es una garantía de libertad de los trabajadores frente al capital, con un fin concreto, de obtener la parte que corresponde al

trabajo en el proceso de producción y con un límite, que es el derecho del capital a la existencia y a percibir una utilidad equitativa.

IGUALDAD: En el derecho colectivo se da un efecto inmediato que es la unión de los trabajadores en la asociación profesional, unión cuyo propósito es asegurar la igualdad que se debe dar entre los trabajadores y patronos en la negociación colectiva. Desde este punto de vista, el derecho colectivo del trabajo tiende a democratizar el derecho y la vida social.

ESTRUCTURACIÓN DEL ESTADO. Producto de este principio son las juntas de conciliación y arbitraje, las comisiones especiales del salario mínimo y más.

JUSTICIA SOCIAL: Principio que está fundamentado en nuestra Carta magna, con la denominación de principios de justicia social, y en su enumeración se encuentran los siguientes:

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.
- b) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

- c) Todo trabajo será equitativamente reenumerado.
- d) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- e) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.
- f) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.
- g) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- h) Fijación de las jornadas de trabajo.
- i) Derecho a descanso semanal remunerado.
- j) Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales pagadas.
- k) Obligación a pagar un aguinaldo.
- l) Protección a la mujer trabajadora y los menores de edad.
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos minusválidos y personas con deficiencia física, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos.
- o) Obligación del empleador de pagar indemnización cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.
- p) Obligación del empleador a otorgar una prestación post mortem.
- q) Derecho de sindicalización y de huelga.
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.

s) Tutelaridad de las leyes de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Naturaleza jurídica de los pactos colectivos

2.1. Antecedentes

Inicialmente los pactos colectivos de trabajo, los tratadistas los estudiaron como contratos de derecho común, al evolucionar y cuando fueron adquiriendo independencia estos pactos laborales e ir observando los efectos que se le atribuían en relación con terceros, fue cuando comenzó a discutirse cual era la naturaleza de la institución jurídica, que nace de un acuerdo de las partes, ya que se aplicaba incluso aquellos que no habían participado, en forma directa ni indirecta en su elaboración. Los tratadistas, al examinar la naturaleza de las convenciones o pactos normativos, tenían que referirse a aquellas que surten efectos para terceros, que no han participado en su elaboración, esto quiere decir que quedan sujetos a sus disposiciones tanto los empresarios y trabajadores pertenecientes a las organizaciones o entidades que intervinieron en la gestión, redacción y firma del convenio como los no integrados en ellas y hasta los disidentes, siempre que desempeñen las actividades laborales dentro de la empresa que esta regida por las normas del pacto colectivo, pero como expresa el tratadista Guillermo Cabanellas en su libro de derecho normativo laboral que si consideramos, dentro de un aspecto doctrinal, el problema

planteado, tendremos que todo contrato es ley para quienes lo pactan. En cambio, se estima que la convención o pacto normativo constituye ley para los trabajadores o para la categoría, profesional de que se trate y para el propietario de la empresa o empresas, lo cual significa ruptura del principio general de que los contratos no cabe aplicarlos a terceros ajenos a los mismos, lo que en derecho laboral este principio no es aplicable.

El principio de que los contratos no pueden perjudicar, ni tampoco obligar a terceros, de acuerdo con el aforismo jurídico latino; *res Inter. Alios acta, nobis nec nocetromoc prodest*, que expresa que los actos concertados por otros por los ajenos a nosotros, no dañan a los extraños al convenio. Sin embargo, al declararse que la convención normativa es ley para terceros ajenos a ella, se rompe tal norma jurídica.¹⁰ .

2.2. Importancia de la naturaleza jurídica de los pactos colectivos

Buscar la verdadera naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituye un problema difícil para los tratadistas, como sostiene el Doctrinario, Guillermo Cabanellas, en el cual dice; que si hemos de atenernos para ello a los caracteres de esta nueva figura laboral, su importancia es tanto doctrinal como práctica, pues la fijación de su cabal carácter técnico ayudara a

¹⁰ . Cabanellas Guillermo, **Naturaleza jurídica de los convenios normativos, derecho normativo laboral**, pág. 132

dilucidar la razón de la fuerza de estas convenciones o pactos y el porque de obligar a todos los pertenecientes a una misma profesión, aun cuando no hayan participado en la gestión normativa ni la hayan aprobado, de tal forma que para determinar la naturaleza jurídica de los pactos se hace difícil por no haber sido fijadas con coherencia las bases legales en torno a la institución laboral. La disimilitud entre los diversos regímenes legislativos, originada por la incertidumbre que aun subsiste en la doctrina, torna más difícil todavía concretar esa naturaleza, a pesar del desarrollo que han tenido los pactos colectivos de trabajo, así como su generalización en los países del mundo no se ha conseguido articular una teoría que permita explicar convincentemente su estructura y determinar el lugar que esta figura jurídica posee dentro del campo del derecho.¹¹

2.3. Posición ante el derecho privado y el derecho público

Para determinar la naturaleza jurídica de los convenios o pactos normativos, se puede hacer tomando en consideración varios aspectos: a) estableciendo si los convenios o pactos normativos son contratos que corresponden al derecho privado o por el contrario, si participan de leyes que corresponden al derecho público; b) en relación a los efectos de la convención o pacto normativo, que

¹¹ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 133.

se impone a terceros no participantes en ella. En consecuencia, cuando se estudia el fenómeno del pacto normativo, para fijar su especial naturaleza jurídica, no se ve a quienes tiene que aplicarse esta, sino especialmente los elementos que integran y sus efectos, para concretar si la misma esta dentro del derecho privado, por constituir un contrato, o si encuadra en el derecho público, por participar de la eficacia general de la ley. Sobre este aspecto el tratadista Guillermo Cabanellas no lo acepta, por la indivisibilidad de la esencia de la institución, ya que afirma que la naturaleza de los convenios o pactos no varia por el hecho del sujeto al que se aplica y se concreta a establecer si esta clase de convenios o pactos pertenece, como institución, al derecho privado o al derecho público, sobre el cual es la naturaleza jurídica de estos pactos desde el punto de vista de la fuentes generales del derecho, pretendiendo llegar a determinar la naturaleza jurídica de los convenios o pactos colectivos a través del derecho de trabajo, por encuadrar dentro del mismo esta figura.¹²

Sigue exponiendo el tratadista Guillermo Cabanellas, que ello no significaría alejarse del problema central, por cuanto son las instituciones que integran aquel derecho las que permiten determinar la naturaleza jurídica.

¹² . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 138.

Así pues que la naturaleza misma del problema, es lo que hace necesario el examen de varias teorías que entrelazándose las unas a las otras, para llegar a una conclusión, que se pueda juzgar como la mas aceptable, de mi parte creo que es necesario determinar según la doctrina si prevalece la concepción privatista o la publicista respecto al pacto colectivo.

2.4. Clasificación de las teorías formuladas que explican la naturaleza jurídica de los convenios colectivos

La doctrina no esta conforme acerca de la clasificación adecuada que corresponde a las diversas teorías formuladas sobre la naturaleza jurídica de los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, dentro del cual se encuentran las teorías que son ya clásicas como las teorías civilistas y de transición habiendo otras mas, por lo tanto solo haré mención de las siguientes: a) teoría civilista, b) teoría de transición; c) teorías jurídico sociales; d) teoría mixta de la ley y contrato.

