

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



**ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL ELEMENTO CONSENSUAL
CONTRACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES
ESTABLECIDAS CON EL ESTADO DE GUATEMALA**

LUIS ROMMEL ARRIAGA CASTILLO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2006.

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

ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL ELEMENTO CONSENSUAL CONTRACTUAL EN LAS
RELACIONES LABORALES ESTABLECIDAS CON EL ESTADO DE GUATEMALA

TÉSIS

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

Por

LUIS ROMMEL ARRIAGA CASTILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y a los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. Víctor Hugo Barrios Barahona
Secretario: Lic. Héctor Antonio Roldan Cabrera
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras

SEGUNDA FASE:

Presidenta: Licda. Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo
Secretaria: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Licda. Benicia Contreras Calderón

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Licda. Yoli Elizabeth Revolorio González de
Avenida Reforma 8-60 zona 9 Edificio Galerias Reforma 5^a
Nivel oficina 513, Guatemala Ciudad Tel 23394003 Fax 23394004



Guatemala 02 de marzo del año 2006.

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana,
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales,
De la Universidad de San Carlos
De Guatemala.

Estimado Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por el decanato a su cargo procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller LUIS ROMMEL ARRIAGA CASTILLO, el cual se titula "**ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL ELEMENTO CONSENSUAL CONTRACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES ESTABLECIDAS CON EL ESTADO DE GUATEMALA**", y para los efectos emito el siguiente dictamen:

Considero que el trabajo de tesis presentado, es un trabajo muy importante, puesto que aborda aspectos generales relacionados con la forma de contratación laboral de los particulares con el Estado, la aplicación de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, e instituciones en que esta tiene su fundamento. Lo que hace que la presente monografía pueda constituirse en referente tanto para estudiantes, como para aquellas personas estudiosas del derecho laboral.

Así mismo dentro del trabajo de Tesis desarrollado, se enfoca con particularidad la actitud del Estado en virtud de la existencia de la Convención colectiva de Condiciones de Trabajo, así como la aplicación de la misma dada la falta de promoción, haciendo caso omiso a los convenios Internacionales ratificados.

El Bachiller **LUIS ROMMEL ARRIAGA CASTILLO**, a raíz del trabajo que ha desarrollado, arriba a importantes conclusiones que coinciden con la temática desarrollada y especialmente con el tema central, resaltando entre otras: "Si la Aplicación de la Convención Colectiva en materia de Aumento de Salarios para los funcionarios públicos si fuera aplicable de manera directa e independiente de lo establecido en la Ley de Salarios de la

Administración Pública y de la Ley Presupuesto Anual de Ingresos y de Egresos del Estado, sería eficaz en dicha materia.”

En virtud de lo anterior y tomando en cuenta que el trabajo de tesis presentado cumple con los requisitos que regula el reglamento respectivo **OPINO** que el mismo debe ser sometido a discusión en el examen público correspondiente, previo dictamen que su oportunidad emita el Revisor de tesis que le sea signado.

Atentamente:



Licda. Yoli Elizabeth Revolorio de Osorio
Abogada y Notaria

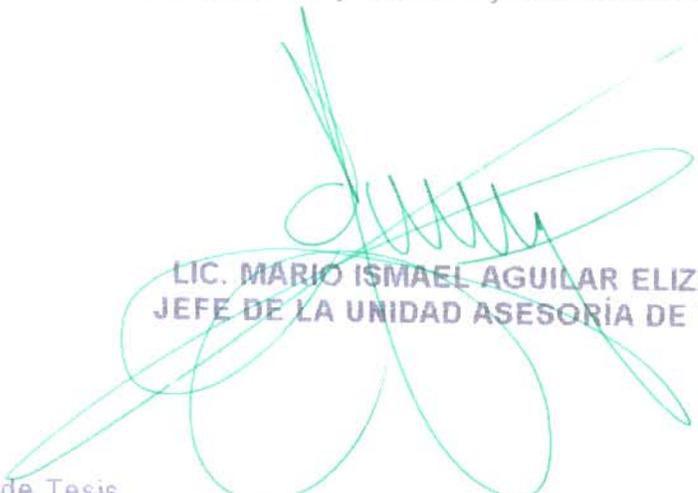
Licda. Yoli Elizabeth Revolorio González de Osorio.
Asesora. Colegiado número 5955



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de marzo de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (a) ANIBAL ROLANDO RUIZ VÁSQUEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LUIS ROMMEL ARRIAGA CASTILLO**, Intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL ELEMENTO CONSENSUAL CONTRACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES ESTABLECIDAS CON EL ESTADO DE GUATEMALA"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh

Bufete Profesional
Licenciado Aníbal Rolando Ruiz Vásquez
8ª. Avenida 20-22 zona 1, oficina 61 6to. Nivel
Tel. 2238-1194



Guatemala, 24 de Abril de 2006

Licenciado
Mario Ismael Aguilar Elizardi
Coordinador Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

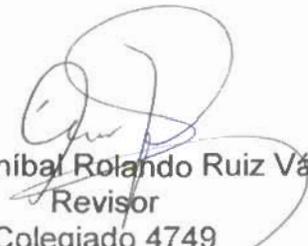
Licenciado Aguilar Elizardi:

A través de la presente, informo a usted que de conformidad con el nombramiento emitido el 22 de marzo del presente año, procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller Luis Rommel Arriaga Castillo, "ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL ELEMENTO CONSENSUAL CONTRACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES ESTABLECIDAS CON EL ESTADO DE GUATEMALA", presentada como tesis para sustentación de examen público y para los efectos emito el siguiente dictamen:

Considero que el trabajo de tesis presentado es importante, puesto que abarca aspectos generales en la forma de contratación laboral de los particulares con el estado y la aplicación de la convención colectiva de condiciones de trabajo.

En virtud de lo anterior y tomando en cuenta que, el trabajo de tesis presentado cumple con los requisitos que regula el reglamento respectivo, opino que el mismo es suficiente para sustentar el examen público correspondiente.

Sin otro particular, atentamente,


Licenciado Aníbal Rolando Ruiz Vásquez
Revisor
Colegiado 4749

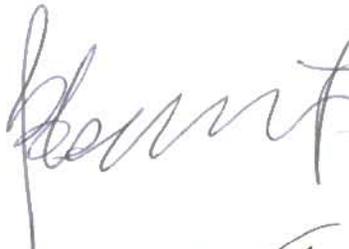
Aníbal Rolando Ruiz Vásquez
ABOGADO Y NOTARIO



DECLANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **LUIS ROMMEL ARRIAGA CASILLO**, titulado **ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DEL ELEMENTO CONSENSUAL CONTRACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES ESTABLECIDAS CON EL ESTADO DE GUATEMALA**, Artículo: 31 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público de Tesis.