2.4.1. Teorías civilistas

Los juristas civilistas se hicieron varios planteamientos para determinar la naturaleza jurídica de los convenios o pactos colectivos, con lo que surgieron las primeras tesis, considerando el convenio colectivo de trabajo como un

contrato de derecho privado, innominado dentro del derecho civil y nominado dentro del derecho laboral, el jurista Gallart, como lo señala Guillermo Cabanellas en su libro del Derecho normativo laboral,¹³ dice que la razón por la cual se puede justificar aunque no compartir las teorías civilistas; que las convenciones colectivas de condiciones de trabajo eran consideradas como de derecho Privado y que el derecho público quedaba reservado, casi exclusivamente, para regular las actividades del estado.

Los civilistas afirman que los convenios normativos, por cuanto formulan reglas pertenecientes a la contratación en general, encuadran dentro del derecho privado y que el fin perseguido por los convenios colectivos es igualmente de carácter privado; que es la armonía en la empresa, que es entidad privada en su composición y en su cometido, los civilistas, consideran que el convenio o pacto colectivo de trabajo integra un ante contrato o contrato preliminar, un acto preparatorio para el contrato de trabajo que se formaliza, dentro de esto nos encontramos que los trabajadores previamente a formalizar sus contratos individuales de trabajo, fijan por medio de sus representantes y de acuerdo con los patronos las condiciones de conformidad a las cuales se obligaran individualmente, esta tesis afirma que el denominado

¹³ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 142.

contrato colectivo de trabajo no es, en realidad sino un reglamentación contractual previa a las condiciones de trabajo.¹⁴

2.4.2. Teoría; antecontrato, contrato preliminar o acto preparatorio

Esta tesis habla de ante contrato, contrato preliminar, precontrato o acto preparatorio, del cual no se puede hablar, por que concretamente, no hay convención normativa, obligación de contratar de manera individual las prestaciones de servicio, el contenido de la convención normativa el cual se aplica incluso a los contratos anteriores a su formalización de conformidad con la posición doctrinal que enfoca como precontrato la norma colectiva la que se considera que no es aceptable por observarse disparidad entre los contratos individuales y pactos colectivos laborales. Mientras los primeros suelen ofrecer la permanencia del vinculo, segundos se caracterizan por su limitada vigencia de uno a tres años en nuestro medio, por lo tanto se confunde dentro de esta tesis la verdadera reglamentación contractual, que es el contenido de la convención normativa, con la obligatoriedad de suscribir contratos individuales de trabajo, que la convención colectiva no puede imponer.¹⁵

¹⁴ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 144.

¹⁵ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 145.

2.4.3. Contrato por adhesión

Conforme a esta teoría hay una teoría que se impone y a la cual se adhieren los participantes en la convención colectiva de condiciones de trabajo, es decir que se integra así un contrato implantado por el más fuerte y aceptado por el más débil. Sin embargo, las reglas que rigen los contratos por adhesión no se aplican a esta clase de convenios o pactos, pues con ellos se pretende precisamente que desaparezca la desigualdad en la posición de las partes contratantes, lo cual constituye la principal y para algunos, la única característica de que el tipo de contrato.

En los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo se produce justamente lo contrario que en los contratos de adhesión. En el contrato individual de trabajo el trabajador se ve precisado a adherirse a las condiciones establecidas unilateralmente por el empresario, como ocurre en nuestro medio; y para evitar que este dicte un reglamento ley para la parte más débil en la contratación, se conciertan los pactos colectivos, en los cuales ambas partes se encuentran en aparente plano de igualdad, es cierto que podrá existir contratos de adhesión cuando el convenio o pacto colectivo resulte de aplicación a terceros, a no contratantes y luego obligados, este supuesto es

excepcional y nos sirve de pauta para delinear la naturaleza jurídica que le corresponde.¹⁶

Ello es cierto aun cuando realmente no existe un contrato, dado que los adheridos no formalizan una relación jurídica, sino que estipulan un convenio individual de trabajo al cual se le aplican cláusulas no consentidas, pero obligatorias para ellos, en todo caso, por adhesión debería ser el convenio individual, pero no así el colectivo porque la regulación del trabajo derivado de el no es consecuencia de un hecho convencional, sino para aplicarla ese mismo hecho convencional.¹⁷

Dentro de la tesis civilista podemos encontrar otras más por Ejemplo:
CONTRATO IMNOMINADO, TEORÍA DEL MANDATO,
ESTIPULACIONES A FAVOR DE TERCEROS, CONTRATO MIXTO.

2.4.4. Teorías de transición

El sistema civilista individualista, tuvo sus secuelas mas importante en la aparición de algunas teorías que se califican de transición entre ese sistema individualista clásico y el de las teorías jurídico sociales, que ven en la convención normativa una ley delegada, un acto regla o una combinación de ley y contrato, encontrando dentro de las teorías de transición las siguientes:

¹⁶ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 145.

¹⁷ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 153.

2.4.5. Teoría del uso o costumbre individual

A esta posición se han plegado, juristas, como LAMBERT, PIC Y GARRAUD, entre otros, quienes consideran que la generalización de los pactos colectivos revela la existencia de prácticas profesionales que, a título de costumbre industrial, podrían ser impuestas como normas reglamentarias en las relaciones de trabajo exigibles ante los tribunales de justicia. Asimismo consideran de tal forma que las normas contenidas en una convención colectiva constituyen un uso o costumbre general que debe aplicarse dentro de la actividad profesional de que se trate, y no solamente a quienes por si o por representación de la entidad sindical hayan firmado el acuerdo; sino también aquellos ajenos a la convención, por el hecho de que, por constituir normas usos y costumbres generales, son como estos de aplicación general esta teoría considera, que cuando el estado implanta con fuerza de ley, haciendo obligatorios sus efectos a terceros que no han participado, en un convenio colectivo, la naturaleza jurídica de la obligatoriedad es desde luego legal, puesto que su fuerza deriva de una ley, aspectos que se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico, esta teoría afirma que los efectos de los pactos colectivos comprenden a los que hayan contratado a través de la representación de las entidades de trabajadores y patronos, y también a los disidentes; también incluyendo a aquellos que no ha manifestado oposición ni

disconformidad, a cuantos se hayan abstenido de participar, sobre este aspecto Guillermo Cabanellas dice ‘ que por esta teoría se estima que los convenios normativos surten efecto obligatorio por constituir una costumbre que debe tenerse en cuenta como si se tratara de cualquier otra norma objetiva de derecho. No obstante dice Guillermo Cabanellas, tiene de falso el conceder naturaleza jurídica a lo que no constituye sino uno de los efectos de los pactos colectivos, ya que esta teoría únicamente pretende justificar la causa por la cual se aplican a terceros los convenios colectivos, aduciendo que no cabe, en esa forma decir que dichos pactos son una costumbre, por que resulta incierto¹⁸ .