REVISADO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque gracias a su ayuda he alcanzado cada uno de mis logros.
- A MIS PADRES:** Maria Consuelo Castillo España, y Luis Adolfo Arriaga Cáceres, por sus esfuerzos, apoyo incondicional, y confianza.
- A MIS HERMANOS:** Nashet, Douglas, por su ayuda moral que me han brindado y especialmente a Loren, y Karin, porque sin su ayuda a cada momento no habría logrado esta meta.
- A MI NOVIA:** Pamela González Ruiz, por todo su amor, comprensión y apoyo.
- A MIS SOBRINOS:** Karen, Hristo, Marian, Ayleen, y al bebe que esta por nacer, porque sus existencias han iluminado nuestras vidas.
- A MIS ABUELITAS:** Lolita, y Quetia (Q.E.P.D.), por su inmenso amor.
- A MIS CATEDRATICOS:** Por cada conocimiento compartido.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ver realizado uno de mis sueños.
- A:** La tricentenaria y autónoma Universidad de San Carlos de Guatemala, con todo el respeto que se merece.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
1. Conceptos básicos, los conflictos colectivos, y los procedimientos para resolución de dichos conflictos	1
1.1 Conceptos básicos.....	1
1.1.1 Derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1.2 Trabajo.....	2
1.1.3 Derecho de trabajo.....	2
1.1.4 Justicia social.....	3
1.1.5 Estado.....	3
1.1.6 Patrono	3
1.1.7 Trabajador.....	4
1.1.8 Relación laboral.....	4
1.1.9 Contrato de trabajo.....	4
1.1.10 Servicio civil.....	5
1.1.11 Egreso del Estado.....	5
1.1.12 Ingreso del Estado.....	5
1.1.13 Deuda pública.....	5
1.1.14 Gasto público.....	6
1.1.15 Funcionario público y empleado público.....	6
1.1.15.1 Funcionario público.....	6
1.1.15.2 Empleado público.....	6
1.1.16 Salario.....	7
1.2 Conflictos colectivos.....	8
1.2.1 Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo.....	8
1.2.1.1 Caracteres de naturaleza intrínseca.....	9
1.2.1.2 Caracteres de naturaleza extrínseca.....	9
1.2.2 Clases de conflictos colectivos.....	9
1.2.2.1 Conflictos obrero patronales.....	10

	Pág.
1.2.2.2 Conflictos interpatronales.....	10
1.2.2.3 Conflictos intersindicales o intergremiales.....	10
1.3 Procedimientos para resolución de conflictos colectivos.....	10
1.3.1 Arreglo directo.....	10
1.3.1.1 Comités ad hoc o permanentes.....	11
1.3.1.2 Conformación de los comités ad hoc.....	12
1.3.1.3 Finalidad.....	2
1.3.1.4 Constancia del arreglo nacido entre patrono y trabajador.....	13
1.3.1.5 Procedimiento del arreglo directo.....	15
1.3.2 La Conciliación.....	17
1.3.2.1 Concepto de conciliación.....	17
1.3.2.2 Características de la conciliación	18
1.3.2.3 Concepto del proceso de la conciliación.....	19
1.3.2.4 Procedencia de la conciliación.....	19
1.3.2.5 Procedimiento de la conciliación.....	20
1.3.3 Arbitraje	24
1.3.3.1 Concepto de arbitraje.....	24
1.3.3.2 Clases de arbitraje	24
1.3.3.2.1 Arbitraje voluntario.....	24
1.3.3.2.2 Arbitraje obligatorio.....	25

CAPÍTULO II

2. Procedimiento para creación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	27
2.1 Observaciones previas.....	27
2.1.1 Pacto colectivo de empresa o de centro de	

	Pág.
producción determinado.....	27
2.1.2 Pacto colectivo de industria, de actividades económicas o región determinada.....	27
2.2 Forma de negociar el pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	29
2.2.1 Vía directa.....	29
2.2.2 Obligaciones preliminares.....	29
2.3 Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	30
2.4 Formalidades de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	31
2.5 Proyecto para la creación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	32
2.6 Homologación y denuncia de los pactos colectivo de condiciones de trabajo.....	33
2.6.1 Procedimiento de homologación.....	34

CAPÍTULO III

3. La convención colectiva de condiciones de trabajo y sus finalidades.....	39
3.1 Convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	39
3.2 Sujetos de la convención colectiva de condiciones de trabajo.....	39
3.2.1 Trabajadores no sindicalizados o sea coalición de trabajadores, patrono, grupos de patronos, o representantes de patronos.....	43
3.2.2 Delegados de asociación profesional de trabajadores o del patrono.....	43
3.3 Objeto de la convención colectiva de condiciones de trabajo.....	44
3.4 Función de la convención colectiva de condiciones de trabajo.....	48
3.5 Naturaleza jurídica de la convención colectiva de condiciones de trabajo.....	48

	Pág.
3.5.1 Teorías jurídicas sobre la convención colectiva de condiciones de trabajo.....	49
3.5.1.1 Teorías civilistas.....	49
3.5.1.1.1 Teoría del mandato.....	50
3.5.1.1.2 Teoría del cuasi contrato de la gestión de negocios.....	50
3.5.1.1.3 Teoría de la estipulación a favor de terceros.....	50
3.5.1.1.4 Teoría de la personalidad moral ficticia.....	51
3.5.1.1.5 Teoría del contrato innominado.....	51
3.5.1.2 Teorías de transición.....	51
3.5.1.2.1 Teoría del pacto social.....	52
3.5.1.2.2 Teoría de la solidaridad necesaria	52
3.5.1.2.3 Teoría de la representación legal.....	52
3.5.1.2.4 Teoría de la costumbre o el uso industrial	52
3.5.1.3 Teorías jurídico sociales.....	53
3.5.1.3.1 Teoría del objetivismo solidarista.....	53
3.5.1.3.2 Teoría del normativismo jurídico.....	53
3.5.1.3.3 Teoría del espontaneismo jurídico.....	53
3.5.1.4 Teorías concretas.....	54
3.5.1.4.1 Teoría de la ley delegada.....	54
3.5.1.4.2 Teoría del ordenamiento corporativo.....	54
3.5.1.4.3 Teoría del sindicalismo.....	54
3.6 Vida jurídica de la convención colectiva de condiciones de trabajo.....	55
3.6.1 Plazo determinable.....	55
3.7 Extensión de la convención colectiva de trabajo.....	56
3.7.1 Desde el punto de vista de las personas.....	56
3.7.2 Desde el punto de vista espacial.....	57