2.4.6. Teoría de representación legal

Esta teoría ha sido sustentada, en Italia por el jurista BARASSI Y POR RANELLETTI, quienes parten del supuesto de que la ley concede un título de representación al sindicato, para convenir condiciones de trabajo en nombre de los asociados, y aun de todos los que pertenecen a la profesión, dicen dichos juristas, que el sindicato, no actúa como mandatario, sino como representante gremial, representando los intereses profesionales de los trabajadores que desempeñan sus actividades en una misma profesión, industria u oficio, esta

¹⁸ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 154.

teoría considero que no puede tener validez en nuestro medio ya que no determina la verdadera naturaleza jurídica del mismo en virtud de que los mismos no establece si los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen un contrato o una ley, o bien participan de un u otra.

2.4.7. Teoría de la personalidad moral ficticia

Esta teoría la formulo el jurista Nast a principio del siglo XX y es una teoría intermedia entre el mandato y la estipulación en beneficio de otro, el cual lo denomino como la personalidad moral ficticia, es una teoría que supera la gestión de negocios, la del mandato y la relativa a la estipulación a favor de tercero, ya que considera que el sindicato no es parte en la convención o pacto, sino que son los afiliados los que concluyen esta, desde este punto de vista el enfoque nos encontraremos ante una personalidad moral absolutamente ficticia, en virtud que el sindicato es una colectividad que negocia a favor de sus miembros y tiene una existencia puramente ficticia, ya que se identifica con cada uno de sus componentes, que constituyen, en realidad, los contratantes de la convención o pacto colectivo.¹⁹

¹⁹ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 158.

Esta tesis como lo expresa, el tratadista Guillermo Cabanellas en su obra citada que dicha tesis puede prosperar ya que no determina la naturaleza del convenio, por ceñirse a fijar la del vínculo, considerando que el sindicato también se encuentra ligado por el acuerdo, puesto que responde en nombre de sus asociados, ya que entonces se negaría la personalidad jurídica del sindicato y se destruiría la propia existencia de este.

2.4.8. Teoría del pacto social

Esta teoría de carácter normativo es defendida por el jurista DE VISSCHER, en el cual expresa ‘ que tanto los patronos como los trabajadores, al ingresar a la entidad sindical, se someten a las decisiones de la mayoría, de tal forma que entre trabajadores y patronos no hay contrato, pero si coincidencia de intereses, manifiesta que el acuerdo sobre condiciones de trabajo constituye un acto complejo de la misma naturaleza que la fundación de una asociación, ya que se trata por tanto, de una convención ley de un acto reglado de una ley profesional, donde se disciplinan de manera objetiva y permanente, las relaciones profesionales entre las dos categorías. La solidez de esta teoría se basa en que reconoce la existencia de una voluntad, que es la voluntad de la mayoría de un sindicato, esta teoría no toma en cuenta ha los terceros no adheridos al sindicato, ya que no lo justifica de ninguna forma ya que si el

convenio colectivo fuera de aplicación exclusiva a los asociados, se justificaría esta teoría; pero como toda convención o pacto colectivo se extiende prácticamente a la totalidad de trabajadores de una entidad, considero que no es aplicable esta teoría en nuestro sistema legal.

2.5. Teorías jurídico sociales

Hemos visto que las teorías civilistas y de transición, no han sido aceptables para explicar la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ya que se debe establecer la fuerza obligatoria del pacto colectivo, así como el carácter jurídico de dicha figura, en virtud de que se debe establecer si es ley o contrato, o si participa de una y otro, las teorías anteriores, estiman los convenios normativos como convenciones de derecho privado, de carácter contractual.

2.5.1. Teoría sindicalista integral

Esta teoría considera que los sindicatos tienen ciertos poderes, o a ellos se les conceden estos, para regular las situaciones de orden profesional, que se producen entre trabajadores y empresarios. Esta teoría pretende reconocer una cierta soberanía sindical que los poderes públicos otorgan al autorizar efectos normativos para la categoría profesional. Según el jurista GALLART, “ Las

normas contenidas en la convención colectiva son obligatorias como expresión de la soberanía Autárquica del sindicato dentro del grupo profesional”, el tratadista BENITO PÉREZ afirma que “el sindicato, al celebrar la convención colectiva de trabajo, no actúa en ejercicio de facultades delegadas por el legislativo, sino en ejercicio de una facultad conferida por la propia ley sindical, facultad de carácter permanente atribuida al sindicato para que este pueda realizar todo acto tendiente al cumplimiento de sus fines específicos; de donde, pues, los actos de carácter normativo, emanados de las asociaciones profesionales, en ejercicio de su competencia específica y propia, no pueden tener eficacia formal legislativa, sino tan solo eficacia de ley material. Porque, a pesar del carácter normativo de las cláusulas de un convenio colectivo, no se trata de normas fundamentales integrales en el derecho institucional de un estado, sino de normas obligatorias para los sujetos pactantes”.

2.5.2. Teoría normativista

Para esta teoría la convención normativa de trabajo constituye una verdadera ley; diciendo que su naturaleza jurídica no es contractual, sino legal, tratando de explicar que existe diversos, planos sociales los que elaboran el derecho, por lo cual la ley ya no es solo una regla de la conducta dictada y sancionada

por el estado; sino que, al lado o enfrente de este los grupos y los particulares van creando normas que tienen el mismo sentido imperativo de las reglas establecidas por los poderes estatales.

2.5.3. Teoría del ordenamiento corporativo

Esta es una teoría italiana que considera la convención colectiva como una expresión de la voluntad corporativa del grupo productor, que nace de la concurrencia entre las representaciones de los sindicatos y patronales, según esta interpretación, el legislador acepta que el sindicato ostente la representación profesional no solo se sus integrantes, sino también de la categoría a que se refiere, trata de explicar que los convenios normativos integran el derecho público, ya que tienden en su finalidad a encuadrar las actividades profesionales y responden al poder del estado, por cuanto este se delega sus funciones en el grupo pactante, esta tesis se semeja a la ley delegada.

2.5.4. Teoría de la institución

Esta teoría se aplicado tanto para determinar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo y de la relación de trabajo, consideran los juristas de la teoría de la

institución que este es un fenómeno social ya que repercute profundamente en el derecho, de acuerdo con esta tesis, la institución constituye un elemento social cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos determinados, sino que puede perdurar mas allá de la vida de los hombres, tanto del pasado como del presente, a esta teoría de la institución se le critica que son empresas o centros de trabajo o es un contrato; en el que se produce una coincidencia de voluntades. Sea cualquiera la posición que se adopte al concertarlo que puede determinar que hay un conjunto de reglas que han sido adoptadas la oposición de intereses mediante un acuerdo de voluntades, un consentimiento, sobre este aspecto no es posible llegar a establecer en su verdadera esencia la naturaleza de las convenciones normativas.

2.5.5. Teoría de la ley delegada

Uno de los iniciadores de la teoría de la ley delegada es el francés GENY, este jurista dice que el monopolio jurídico de la ley no es normativo; por que debe rechazarse la conclusión de que la ley escrita contenga todo el derecho positivo. Este autor pretende rehabilitar otras fuentes del derecho, según este enfoque, los poderes del estado se delegan en los órganos sindicales de patronos y trabajadores, para que estos por medio del convenio normativo, formulen la ley profesional; dice que es una ley como cualquiera otra;

obligatoria en razón de que el auténtico poder legislativo les da a los sindicatos la facultad de redactar regulaciones de trabajo dentro del ámbito profesional es decir que las convenciones normativas tienen de esta forma, obligatoriedad para toda la categoría profesional, por cuanto surte todo los efectos de una ley, en cambio para el jurista De La Cueva, afirma que la convención-ley es un principio de libertad que reconoce la autodeterminación de las profesiones ya que le permite a estas elaborar las normas concretas que habrán de regir su vida interna, esta teoría se fundamente en el principio constitucional de la igualdad de condiciones de trabajo, que es la base para la extensión de la convención colectiva ordinaria a todos los trabajadores de la empresa.

En nuestro ordenamiento jurídico el poder público es en realidad, quien ratifica el pacto colectivo y al hacerlo, al homologarlo, modifican su naturaleza contractual y le dan carácter de ley, importa poco que estas normas provengan de los particulares, ya que su propia decisión no puede darle valor de ley, ya que es la homologación la que convierte el pacto colectivo en norma jurídica (Ley profesional) dentro de una empresa.

Podemos decir entonces que las divergencias que existen en torno a la naturaleza jurídica del pacto colectivo, no son sino consecuencia del distinto

enfoque por cada sector de la doctrina cuando realizan su estudio, por lo tanto la naturaleza jurídica de esta institución debe adecuarse al sistema legislativo de cada estado, y siendo el mas generalizado el que concede a los pactos colectivos de condiciones de trabajo efectos extensivos a terceros que no han participado en su elaboración llegan a constituir un estatuto que rige para cierta actividad profesional, de ahí como dice Guillermo Cabanellas, “ que debe aceptarse las teorías normativas que le reconocen a la convención colectiva laboral los mismos efectos de una verdadera ley ya que tienen mayor razón por que no solo se interpreta lo contractualista, sino que el estado delega facultades para regir las relaciones de orden laboral y por la homologación de los acuerdos logrados, que le conceden carácter de normas generales, con fuerza obligatoria para todos aquellos que se encuentran comprendidos dentro de aplicación, de lapso de vigencia y del desempeño de las actividades y servicios profesionales que constituyan fundamento, objeto y finalidad de cada regulación laboral normativa”.²⁰

²⁰ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; págs. 159 a 192.

CAPÍTULO III

3. Formas o clases de regulación colectiva del trabajo

3.1. Clasificación general

Los pactos colectivos según su ámbito de aplicación, pueden presentar un carácter, nacional, regional o local. En general, los pactos colectivos, se establecen teniendo en cuenta particularidades locales o regionales, y en escasas veces alcanzan una vigencia nacional, y del cual en nuestro medio no ha habido un pacto de carácter nacional. Los pactos colectivos de trabajo nuestra legislación los clasifica en: pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado y pacto colectivos de industria de actividad económica o región determinada. Los pactos colectivos de trabajo la doctrina los clasifica en: a) convención o pactos de empresa, que se aplican al establecimiento de una empresa determinada, b) convenciones o pactos locales, estas son validas para la totalidad o para cierto número de establecimientos de la misma naturaleza situados en la localidad, c) pactos colectivos de región, que rige en cierto numero de establecimiento de la misma naturaleza y situados en las distintas poblaciones de esa región, d) pactos colectivos nacionales, aplicables a la totalidad o a un cierto número de establecimientos de la misma naturaleza y que se hallen en actividad en el conjunto del país.

También dentro del ámbito funcional de extensión los pactos colectivos de trabajo se ha clasificado a) de empresa cuando se aplican únicamente al conjunto de trabajadores dedicados a la actividad que se concreta en un conjunto económico determinado, b) industriales, por ramas de producción, si el pacto colectivo se aplica a cuantas empresas se desenvuelven en la actividad a que el pacto se refiera, c) profesionales, cuando tienen en cuenta los servicios o tareas de los sujetos a los que se aplica el pacto colectivo con independencia de la empresa o actividad donde se desarrolla la especialidad profesional.

3.2. Clasificación según los ordenamientos legales

Es indudable que las clases de convenios o pactos colectivos varían mucho de una a otra legislación, en tal sentido, la clasificación que se hizo puede adaptarse a las denominaciones de las diversas formas que revisten los pactos colectivos, en la práctica resulta muy conveniente tomar las diversas formas de regulación colectiva del trabajo, pues la diferencia esencial radica en la manera de concretarse, por ser idénticos sus efectos y sus consecuencias, atendiendo a normas de un pacto se distinguen por su origen, ya sea este convencional o legal, así como su proceso de formación, mas sus consecuencias resultan semejantes; tratase de pactos colectivos de condiciones

de trabajo, de estatutos profesionales, laudos o arbitrajes, ya que su objeto consiste siempre en fijar colectivamente condiciones laborales precisas o mejor dicho, ciertas y determinadas prestaciones.

3.3. Principal objeto de los pactos colectivos

El objeto del pacto colectivo no es otro que la regulación genérica de las actuales o posibles relaciones individuales de trabajo en determinada actividad, es decir que los pactos lo que buscan es reglamentar en todo o en parte las condiciones en que habrán de prestarse los servicios o cumplirse los contratos individuales de trabajo, según un mínimo de derechos y garantías para el trabajador.

Desde este punto de vista, se debe entender que la reglamentación consiste en determinar cada uno de los puntos a los cuales deben adaptarse los contratos individuales, como consecuencia podemos afirmar que los pactos colectivos, tienen una reglamentación de las condiciones de trabajo, como lo sostiene “GALLART, al afirmar que uno de los principales objetivos de los pactos es dejar fijadas de manera indubitada, las mutuas prestaciones que serán materia

del contrato singular de trabajo, y a la retribución que debe corresponderle por dicho trabajo” .²¹

El tratadista Guillermo Cabanellas, sostiene “que si bien el objeto principal de los convenios normativos es, como hemos dicho, regir las relaciones entre las partes de los contratos individuales de trabajo, no con ello se agotan los fines que se proponen; ya que dichos convenios van mucho mas lejos que la misma ley pues contribuyen una suerte de anticipo en algunos casos, o de reemplazo en otros, de las funciones reglamentarias que caracterizan los fines del estado, o sea que anticipan a el o lo sustituyen, por cuanto adaptan las leyes laborales a situaciones especiales. Si bien el fin de las convenciones normativas consiste en limitar el círculo dentro del cual se deben ajustar los contratos individuales de trabajo, superan ese objetivo; ya que las partes, en la convención normativa, asumen también obligaciones directas”.²²

Hay que hacer notar que cuando el contenido de los pactos o convenios colectivos se encuentra establecido por el legislador, se cercena en gran parte la autonomía de los contratantes, constreñido entonces a no apartarse de la estructura impuesta de antemano a esta convención laboral. Sin embargo es

²¹ . Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 310.