	Pág.
3.8 Efectos de la convención colectiva de condiciones de trabajo, sobre la política económica.....	57
3.9 Responsabilidad por incumplimiento de la convención colectiva de condiciones de trabajo.....	58
3.10 Contraposición de la legislación laboral y la convención colectiva de condiciones de trabajo.....	59

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico crítico del elemento consensual contractual en las relaciones laborales establecidas con el estado de Guatemala.....	61
4.1 Proceso presupuestario y análisis sobre la aplicación de la convención colectiva de condiciones de trabajo, en materia de aumento de salario para los empleados públicos.....	61
4.1.1 Presupuesto de ingresos y de egresos del Estado.....	61
4.1.1.1 Ley orgánica del presupuesto.....	62
4.1.1.2 El proceso presupuestario.....	64
4.2 Formulación, ejecución, evaluación, y liquidación.....	64
4.2.1 Formulación.....	64
4.2.2 Programación.....	65
4.2.3 Anteproyecto del presupuesto de ingresos y egresos del estado.....	66
4.2.4 Preparación y presentación.....	66
4.3 Formulación del proyecto de presupuesto de ingresos.....	67
4.3.1 Base legal de los ingresos.....	67

	Pág.
4.3.2 Cálculo de los ingresos.....	67
4.3.3 Ingresos propios.....	67
4.3.4 Préstamos.....	68
4.3.5 Donaciones.....	68
4.3.6 Saldo de caja.....	68
4.3.7 Préstamos o donaciones por obtener.....	69
4.4 Formulación del proyecto del presupuesto de egresos.....	69
4.4.1 Red de categorías presupuestarias.....	69
4.4.2 Tipo de gasto.....	70
4.4.2.1 Gastos de funcionamiento.....	71
4.4.2.1.1 Gastos de administración.....	71
4.4.2.1.2 Gastos en recurso humano.....	71
4.4.2.2 Gastos de inversión.....	72
4.4.2.2.1 Inversión física.....	72
4.4.2.2.2 Inversión financiera.....	73
4.4.2.3 Gastos de deuda pública.....	73
4.5 Presupuestos asignados por instrucción entregados por el estado correspondiente a los años 1999 al año 2001 (en millones de quetzales)	74
4.5.1 Aportes constitucionales del año 1999 al año 2004 en millones de quetzales.....	75
4.6 Ineficacia de la convención colectiva de condiciones de trabajo entre empleados públicos y estado, en materia de aumento de salarios.....	78
4.6.1 Características de la convención colectiva de condiciones de trabajo que deben conocerse para su promulgación y efectiva aplicación en materia de aumento de salario para los trabajadores del sector público.....	79

	Pág.
4.7 Aumento de salario para el sector público.....	80
4.7.1 Escala de puestos y salarios de los trabajadores del estado.....	80
4.7.2 Análisis económico ante un nuevo aumento salarial por decreto, para el sector público.....	81
4.8 Posiciones sectoriales sobre la revisión al salario mínimo para los sectores publico o privado.....	85
4.8.1 Financiero.....	85
4.8.2 Construcción.....	85
4.8.2.1 Sector privado.....	86
4.8.2.2 Pequeña y mediana empresa que recibe fondos del estado.....	86
4.8.2.3 Agropecuario y agroindustrial.....	87
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

INTRODUCCIÓN

En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios con el Estado no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, y las formas de ingresar al servicio civil. Lo que hace de este un contrato especial con peculiaridades extrínsecas e intrínsecas que lo caracterizan.

Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. Lo anterior no se da en dichos contratos de trabajo, pues se incluye en estos la simulación, en cuanto al tiempo que duran los mismos, celebrando comúnmente contratos por tiempo determinado siendo la relación laboral que ofrece la administración pública de naturaleza permanente.

El presente trabajo de tesis basará su justificación en demostrar que la convención colectiva de condiciones de trabajo, celebrada entre los empleados públicos y el Estado, no tiene ninguna eficacia en materia de cláusulas de aumento salarial, pues el aumento de los salarios en la administración se determina por la inclusión de estas partidas en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado de cada órgano estatal, y por la Ley de Salarios de la Administración Pública, y de esta cuenta no puede aumentarse el salario en forma conjunta con todas y cada una de las dependencias del Estado, si no solo aislada o personalmente, de acuerdo al Reglamento de Puestos y de Salarios promulgado por la Oficina del Servicio Civil, en forma anual, siendo el que se encuentra vigente, el mismo del año 1999, es decir que no ha evaluado dicha oficina la situación económica presente para actualizar dicho reglamento, creyendo que la

economía se ha estancado desde dicho año, situando de nuevo en desventaja al empleado publico ante la voluntad del Estado de Guatemala.

Los objetivos de la investigación se concretan a descubrir lo relacionado al origen, finalidades de la convención colectiva de condiciones de trabajo, y su aplicación en las relaciones laborales establecidas con el Estado de Guatemala, analizando el fuero de realización de la misma; con lo que se logro demostrar que aunque dichos convenios colectivos se celebren con la administración pública, y se acuerde lo relativo a un aumento de salario a los empleados públicos, ésta cláusula es ineficaz, y se convierte en derecho vigente pero no positivo, porque depende de lo establecido en el presupuesto anual de ingresos y egresos del Estado, pues al analizar los presupuestos de cada entidad publica por la Unidad del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Publicas, es excluida de dicha aprobación, haciendo con ello ineficaz la convención colectiva, lo que vulnera el carácter de ley profesional de aquellas convenciones.

El supuesto mas importante que he tratado en el presente trabajo de tesis, es que la convención colectiva en materia de aumento de salarios debe ser aplicable libremente, sin limitación alguna, lo que no sucede así, porque dicha negociación depende de lo establecido en la Ley de Salarios de la Administración Publica y del presupuesto de ingresos y egresos del Estado, lo que la hace infructuosa en dicha metería. Su independencia es imperativa para darle cumplimiento a la norma que establece su incremento anual, el no respeto de la norma anterior violenta el ordenamiento jurídico establecido en el estado de derecho.

Por los fundamentos anteriores me enfoque en demostrar que la convención colectiva, no tiene ninguna validez en la administración pública en materia de inclusión de una cláusula de aumento de salarios en el presupuesto anual de ingresos y de egresos del Estado, e incluyo en el presente trabajo de tesis, en el capitulo uno, temas de interés, como algunos de los conceptos que creo son de prioridad dentro del

presente tema, los conflictos colectivos, y las diferentes formas de resolver dichos conflictos como el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje.

Dentro del capítulo II incluyo temas importantes que nos llevan a entender la figura de la convención colectiva de condiciones de trabajo, dentro de los que encontramos los siguientes: temas diversos, relacionados con la convención colectiva, como el pacto colectivo, ya que la primera debería de tener la misma promoción dentro de la legislación guatemalteca, una de las razones es que se convierte en ley para las partes que la suscriben y ambas ejercen la misma presión, siendo menos complicada de entender como lo explicamos en lo sucesivo; y así como también contiene el procedimiento para la homologación de los pactos colectivos.

Desarrollo en el capítulo III, temas centrales del presente trabajo de tesis dentro los que encontramos los relacionados con la convención colectiva, naturaleza jurídica, su función dentro del derecho laboral, y sujetos que pueden negociarla.

Con el capítulo IV concluyo el presente trabajo de investigación de tesis del cual extraigo las conclusiones aportadas, y también del cual he encontrado soluciones sencillas al problema planteado, y siendo imperante encontrar el fondo de soluciones he plasmado en dicho capítulo los temas como el análisis jurídico crítico del elemento consensual contractual en las relaciones laborales establecidas con el Estado de Guatemala, proceso presupuestario y análisis, la aplicación de la convención colectiva de condiciones de trabajo, en materia de aumento de salario para los empleados públicos, presupuesto de ingresos y de egresos del estado, ley orgánica del presupuesto, el proceso presupuestario, presupuestos asignados por instrucción del año 1999 al año 2001, en millones de quetzales, aportes constitucionales del año 1999 al año 2004 en millones de quetzales, ineficacia de la convención colectiva de condiciones de trabajo, entre empleados públicos y estado, en materia de aumento de salarios, características de la convención colectiva de condiciones de trabajo que deben conocerse para su

promulgación y efectiva aplicación en materia de aumento de salario para los trabajadores del sector público, aumento de salario para el sector público, escala de puestos y salarios de los trabajadores del estado, análisis económico ante un nuevo aumento salarial por decreto, para el sector público, posiciones sectoriales sobre la revisión al salario mínimo para el sector público o privado de entre otros que no son menos importantes al no mencionarlos.

En la presente investigación se tomó en cuenta los métodos inductivo y deductivo los cuales se emplearon como se indica a continuación:

El método inductivo se empleó para establecer que en caso de negociación colectiva de trabajadores del sector público con el Estado, pueden llegar a una convención colectiva por medio del arreglo directo o del procedimiento de la conciliación.

Mientras que el método deductivo se empleó para constatar los elementos generales de la convención colectiva de condiciones de trabajo, y concluir en que la misma es aplicable en materia de aumento de salario, y que su independencia es imperante respecto a la Ley de Salarios de la Administración Pública y del presupuesto de ingresos y de egresos del estado.

Las técnicas a emplearse en la presente investigación fueron básicamente las siguientes:

La consulta de textos relacionados con el derecho colectivo de trabajo y derecho procesal de trabajo, dirigidos a establecer los elementos importantes de la convención colectiva de condiciones de trabajo, así también la consulta de leyes relacionadas con dicho tema.

Me base principalmente consulta de documentos, por lo que encontramos como material de trabajo los que comprueban la total ineficacia de la convención colectiva de condiciones de trabajo en materia de aumento de salarios para los empleados del sector público.

Para concluir diré que el tema expuesto en el presente trabajo de tesis ha sido desarrollado ampliamente, y con el cual se pretende destacar la importancia de la institución laboral de la convención colectiva de condiciones de trabajo, reconociendo su influencia en la rama del derecho laboral, la que tiene el fin de ampliar y mejorar las condiciones de los empleados públicos que prestan sus servicios al Estado de Guatemala, y con la misma brindar un panorama general del problema, a fin de que las iniciativas de ley, acciones, programas o actividades que se pretendan en el futuro logren integrar todos los aspectos mencionados dentro del presente trabajo, en la forma mas objetiva e idónea, para favorecer una verdadera cultura apegada a la norma legal, sin menoscabar los derechos inherentes a la población que presta su servicio civil.

CAPÍTULO I

1. Conceptos básicos, los conflictos colectivos, y los procedimientos para resolución de dichos conflictos

1.1 Conceptos Básicos

1.1.1 Derecho colectivo de trabajo

Cabanellas, citado por Ossorio,¹ señala que “el derecho colectivo del trabajo es el que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores, no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación, cabe incluir que las normas sobre prevención social si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción...”

Algunos autores definen derecho colectivo de trabajo de la forma siguiente: “es la parte del derecho de trabajo en la que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleo de trabajadores o patronos en relación a condiciones de solidaridad proveniente de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan un objetivo en organizaciones grupales, fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos”.

Otros autores definen derecho colectivo de trabajo así: “es la rama del derecho de trabajo que establece los principios, doctrinas, instituciones y normas, que regulan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional o empleadores,

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 231.

sus relaciones, su posición ante el Estado, los conflictos colectivos y sistemas de solución de los mismos”.

También se ha definido derecho colectivo de trabajo de la forma siguiente: “es el conjunto de normas, principios y doctrinas que tiene por estudio, las formas de negociación colectiva (convención colectiva de condiciones de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, sentencia del juicio arbitral), formas de organización colectiva (sindicato, comités ad hoc), formas de expresión colectiva (paro, huelga) así como las formas de resolver los conflictos colectivos (arreglo directo, conciliación) nacidos entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo”.

1.1.2 Trabajo

El diccionario de la real academia española² define trabajo de la forma siguiente: “actividad humana, intelectual y material, encaminada a producir los elementos y satisfacer necesidades”, lo que nos ilustró sobre que toda cuestión o gestión que lleve inmersa una actividad se considera trabajo”.

1.1.3 Derecho de trabajo

El diccionario jurídico espasa³ define derecho de trabajo de la forma siguiente: “conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas, que regulan derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, surgidas con ocasión del trabajo”.

² Real academia española. **Diccionario de la real academia española**. Pág. 2003.

³ Espasa siglo XXI. **Diccionario jurídico espasa**. Pág. 331.

1.1.4 Justicia social

Es una idea irracional, o lo que significa lo mismo una ilusión, una de las eternas ilusiones de la humanidad, desde ese punto de vista del conocimiento racional, hay solo intereses de los seres humanos y por ende conflicto de interés.