²² . **Ibid**, pág. 310.

frecuente que la legislación positiva deja un margen suficiente para que el acuerdo de las partes pueda imperar y que ellas concreten las materias que deben incluirse en el convenio, pero no particulariza sobre la modalidad de las prestaciones, la que se deja al criterio de las partes. Como por ejemplo, se puede señalar que el legislador regula las condiciones mínimas relacionadas con salarios, horarios, vacaciones y más, regulando el aspecto legal, pero deja en libertad a las partes de la negociación para superar dichas condiciones mínimas a través de la negociación colectiva. En general podemos decir, que nuestra legislación positiva establece como objeto de los pactos colectivos, fijar condiciones generales de trabajo en uno o en varias empresas o centros de trabajo o en una actividad económica determinada.

3.4. Desarrollo de la negociación colectiva

En el procedimiento para elaborar los pactos colectivos de trabajo, y los tramites que deben cumplirse para concretar legalmente estos acuerdos laborales, se deben cumplir ciertos requisitos que son esenciales en ellos, ya que teniendo cláusulas normativas, se produce la ineludible intervención fiscalizadora del estado. Los pactos para que pueda dársele tal nombre, debe existir el libre consentimiento de las partes; pero siempre se deben observar

formas especiales y normativas promulgadas por el estado para la validez de dichos pactos.

3.5. La negociación de los pactos colectivos y aspectos que preceden a la negociación.

El precedente a la iniciación directa y dual de las negociaciones colectivas es la presentación hecha por una parte a la otra, del proyecto de pacto colectivo, en el que se concretan sus demandas, como lo establece, el Artículo 51 inciso “c” del Código de Trabajo que dice, para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo mas próxima, el proyecto del pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores este aspecto es anterior a la negociación en si, esto permite que antes de comenzar la negociación, ambas partes formulen las indicaciones pertinentes y realicen los estudios necesarios a fin de que, al comenzar las sesiones de negociación, se hayan reunidos los materiales indispensables.

3.6. Condiciones previas para la negociación colectiva

Las condiciones previas que se dan, como antecedentes de la negociación colectiva, se relacionan, como afirma GALLART “ unas veces con el fin de una huelga o lock otras veces con la amenaza de tales conflictos, ante el anuncio de plantearlos una de las partes; otras simplemente, con el deseo de establecer amistosamente nuevas normas de trabajo, por que las anteriormente vigentes ya no son aplicables, bien por haber fenecido el termino de vigencia del pacto que las establecía, bien por haber cambiado las circunstancias económicas que las hacían aceptables “ . Es importante hacer notar que la huelga ha constituido el antecedente de la negociación colectiva ya que es un medio de ejercer presión sobre el empresario, es indudable que las partes muestran sus propias fuerzas, con el propósito de obtener mayores beneficios, pero creo que estas formas ya han sido superadas ya que las partes deben llegar a una negociación libre donde el consentimiento no se logre con amenazas sino que sean por razones de justicia.

3.7. A quién corresponde la iniciativa de una negociación

Nuestra ley se inspira en conceder la facultad de iniciativa de ambos, ya sea que puede tener iniciativa los trabajadores o los patronos para la celebración de convenios colectivos, el Artículo 51 del Código de Trabajo es claro al

establecer en forma clara ha quien corresponde la iniciativa para estipular un convenio, en el cual consigna que cualquiera de las partes puede solicitar el comienzo de la negociación para concertar una convención, lo que es una acertación muy buena pues permite que patronos y trabajadores suficientemente representados puedan solicitar de la autoridad competente la convocatoria de las partes, para iniciar la negociación colectiva.

3.8. Quiénes son los negociadores

En la negociación de los pactos colectivos, participan, representantes de los trabajadores y de los patronos, aunque como mandatarios, adoptan en nombre de unos y otros, las decisiones que integran el pacto colectivo, estos negociadores, deben contar con autoridad suficiente para ejercer la representación que invisten, así como también conocimientos amplios para lograr un acuerdo que sea viable en relación a aquellos a quienes se ha de aplicar. En nuestro medio se establece previamente y con exactitud, cual es el número de las personas que participaran en representación de cada una de las partes, en la discusión de un convenio de conformidad con el Artículo 377 del Código de Trabajo. Debe quedar claro que los negociadores son designados por las partes, de conformidad con la ley, es indudable que para que los pactos colectivos tengan plena validez se exige que se observen las formalidades

legales tanto en cuanto a la forma, como en cuanto a su contenido, así como los demás requisitos que el legislador haya establecido.

3.9. Forma escrita

Todas las legislaciones regulan que las convenciones o pactos colectivos deben formalizarse por escrito, siendo un requisito lógico e indispensable.

Para su validez, pues siendo uno de los fines de los pactos colectivos es determinar de manera indubitable las mutuas prestaciones que el patrono y obrero que han de darse en el futuro, estos deben constar en documento escrito, ya que es una condición necesaria para su efectividad y certeza jurídica no siendo posible suplirla por ningún otro medio. En nuestra legislación esta contenida en el Artículo 52 del Código de Trabajo, en el que se establece como requisito de validez formal extenderse por escrito.

3.10. Número de ejemplares

Siguiendo lo que establece el Artículo 52 del Código de Trabajo, se determina que los pactos colectivos deberán extenderse por escrito, en tres ejemplares bajo pena de nulidad *Ipsa Jure*, y de conformidad con el Artículo 11 del mismo cuerpo legal se encuentra exceptuadas del pago de la carga fiscal y de impuestos.

3.11. Depósito y registro de los pactos colectivos Tanto la ley positiva como la ley comparada toma el registro de los pactos colectivos, como requisito indispensable ya que debe remitirse un ejemplar del pacto a la autoridad administrativa que corresponda, el registro ante la autoridad competente tiende a dejar constancia efectiva de la existencia del pacto, pues este constituye desde su entrada en vigor, fuente de derechos individuales de trabajo.

3.12. Homologación de los pactos colectivos

Entre el depósito del pacto colectivo y su registro media la homologación, que significa la aprobación, legalización, consentimiento o ratificación, de la autoridad competente. Homologar un convenio o pacto, es el acto por el cual la autoridad competente, mediante resolución fundamentada aprueba el acuerdo al que han llegado las partes intervinientes y hace que la misma surta efectos sobre terceros que no han participado, precisamente por el hecho de ser ratificados u homologados por el órgano competente. En nuestro ordenamiento jurídico laboral la homologación de los pactos colectivos esta regulado por el Acuerdo Gubernativo número 221-94 de fecha 13 de mayo de 1994 en el que encontramos en su capítulo segundo todo lo relativo a la

homologación, establecida en su capítulo 3, que todo pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre las partes, deberá presentarse ante la sección de Información, registro y archivo de la Oficialía Mayor cuando se traté del departamento de Guatemala y en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo mas próxima. En este último caso la dependencia que reciba el pacto deberá verificar los extremos a que se refiere el párrafo siguiente y remitir el expediente a la sección de información, Registro y Archivo de la Oficialía en plazo de 24 horas más el de la distancia, adjuntando a la solicitud los documentos siguientes:

- a) Certificación o su equivalente que acredite la designación de los miembros de la comisión por la parte empleadora que negocio y suscribió el acto y las facultades que les fueron otorgadas.
- b) Documento que acredite la representación legal de la parte empleadora de su caso.
- c) Certificación del acta de asamblea general en el que consta la designación de los miembros de la comisión por parte del sindicato de que se trate, que negocio y suscribió el pacto y las facultades que les fueron otorgadas.
- d) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el sindicato de que

se trate, esta debidamente inscrito con la denominación legal que le corresponde.