Bajo ciertas condiciones uno de ellos puede ser justo, bajo otras condiciones es el otro el que puede serlo. Si la paz social se supone que es el fin último, la solución compromisoria puede ser justa, pero la justicia que hay en la paz, es solo una justicia relativa, no es absoluta. La justicia social, según el diccionario de derecho usual de Cabanellas parece situarse en la zona de enlace del liberalismo avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variaciones de enumeración difícil por los muchos matices del pensamiento al respecto y de los partidos y grupos de la propugna.

En concreto, puede establecerse que las normas laborales contenidas en nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en materia de derecho individual y derecho colectivo de trabajo, constituyen un mínimo de garantías, y conllevan esa aspiración, hacia una justicia social.

1.1.5 Estado

Un concepto de Estado lo podemos encontrar de la forma siguiente: “sociedad humana establecida en un territorio con estructura, y regida por un orden jurídico, definido y sancionado por un poder soberano para obtener el bien común”.

1.1.6 Patrono

El Artículo número dos de nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República

de Guatemala, define al patrono de la forma siguiente: sujeto del derecho laboral, “persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.1.7 Trabajador

El Artículo numero tres de nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, define al trabajador de la siguiente forma: sujeto del derecho laboral, “persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.1.8 Relación laboral

Para algunos autores el concepto de relación laboral se sintetiza en que: “es el hecho mismo de la prestación de los servicios personales por parte del trabajador hacia un patrono”.

1.1.9 Contrato de trabajo

El Artículo 25 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, define contrato de trabajo como: “conjunto de formalidades de carácter obligatorio, que crea un vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

1.1.10 Servicio civil

Es la relación que nace a la vida jurídica cuando una persona individual se encuentra en relación con el Estado en virtud de un contrato de trabajo.

1.1.11 Egreso del Estado

Cantidad de dinero obtenido por el Estado, por las diferentes formas de ingreso, al cual el mismo le asigna un objeto, destino y fin determinado de acuerdo a las autorizaciones presupuestarias.

1.1.12 Ingreso del Estado

Cantidad de dinero que el Estado obtuvo en un año fiscal anterior, derivados de impuestos, tasas, arbitrios, contribuciones especiales, multas, o por servicios prestados a particulares.

1.1.13 Deuda pública

El diccionario jurídico espasa⁴ define la deuda pública, de la forma siguiente: “la que el Estado tiene reconocida por medio de títulos, que devengan intereses y a veces se amortizan. Conjunto de capitales tomados a préstamo por el Estado o sus organismos centralizados, descentralizados, o autónomos”.

⁴ Espasa Siglo XXI. **Ob. Cit.** Pág. 331.

1.1.14 Gasto público

El diccionario jurídico espasa⁵ define el gasto publico de la forma siguiente: “es la utilización de recursos presupuestarios para la realización de actividades de interés de acuerdo a las autorizaciones presupuestarias.

1.1.15 Funcionario público y empleado público

El Reglamento de la Ley del Servicio Civil en su Artículo uno establece un concepto de funcionario público y empleado público, con el fin de diferenciar dichos conceptos.

El primero por ejemplo es una persona individual que ejerce la competencia del órgano administrativo, y el segundo es la persona individual que está ligada con el órgano administrativo por medio de un contrato de trabajo. A continuación transcribo las definiciones plasmadas en el Artículo citado:

1.1.15.1 Funcionario público

“Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente”.

1.1.15.2 Empleado público

“Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la ley de servicio civil en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales,

⁵ Espasa Siglo XXI. **Ob. Cit.** Pág. 331.

por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante”.

El mismo Artículo y ley citados nos establece quienes no pueden ser considerados como funcionarios o empleados públicos, y son aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado. Estas personas individuales no están ligadas con el órgano administrativo por un contrato de trabajo, sino simplemente presentan al mismo un servicio técnico-profesional.

1.1.16 Salario

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 88 establece literalmente el concepto de salario de la forma siguiente: “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...”

Nuestra Ley de Salarios de la Administración Pública establece en su Artículo 4º. literalmente lo siguiente: “se entiende por salario o sueldo la retribución que el Estado debe pagar a cualquier servidor público que desempeñe un puesto para el cual ha sido designado en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido”.

El convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo nos ilustra también en su Artículo 1 sobre lo que debemos entender por salario de la forma siguiente: “es toda remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que deba evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o

por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

1.2 Conflictos colectivos

Previo a desarrollar el tema de las formas de solución de los conflictos colectivos hablaremos de los conflictos colectivos en si. La palabra conflicto denota antagonismo, lucha, divergencia “conflicto que proviene de la voz conflictos, que tiene su origen de la palabra conflagere, que implica combatir, luchar, pelear.”⁶

De la Cueva⁷ define conflicto colectivo de la forma siguiente: “son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o solamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”

Krotoschin⁸ al expresarse sobre conflictos colectivos dice: “por conflicto colectivo de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral...”

1.2.1 Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo

En cuanto a la naturaleza jurídica del conflicto colectivo, Chicas⁹, establece: “la sustantividad de los conflictos de trabajo derriba de la autonomía del derecho de trabajo, pero además, tienen los conflictos de trabajo características propias que por si mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales”.

⁶ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 319

⁷ de la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo.** Pág. 725.

⁸ Krotoschin, Ernesto. **Ilustración del derecho de trabajo.** Pág. 649.

⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo.** Pág. 147.

Las diferencias entre las contiendas del derecho civil y el derecho de trabajo, se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca.

1.2.1.1 Caracteres de naturaleza intrínseca

Se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes; en el derecho de trabajo se establece lo relativo al hombre, la relación de hombres, y que por lo tanto, la intervención y surgimiento así como el fortalecimiento de las asociaciones o de las agrupaciones se justifica ampliamente en una contienda, porque no es lo mismo que se discutan derechos individuales, ya que en una colectividad adquieren mayor fuerza y atención de interés laborales grupales, que lleva intrínsecamente los beneficios que pudiera obtener de manera individual los trabajadores.

1.2.1.2 Caracteres de naturaleza extrínseca

Las repercusiones que tiene el conflicto colectivo hacia la demás colectividad, o hacia la sociedad son también de interés personal, y en la actuación que surja de ese conflicto por parte de terceras personas, como puede suceder en el caso de la intervención de un órgano jurisdiccional.

1.2.2 Clases de conflictos colectivos

La clasificación de los conflictos colectivos para la mayoría de autores es la siguiente:

a) Conflictos obrero patronales;

b) Conflictos interpatronales; y

c) Conflictos intersindicales o intergremiales.

1.2.2.1 Conflictos obrero patronales

Se desarrollan entre trabajadores y patronos, se pueden subdividir atendiendo a la naturaleza de los conflictos en conflictos colectivos o individuales, según el interés colectivo o individual que esté en juicio y conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquellos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

1.2.2.2 Conflictos interpatronales

Se dan cuando por ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos, sus intereses llegan a estar en contraposición.

1.2.2.3 Conflictos intersindicales o intergremiales

Son los conflictos que tienen como actores a varias asociaciones profesionales y se ejemplifica mejor cuando conocen la titularidad de un contrato colectivo.

1.3 Procedimientos para resolución de conflictos colectivos

1.3.1 Arreglo directo

El procedimiento preestablecido en nuestra legislación para la solución de diferencias entre patrono y trabajador surgidas con ocasión de una relación de trabajo o contrato de trabajo puede dilucidarse a través del arreglo directo, el cual es un procedimiento extrajudicial.

Para definir arreglo directo, diremos en principio que es una forma de plantear los conflictos que nacen de las relaciones que surgen entre patrono y trabajadores con ocasión del trabajo, por medio de la cual se negocian directamente los mismos conflictos y se busca solucionarlos sin la intervención de juez competente, concluyendo con lo que establece Chicas¹⁰ que “es un procedimiento sencillo, sin formalismos y rápido para resolver las diferencias que pueden surgir en un momento dado en un centro de trabajo, diferencias que no ameritan la intervención de un órgano jurisdiccional”. Es importante mencionar que las diferencias que surgen entre patrono y trabajador y que sean susceptibles de dilucidarse en el arreglo directo no deben ser justificativas para llegar a un movimiento de huelga o paro en su caso.

1.3.1.1 Comités ad hoc o permanentes

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo número 34, regula el derecho de asociación, el cual literalmente establece: “derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares.

Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”. Cabe resaltar que en la gaceta de la Corte Suprema de Justicia número cuarenta y seis (46)¹¹, se estableció lo siguiente: “si bien la colegiación obligatoria implica una excepción a la libertad de asociación que reconoce el Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tiene su contrapartida en que se establece a nivel constitucional para la superación moral, científica técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio, lo que redundará en beneficio directo de los colegiados...”

¹⁰ Chicas Hernández, Raúl. **Ob. Cit.** Pág. 170.

¹¹ Corte Suprema de Justicia. **Gaceta No. 46.** Expediente 1434-96. Pág. 34

De lo anterior entendemos que la ley regula el derecho de asociación, según lo establecido en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, y que el Estado tiene la obligación de reconocerlos jurídicamente.

En virtud de que el derecho de asociación, esta regulado en la ley, podrán los trabajadores no sindicalizados de un centro de trabajo determinado celebrar una asamblea general, llamada “de hecho”, en que acordarán la conformación de concejos o comités ad hoc o permanentes, con el objeto de representar a todos los trabajadores del centro de trabajo, quienes acudirán a plantear en forma verbal o por escrito, a su respectivo patrono o representante del mismo, sus quejas o solicitudes, las que pueden tener una sencilla solución sin que por ello intervenga en la misma un órgano jurisdiccional, pero si lo creen conveniente podrán acordar la actuación de un amigable componedor.

Como obligación posterior a la conformación de los concejos o comités ad hoc o permanentes, informarán a la Inspección General de Trabajo, dentro de los 5 días a su nombramiento, según lo establecido en el Artículo 376 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1.3.1.2 Conformación de los comités ad hoc

Dentro de la asamblea general antes mencionada en el subtítulo anterior, se acordará según lo establecido en la ley, la creación de concejos o comités ad hoc o permanentes, los cuales deben estar formados por no más de tres miembros (trabajadores del centro de trabajo), quienes tendrán las facultades suficientes para llegar a cualquier clase de arreglo en definitiva o simplemente ad referendum, es decir cualquier decisión deben consultarla con la asamblea general, basado en el Artículo 374 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1.3.1.3 Finalidad

La creación de los concejos o comités ad hoc o permanentes tiene por objeto plantear al patrono las quejas y solicitudes, en base a diferencias que no sean susceptibles de llegar a un movimiento de huelga o de paro en su caso; y las partes tienen la facultad de acordar los mecanismos que estimen idóneos para proceder. La institución del arreglo directo ha sido estimada como un medio adecuado de solución, en virtud de que son las propias partes en controversia las que en la mejor forma se encuentran impuestas de los conflictos imperantes en un centro de trabajo determinado, y es por ello que pueden contribuir en la aportación de soluciones para la terminación de dicho conflicto.

Por lo tanto el arreglo directo tiene como finalidad el evitar el prolongamiento de los problemas, lo cual depende de la disposición que tengan las partes para negociarlas.

1.3.1.4 Constancia del arreglo nacido entre patrono y trabajador

El patrono no puede negarse a recibir al concejo o comité ad hoc o permanente, representantes de los trabajadores, lo que debe realizarse lo antes posible. Las quejas y solicitudes planteadas por los trabajadores deben realizarse de manera atenta. Las pláticas que se realicen entre el patrono o representante del patrono y grupo coaligado de trabajadores, se deben hacer constar en acta. Dentro de la misma acreditarán la calidad con la que actúan patronos y trabajadores, haciendo constar así mismo las controversias y los puntos en los que han llegado a ponerse de acuerdo. A continuación incluyo un proyecto de acta conteniendo un arreglo directo: “En la ciudad de Guatemala, siendo las doce horas del día uno de octubre del año dos mil cuatro, en la oficina que ocupa la gerencia de la empresa individual denominada Vidrios del Sur, situada en la treinta calle dos guión doce de la zona doce de esta ciudad capital, constituidos el señor Byron René Figueroa

Farfán, propietario de la empresa individual denominada Vidrios del Sur, y los señores Víctor Hugo Hurtarte, Saúl Dieguez Molina, y Julio Fernando Caal Jiménez, miembros del Comité Ad Hoc, y representantes de los trabajadores de la indicada empresa individual, con el objeto de Negociar las solicitudes siguientes: Primera: Manifiestan los miembros del comité ad hoc que sus compañeros de trabajo le solicitan al propietario de la empresa Vidrios del Sur, señor Byron René Figueroa Farfán, que atendiendo que en el centro de trabajo sólo existe un servicio sanitario y una ducha, es necesario que se instale otro servicio sanitario y otra ducha para uso de los trabajadores, solicitud a la que el señor Byron René Figueroa Farfán, responde que está consciente de la necesidad de instalar los servicios solicitados y que a mas tardar en ocho días ya estarán debidamente instalados dichos servicios. Segunda: Los integrantes del comité ad hoc exponen al señor Byron René Figueroa Farfán, que los trabajadores del centro de trabajo solicitan que el cuarto que sirve de bodega para los deshechos de los vidrios, se acondicione adecuadamente para poder utilizarlo como comedor para ellos, en virtud que en la actualidad sus alimentos los ingieren sentados en la banquetta del frente del edificio de la empresa, y es muy molesto que las personas que pasan observen las condiciones lamentables en que ingieren sus alimentos los trabajadores. El señor Byron René Figueroa Farfán, responde que está de acuerdo con lo solicitado, y además ordenará que se instalen en dicho comedor dos mesas, tres docenas de sillas, cuatro microondas y dos estufas eléctricas, para que puedan calentar sus alimentos. No habiendo más que hacer contar se da por terminada la presente acta, en el mismo lugar y fecha indicados al inicio de la misma cuando son las quince horas, la que se firma en su original y dos copias, con el objeto de que quede original en poder de los miembros del Comité Ad Hoc, una copia en poder del señor Byron René Figueroa Farfán, y una segunda copia que deberá enviarse a la Inspección General de Trabajo.

f.

f.

f.

f”.