- e) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo en la que conste que los miembros de la comisión que negoció y suscribió el pacto departe del sindicato de que se trate son miembros de su comité ejecutivo y que están debidamente escritos; y.
- f) Un ejemplar del pacto colectivo de condiciones de trabajo firmado en todos sus folios por los integrantes de las comisiones negociadoras y suscriptoras.

En caso de que la solicitud no reúna los requisitos legales y/o la documentación no este completa, la dependencia receptora que corresponda se abstendrá de recibirlos.

3.13. Efectos de la homologación

Si un pacto colectivo de condiciones de trabajo es homologado en su totalidad, su validez es total, por lo tanto sus cláusulas obligan no sólo a quienes lo han suscrito. Artículo 50 del Código de Trabajo incisos b) y c)

- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo

que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo. Si alguno o algunos artículos no son homologados la ley establece que los mismos quedan en suspenso, lo que se ha interpretado en el sentido que dichos artículos no son parte del pacto y en consecuencia sin validez y efectos. En consecuencia podemos afirmar que la homologación es un acto importantísimo para que surta efectos el pacto colectivo para los suscriptores, hacia terceros y sea una ley profesional.

CAPÍTULO IV

4. Vigencia y extinción de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

4.1. Plazo de duración: máximo y mínimo

Nociones generales

Acorde con la finalidad de la negociación colectiva en relación a que la misma trata de mantener la paz durante determinado lapso de tiempo entre trabajadores y empleadores, a los pactos colectivos de condiciones de trabajo

se les debe fijar un tiempo limite mínimo y otro máximo de duración, es decir que los pactos colectivos, no pueden tener una duración indefinida o ilimitada, lo que se complementa con el hecho que el objeto del mismo es ajustar periódicamente las condiciones cambiantes de la relación laboral y las prestaciones del trabajo en general, y en lo particular los salarios, en concreto todo en beneficio tanto de los trabajadores como de los patronos, por el tiempo en que subsistan los factores y situaciones económicas que dieron origen a la convención.

4.2. Plazo mínimo y máximo

En consecuencia de lo anterior, las legislaciones laborales, por lo regular siempre establecen un plazo mínimo y otro máximo de duración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo es decir fijando ese plazo dentro de un mínimo y máximo de duración, lo que significa que la ley no deja a las partes en completa libertad para fijar libremente el lapso de aplicación. Normalmente los pactos en lo que concierne a su duración se limitan en cuanto al plazo de vencimiento, para amoldarse así sobre todo a la variación o subsistencia de las condiciones económicas. El plazo mínimo de duración en nuestra legislación lo señala en un año así como el plazo máximo del pacto no puede exceder de tres años en los pactos colectivos de empresa o de centro de producción

determinado, y de cinco años en pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada, de conformidad con los Artículos 53 y 55 del Código de Trabajo.

4.3. Factores que influyen a la duración de los pactos

Consecuencia de lo anteriormente consignado, se deduce que hay dos factores, que influyen en el plazo de los pactos colectivos, los que puede concretarse en: a) La evolución constante en las condiciones económicas, que exigen una revisión del contenido del pacto, para ir acomodando sus cláusulas a la realidad del momento, y b) cuando hay inflación los patronos se hallan interesados en acuerdos normativos de larga duración, pues permiten estabilizar las condiciones de trabajo, planear con relativa seguridad los futuros planes a desarrollar y adecuar su funcionamiento a las condiciones establecidas por la competencia. Los trabajadores generalmente desean pactos de corta duración, que les permitan adecuar sus condiciones laborales a las circunstancias del momento. Por lo tanto, resulta necesario tener en cuenta las condiciones económicas, en un período de tiempo determinado a fin de fijar la duración de los pactos colectivos dentro de lapsos que posibiliten amoldar sus normas a la realidad social y económica de la empresa y que se vive en el país.

4.4. Causas de terminación de los pactos colectivos laborales

El plazo normal de la vigencia de los pactos colectivos se registra por el vencimiento del plazo para el cual habían sido celebrados, siendo este el modo más frecuente de extinguirse. Esta sería la causa normal de extinción o sea por el vencimiento del plazo, así mismo podemos hablar de causas extraordinarias, imputables o no achacables a las partes. La causa normal de terminación de la vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es por el vencimiento del plazo convenido por las partes negociadoras y como causas extraordinarias se puede indicar que son aquellas no imputables a las partes como sería el cambio de condiciones económicas de la empresa empleadora, la imposibilidad del cumplimiento de los pactos colectivos por motivos ajenos a las partes; así como la disolución de un sindicato que es la pactante o en su caso ambas. No obstante tales variantes, nuestra legislación en su Artículo 53 del Código de Trabajo establece en su inciso b) la duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir, siendo entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por los menos con un mes de anticipación, podría decirse que es acertada la prorroga del pacto colectivo fenecido hasta

que se estructure un nuevo pacto, de cualquier modo la sola terminación de los pactos no modifica las condiciones de trabajo.

4.5. Preaviso y vencimiento del pacto colectivo

Como se consigno anteriormente la mayoría de leyes sobre pactos colectivos dentro de su normativa establece que se debe hacer, una denuncia formal dentro del plazo establecido, y que al faltar este preaviso, se considera prorrogada por un lapso igual al del pacto anterior, esta tacita reconducción es admitida dentro de nuestra legislación laboral.

Esa conclusión de orden práctico posee sólidos fundamentos jurídicos y sociales, y no por el discutible aforismo de quien calla otorga, cabe pensar que la falta de denuncia por una de las partes, revela conformidad con la situación laboral imperante.

4.6. Consecuencia de la extinción del pacto colectivo

Quiero anticipar que a mi juicio, no constituye causa de extinción del pacto colectivo, la disolución del órgano profesional que haya sido parte gestora en el mismo, los pactos colectivos, subsisten mientras existan contratos individuales de trabajo a los cuales se les pueda aplicar sus normas, es cierto que pueden desaparecer los efectos de las cláusulas obligacionales en los casos

en que falte una de las entidades pactantes, pero en cambio, en relación con las cláusulas normativas, por incorporarse estas a los contratos individuales de trabajo presentes y futuros, el pacto subsiste. Parecería absurdo, sin embargo, que un pacto sobreviva a quienes lo hayan celebrado pero son los efectos de este los que se mantienen en todos los casos.

4.7. Revisión de los pactos colectivos

Es bien sabido, como acontecimiento imprevisto o que en caso de haberse previsto, no ha podido evitarse, en materia de los pactos es donde se ajusta más el provocamiento de la posibilidad de que sea revisable, ya que cuando se producen circunstancias de cierta naturaleza, puede solicitarse la revisión de los pactos colectivos antes del vencimiento de su plazo. El problema se plantea en el sentido de que los pactos se establecen precisamente para afianzar el mantenimiento de determinadas condiciones laborables durante cierto lapso de tiempo, este fundamento de los pactos se destruiría presuntivamente en el caso de que pudiera ser modificado a petición de una de las partes antes del vencimiento del plazo estipulado, sin embargo, los pactos colectivos se estipulan de acuerdo con ciertas condiciones económicas; cuando un acontecimiento imprevisto o que no ha podido evitarse aun previsto, modifica sustancialmente esas condiciones se debe admitir la revisión de los

pactos colectivos, a fin de adecuar este a las nuevas condiciones que imperativamente se imponen, la revisión no significa la extinción del pacto sino la variación posible de las condiciones de trabajo.