1.3.1.5 Procedimiento del arreglo directo

Dentro de nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la Republica de Guatemala, en los Artículos 374, 375, y 376 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se regula el procedimiento del arreglo directo, el cual es una de las formas de resolver problemas que nacen con ocasión del trabajo entre patrono y trabajador, con el objeto de conocer dichos problemas y se les otorgue la solución del caso buscando siempre el balance entre ambas partes, o sea beneficio común. el procedimiento del arreglo directo es de suma importancia, ya que es un requisito indispensable para llegar a celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo o bien un convenio de condiciones de trabajo, por lo anterior dicho procedimiento se desarrolla a continuación:

- I) Los trabajadores al percatarse de una diferencia, entre éstos y el patrono o representante del patrono, los primeros pueden acordar la celebración de una asamblea general, llamada “de hecho”, en la que acordarán nombrar representantes para conformar un concejo o comité ad hoc o permanente, con el objeto de que presenten a los patronos o representantes de éstos sus quejas o solicitudes, lo que harán constar en acta, la que es el documento con el que acreditan su personería;
- II) Conformado el grupo coaligado tienen obligación de informar a la Inspección General de Trabajo de dentro de los cinco días posteriores a la celebración de la asamblea de hecho, para que se inscriba y quede registro de su celebración, y los nombres de los trabajadores que forman dicho grupo coaligado;
- III) Las quejas y solicitudes plasmadas en el acta de la asamblea general llamada “de hecho”, se pueden presentar al patrono o su representante,

directamente o por escrito, en forma atenta. el patrono debe recibir a los representantes de los trabajadores a la mayor brevedad posible, ya que su negativa daría por agotada la vía directa, y podrán los trabajadores plantear el conflicto económico social ante un juez de trabajo y previsión social, proceso que se ventila por el procedimiento de la conciliación;

- IV) Si como resultado de las pláticas entabladas entre patrono o representante de éstos y el concejo o comité ad hoc o permanente, se da un arreglo de cualquier tipo o forma, se levantará acta de lo acordado, y se informará a la Inspección General de Trabajo dentro del plazo de 24 horas siguientes a la suscripción, la remisión podrá hacerla el patrono, o el representante del patrono, o los trabajadores;
- V) La Inspección General de Trabajo al tener a la vista el convenio colectivo celebrado, lo examinará, con el objeto de revisar que dicho convenio no viole o contradiga normas laborales. Acto seguido la Inspección General de Trabajo debe ordenar a las partes sujetarse a las disposiciones establecidas en la convención colectiva;
- VI) En el caso de incumplimiento por parte del patrono o representante del patrono, los trabajadores podrán acudir a un juez de trabajo y previsión social solicitando la ejecución del acuerdo, el pago de daños y perjuicios que se hubieren causado, y que el juez imponga al patrono una multa comprendida entre Q 100.00 y Q 200.00;
- VII) En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores o sindicato de trabajadores podrá el patrono o representante del patrono, acudir ante juez competente para solicitar la ejecución del acuerdo y el pago de daños y perjuicios y multa de Q 10.00 a Q 20.00.

1.3.2 La Conciliación

1.3.2.1 Concepto de conciliación

Para muchos autores la palabra conciliación significa un mero hecho de contratar, ya aquí prevalece la voluntad de las partes que intervienen en ella.

La conciliación es un procedimiento por la que se resuelven conflictos colectivos, en el que las partes del mismo se reúnen ante juez competente o amigable componedor, con el objeto de terminar en un acuerdo mutuo, cuya decisión queda libre a las partes.

La conciliación procesal es la que se obtiene del proceso mismo, y que conforme a nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pareciere que solamente se puede plantear después de contestada la demanda o la reconvencción en su caso, en donde el juez procura avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier forma de arreglo en que se conviniere, siempre que no contraríe las leyes y disposiciones aplicables. Esta clase de conciliación esta regulada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 340, sin embargo la Constitución Política de la Republica de Guatemala establece en su Artículo 103 que el derecho laboral es eminentemente conciliatorio y tutelar de los trabajadores, lo que el mismo cuerpo legal recoge en su sexto considerando de la forma siguiente: “que las normas del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo”, por lo que es aconsejable que el juez trate de conciliar a las partes desde que se plantea la demanda, aun antes de llegar a la fase de la primera audiencia, cuando se produce la contestación de la demanda, y con mayor razón si se toma en cuenta que esta

fase procesal se suele posponer por mucho tiempo, cuando se interponen excepciones dilatorias o bien recursos de nulidad, que lo que hacen es demorar el proceso.

En caso de lograrse después de la contestación de la demanda debe tratar de obtenerse hasta antes de que haya sentencia firme en segunda instancia.

Cabanellas, citado por Chicas¹², expone “que desde el enfoque colectivo laboral la conciliación consiste en la terminación de una amenazadora desavenencia por el acuerdo propuesto directo o personalmente que cediendo en las pretensiones de una forma de entendimiento consiguen superar sus diferencias susceptibles de crear un movimiento de huelga”.

Finalizaremos diciendo que no importa la concepción que diferentes autores le otorguen al procedimiento de la conciliación, cada uno en su esencia repite dos factores importantes en la institución del derecho laboral discutida y que sin ellas no habría conciliación, y son:

- a. El acercamiento de las partes que se encuentran afectadas por la controversia;
y
- b. Su disposición de llegar a un acuerdo común.

1.3.2.2 Características de la conciliación

Dentro de las características de la conciliación podemos encontrar las siguientes:

- a. Es un sistema de solución de conflictos de trabajo;

¹² Chicas Hernández, Raúl. **Ob. Cit.** Pág. 193.