En la actualidad la tendencia de algunas legislaciones, es prolongar la vigencia de los pactos colectivos, y así se encuentra el Código de Trabajo del Perú país que reformo su legislación laboral, estableciendo que la vigencia del contrato colectivo no puede ser menor de tres años y no mayor de cinco

Dentro de la investigación realizada, sobre la vigencia de los pactos colectivos se consulto la Legislación Centroamericana, así como la legislación de la República de Venezuela, en el cual se pudo establecer en cuanto a su inicio y terminación que todas tienen una similitud, así como que si dichas convenciones no se denuncian en tiempo estas se prorrogan por períodos iguales, al establecido en las convenciones colectivas. El Código Laboral de la República de El Salvador establece en su Artículo 276, que el plazo de la convenciones colectivas no podrán ser menor de un año ni mayor de tres, y se prorrogara automáticamente, por períodos de un año siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prorroga, no pida la revisión de la convención. El Código de Trabajo de Costa Rica, en su Artículo 58

literal e) señala: que la duración de la convención y el día en que comenzara a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres pero que en cada ocasión, se prorrogara automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes los denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. En el Código de Trabajo de la República de Nicaragua, en su Artículo 239, únicamente establece lo siguiente: la convención colectiva de trabajo contendrá, la identificación de las partes, las empresas o establecimientos y las categorías de trabajadores que comprende, los derechos y obligaciones de las partes y la duración de la convención colectiva, que no podrá exceder de dos años. Por su parte el Código de Trabajo de la República de Venezuela, en su Artículo 523 preceptúa: La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores. De las normas citadas, pude determinar que las legislaciones de dichas Repúblicas son casi uniformes en cuanto al mínimo y máximo de duración de las convenciones colectivas, también quiero hacer notar, que también dentro de estas legislaciones laborales no especifica nada sobre cuantas veces debe prorrogarse los pactos o convenios que no se denuncien, lo que es claramente una laguna legal, tanto en las legislaciones mencionadas, como en nuestro Código de Trabajo.

CAPÍTULO V

5. Regulación legal del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Obligatoriedad de suscripción del pacto colectivo.

De conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, esta obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando este lo solicite (Arto. 51 C. de T.).

5.1. Los efectos o fuerza de ley del pacto colectivo

En los pactos colectivos de trabajo, se fijan determinados derechos y obligaciones y estas tienen fuerza de ley, como lo establece el Artículo 50 del Código de Trabajo, en el cual preceptúa lo siguiente:

- a) Las partes que lo han suscrito;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción;
- c) Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción.

De lo establecido en dicho Artículo, considero que, al interpretar los incisos anteriores llego a la conclusión que hay cláusulas obligacionales, en el sentido

que dentro de los pactos colectivos, se crean obligaciones exigibles entre si, pero así mismo existen los efectos que se deben aplicar a quienes no hubieren participado en el pacto colectivo, de ahí la diferencia que debemos entender entre las llamadas, cláusulas normativas y las de carácter obligacionales, las primeras se aplican con carácter general, esta se extiende en cuanto a los sujetos y la otra se aplica concretamente a quienes por haber sido partes en la suscripción del pacto, como ejemplo, puedo citar la obligación de la empresa de contribuir al pago de la sede sindical, que es una obligación de una parte con la otra.

5.2. Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Se puede afirmar que la reglamentación de las condiciones de trabajo constituye la parte esencial de los pactos colectivos, es decir que lo principal de su contenido es dejar fijadas de manera clara, las prestaciones que son materia dentro del pacto colectivo, por lo que el Artículo 49 y 53 del Código de Trabajo señalan:

Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este. De tal suerte en el

pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a lo siguiente:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.
- b) Jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firmas de las partes o de sus representantes.

Como bien se puede observar de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico los pactos celebrados de conformidad con nuestra normativa son bastantes completos, ya que dentro de los pactos se encuentra regulado: los aspectos, económicos, profesionales y sociales, y de cualquier otro orden, aunque hay que hacer la observación que las regulaciones dentro del pacto nunca pueden derogar las disposiciones legales, ya que un pacto trata únicamente de mejorar las condiciones mínimas de trabajo contempladas por la ley.

5.3. Duración o vigencia del pacto colectivo de empresa

El Artículo 53 del Código de Trabajo, es claro al establecer en la literal b) la duración del pacto y el día que ha de comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse la vigencia, por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero

que en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un periodo igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Al analizar este Artículo, considero necesario establecer, el ámbito de validez de los pactos colectivos, por razones de tiempo, como es entendido los pactos poseen, en cuanto a su duración determinados límites como son los siguientes, a) momento a partir del cual comienzan a surtir efecto el pacto, dentro de esto, hay que establecer la fecha de vigencia inicial del pacto colectivo, b) señalamiento de su límite máximo temporal, ya que todo pacto debe regir durante un plazo determinado, como lo establece el Artículo 53 del Código de Trabajo, siendo aquí donde resulta el problema de su extinción. Hago esta observación por que los pactos colectivos se ajustan al proceso general del nacimiento, vida y extinción. El principal objetivo de mi trabajo de investigación es tratar de establecer su vigencia cuando el pacto no es denunciado dentro del plazo que la ley establece ya que se puede entender, que los pactos pueden gozar de cierta supervivencia, a través de la

prolongación de algunas situaciones surgidas durante la vigencia plena y ya consolidadas, al menos como derechos mínimos, de los trabajadores. Dentro del trabajo realizado, he establecido que nuestro ordenamiento jurídico, acoge

la prorroga de los pactos colectivos, por la prevista prolongación ante la falta de denuncia por las partes como lo establece el Artículo 53 del Código de Trabajo. Ahora bien quiero ir concretando el problema del presente trabajo de tesis, en el entendido que los pactos colectivos tienen una vigencia determinada y lo establecido en el no solo se aplica a los contratos suscritos al tiempo de su entrada en vigor si no se aplica a los contratos que se suscriban en el futuro. Dentro de la investigación realizada, se llega a comprobar que dentro la legislación laboral, nunca se cita cuales son las causas normales o extraordinarias de extinción de los pactos colectivos de trabajo, ya sean estas imputables o achacables a las partes, es decir que nuestro ordenamiento jurídico, solo establece que cuando un pacto colectivo no se denuncia se considera prorrogado por un lapso igual al del pacto anterior, por lo que es muy importante determinar por que causas puede extinguirse un pacto colectivo.

5.4. Consecuencia de no denunciar el pacto colectivo de condiciones de trabajo en tiempo

5.4.1. Desde el punto de vista de la realidad nacional

En nuestro medio cuando un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no se denuncia en tiempo, los patronos utilizan una serie de argucias y tratan, por

todos los medios de evitar que los trabajadores continúen con los beneficios obtenidos en el pacto colectivo anterior por haber perdido su vigencia según la interpretación patronal, a pesar de que ellos o sea los patronos tienen pleno conocimiento que de conformidad con la ley esos derechos no pueden ser desminuidos, más sin embargo tratan de disminuir, tergiversar o modificar los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en el que se prestan los servicios personales.

5.4.2. Como debe de interpretarse desde el punto de vista legal la no denuncia del pacto colectivo

El inciso b) del Artículo 53 del Código de Trabajo, establece claramente: La duración del pacto y el día que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Al interpretar en forma literal el Artículo citado, se puede determinar que todo pacto colectivo si no se denuncia en tiempo quedaría por tiempo indefinido, ya que todos los acuerdos contenidos dentro del pacto colectivo no denunciado, serían los derechos mínimos de los trabajadores, ya que la prorroga en forma tacita por otro

período igual se entiende, como prorrogados los derechos adquiridos por los trabajadores, lo que es admisible por nuestro ordenamiento jurídico, ya que todo pacto no denunciado en tiempo prolonga su vigencia por un período igual, y así sucesivamente, por lo que considero que nuestro ordenamiento jurídico no especifica claramente en que momento deja de tener vigencia un pacto colectivo si este no se denuncia. En ese sentido, el pacto no denunciado sigue produciendo los mismos efectos sobre los derechos ya adquiridos por los trabajadores, ya que es indudable que nuestra legislación no previó nada al respecto, es decir sobre cuando y en que momento deja de tener vigencia un pacto colectivo de trabajo, cuando deja de existir un pacto colectivo. La Ley del Organismo Judicial en su Artículo 10 preceptúa. Las normas se interpretaran conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.... interpretando dicha norma y aplicando el Artículo 17 del Código de Trabajo que preceptúa que: la ley debe interpretarse tomando en consideración el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social y aplicando los principios que informan al derecho del trabajo, puedo afirmar que aunque ya no se denuncie, el pacto colectivo sigue vigente y los nuevos contratos de trabajo deben adaptarse a las cláusulas existentes en el pacto colectivo no denunciado, esto quiere decir, que los beneficios otorgados en dicho pacto se mantienen, en

tanto no sean sustituidos por otros, ya que estos derechos de ninguna forma pueden ser disminuidos o modificados ya que se violarían los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Artículo 12 del Código de Trabajo.

CONCLUSIONES

1. Los pactos colectivos son la esencia del derecho colectivo laboral y por su gran importancia, en la doctrina reciben diferentes denominaciones, a saber: contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, etc. el cual nuestra legislación laboral lo denomina como pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2. El pacto colectivo es una de las instituciones más importantes del derecho laboral, ya que éste cumple la principal finalidad del derecho colectivo, como lo es, que hace realidad el principio de igualdad entre las partes negociadoras y es el medio que permite elevar el nivel de vida de los trabajadores, al poder superar las condiciones mínimas contenidas en la ley.

3. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, tiene fuerza de ley, tanto para las partes que lo suscriben como para los que concierten en el futuro, contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción, lo que elimina

la posibilidad de que el patrono al contratar nuevo personal, lo haga disminuyendo las condiciones y prestaciones existentes en el centro de trabajo, con el objeto de debilitar las organizaciones de los trabajadores.

4. El principal objetivo de los pactos colectivos es la reglamentación y superación de las condiciones mínimas de trabajo, ya que en éste se fijan, de manera indubitada, las mutuas prestaciones a que se obligan ambas partes, adaptando los convenios internacionales ratificados por Guatemala, las leyes laborales, así como las situaciones especiales que existen en el centro de trabajo y que sean materia del contrato individual de trabajo.

5. La negociación de un pacto colectivo de trabajo, de conformidad con nuestra legislación laboral, obligatoriamente lo debe celebrar un sindicato de trabajadores, ya sea con uno o varios patronos o varios sindicatos de patronos, y su contenido tiene por finalidad superar las prestaciones mínimas que contienen las leyes laborales.

6. De conformidad con el Artículo 53 del Código de Trabajo, se establece : que la vigencia de un pacto colectivo, no puede ser menor de un año ni mayor de tres años, pero no establece en forma clara y precisa en qué momento deja

de ser vigente el pacto colectivo cuando desaparece la organización de los trabajadores, ya que lo único que preceptúa dicho artículo en su literal b) es que en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente, durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

7. Al interpretar el Artículo 53 del Código de Trabajo, se puede establecer una laguna legal, en virtud que no está previsto claramente en qué momento pierde su vigencia un pacto colectivo de condiciones de trabajo que no se denuncia en tiempo, por lo que soy del criterio que las normas del pacto colectivo se vuelven indefinidas en cuanto a su vigencia, y son derechos irrenunciables para los trabajadores, mientras no se legislan otras que superen las existentes.

8. El Código de Trabajo no contempla la situación en que queda el pacto colectivo, cuando deja de existir el sindicato, por lo que es necesario que se modifique el Código de Trabajo, regulando adecuadamente dicha omisión.

9. Con las nuevas instituciones de la globalización, flexibilización y desregulación del derecho del trabajo, se persigue desaparecer las

organizaciones de los trabajadores y la negociación colectiva y, en última instancia, señalar plazos más largos de la vigencia de los pactos colectivos.

RECOMENDACIONES

1. Por existir una laguna legal en el Artículo 53, inciso b), del Código de Trabajo, por la falta de claridad, al no establecer en forma precisa cuándo termina la vigencia del pacto colectivo del Código de Trabajo, considero que el Congreso de la República debe hacer la modificación correspondiente, desarrollando dicho artículo en una forma mas clara y concreta, para que no exista ninguna duda acerca de la vigencia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, cuando no se denuncia o desaparece la organización de los trabajadores.

2. En la modificación que se haga en el Artículo 53, inciso b) del Código de Trabajo, deberá desarrollarse, ampliamente, la situación en que quedan los derechos de los trabajadores, ya que es importante que se protejan, en forma precisa, las garantías mínimas obtenidas en el pacto colectivo no denunciado; es decir, que los beneficios otorgados se deben mantener en tanto no sean sustituidos por otros.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Ed. Ameba; 1996, Buenos Aires, Argentina.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo; tomo II**. Ed. Porrúa , S.A. Av. Rep. Argentina, Número 15 México 1970.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Segunda ed. revisada, corregida y aumentada 1998 Litografía Orión, Guatemala.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Sistema y naturaleza de los convenios colectivos de trabajo y seguridad**. (s.e.), (s.f.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, S.R.L. . Buenos Aires, Argentina. (s.f.).

Legislación:

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

Código de Trabajo de la República de Nicaragua. Ley Número 185; Bibliografías técnicas 1996; El Salvador.

Código de Trabajo de la República de Costa Rica. Litografía LEHMANN, S.A. 1973, Costa Rica.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 y sus reformas del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 reformado por Decretos 64-90, 75-90, 11-93, 112-97, y reformas constitucionales, Acuerdo Legislativo 18-93, de Guatemala.