- b. La intervención de las partes del conflicto de trabajo es decisiva en la conciliación, no en el sentido en que lo es en otros sistemas sino en cuanto a lo que les corresponde aceptar o no la solución. El órgano jurisdiccional actúa como conciliador entre las partes del conflicto y se limita únicamente a aproximarlas y que por medio de este proceso lleguen a un acuerdo;
- c. La función del conciliador como tercero es el primer caso de aproximar a las partes y en una segunda atribución como moderador, en ningún caso podrá decidir en el desarrollo del proceso;
- d. Implica un contraste de posiciones propias y recíprocas de las partes encierra negociación aunque no debe identificarse siempre por ella.

La mediación constituye un procedimiento de resolución de conflictos de trabajo flexibles y no vinculante en el cual un tercero facilita las negociaciones entre las partes para ayudarlas a llegar a un acuerdo.

1.3.2.3 Concepto del proceso de la conciliación

Es el sistema de substanciación de conflictos de trabajo ya sea individuales o colectivos, por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero, que ni propone ni decide, en donde contrastan las respectivas proposiciones de las partes, tratando de llevar a un acuerdo a las mismas, por medio de la cual se elimine una contienda judicial.

1.3.2.4 Procedencia de la conciliación

La conciliación procede cuando previo a ello como requisito indispensable se ha agotado al vía directa, ejemplo de esto, es la negociación de un pacto colectivo, basado en el Artículo 51 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la

República de Guatemala, el cual establece que “transcurridos 30 días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, y las partes no han llegado a un acuerdo común sobre las estipulaciones, cualquiera de las partes podrán plantear ante juez de trabajo y previsión social el conflicto colectivo de carácter económico social, conforme el procedimiento establecido en el Artículo 378 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en adelante”.

También procede y es obligatorio para los servidores públicos para negociar pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, agotar la vía directa para llegar a la conciliación. Según lo regulado en el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.

En pocas palabras agotada la vía directa sin haber llegado a un acuerdo común sobre la negociación de un pacto o un convenio colectivo de condiciones de trabajo, pudiendo acreditar este extremo, cualquiera de las partes puede plantear el conflicto económico social ante juez competente.

1.3.2.5 Procedimiento de la conciliación

Por la suma importancia del procedimiento de conciliación se desarrolla a continuación:

- a. El proceso de conciliación se plantea ante un juez de trabajo y previsión social, con el solo objeto de que se tenga por planteado el conflicto colectivo y emitir las prevenciones establecidas en la ley, es decir que las partes no tomen represalias mutuamente.

- b. El juez de trabajo y previsión social notifica a las partes, y remite el expediente a la corte suprema de justicia para que nombre el tribunal de conciliación que conocerá definitivamente.
- c. Recibidos los antecedentes, la Corte Suprema de Justicia dentro de las 12 horas siguientes procederá a la formación del tribunal de conciliación el cual se compone de los siguientes integrantes:
 - I) Un representante y tres suplentes de los trabajadores;
 - II) Un representante y tres suplentes de los patronos;
 - III) El juez y secretario del juzgado de trabajo y previsión social encargado para la solución del conflicto colectivo.

Lo anterior se encuentra regulado en los Artículos 295 y 296 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y 209 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los cargos anteriores serán desempeñados por las personas nombradas, por un plazo de un año para los representantes de los trabajadores y de los patronos, no así para el juez ya que según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 208 establece “periodo de funciones de magistrados y jueces. Los magistrados, cualquiera que sea su categoría, y los jueces de primera instancia duran en sus funciones cinco años, pudiendo ser reelectos los primeros y nombrados nuevamente los segundos. Durante ese periodo no podrán ser removidos ni suspendidos, sino en los casos y con las formalidades que disponga la ley”.

- d. Podrán plantearse impedimentos y recusaciones una vez se haya nombrado el

tribunal de conciliación.

- e. Resueltos los impedimentos y recusaciones el tribunal debe resolver sobre que:
- I) El tribunal se declara competente, declarada la competencia del tribunal no podrán interponerse: a- recusaciones, b- excepciones dilatorias, c- incidente alguno;
 - II) Cita a las partes para que comparezcan a una audiencia, la que se realizará en el plazo de 36 horas, con prioridad a cualquiera otra diligencia; y
 - III) Emplazará a la contraparte para que nombre a una comisión análoga, de 3 representantes.
- f. Llegado el día de la comparecencia el tribunal oirá en forma separada a los delegados, con 2 horas de anticipación. En cada exposición los delegados de los trabajadores y de los patronos establecerán sus argumentaciones, y presentarán sus medios de prueba, lo que se hará constar en un acta lacónica en la que se hace constar lo más importante de las argumentaciones de cada parte.
- g. Realizada el acta lacónica el tribunal formulará las bases de un arreglo en el que se darán las actitudes de las partes en el proceso de conciliación, las cuales pueden ser:
- I) Que las partes acepten las recomendaciones y se llegue a un acuerdo con el que se dará por terminada la controversia;

- II) Que las partes acepten parcialmente las recomendaciones y el tribunal de conciliación acuerde una segunda comparecencia para tratar los puntos en discordia;
- III) Que las partes rechacen las recomendaciones del tribunal, situación en la que el tribunal puede repetir por una sola vez el mismo procedimiento dentro de las 48 horas siguientes, según lo que se estableció anteriormente regulado en el Artículo 385 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala;
- IV) Si las partes rechazan las recomendaciones, el tribunal de conciliación puede dar por terminada su actuación;
- V) El tribunal puede proponer a las partes que se sometan a un arbitraje voluntario, si sus recomendaciones no son aceptadas;
- VI) El proceso de conciliación no debe exceder de los 15 días, contados a partir de la fecha en que el tribunal de conciliación se declaró competente para conocer del conflicto colectivo de carácter económico social;

Concluida la actuación del tribunal por el que las partes no aceptaron las recomendaciones o porque no sometiera su conflicto al arbitraje voluntario, remitirá informe a la Inspección General de Trabajo, el cual debe ir firmado por todos los miembros del tribunal.

1.3.3 Arbitraje

Se suscita para resolver conflictos de carácter individual o colectivo, en el cual no fue posible resolverlo conforme al procedimiento de conciliación, o bien fue una decisión de las partes.

1.3.3.1 Concepto de arbitraje

Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con estos se someten por imposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculante para las partes y efectos inmanentemente normativos.

1.3.3.2 Clases de arbitraje

Dentro de las clases podemos señalar los siguientes:

- a) Arbitraje voluntario; y
- b) Arbitraje obligatorio.

1.3.3.2.1 Arbitraje voluntario

Se establece por voluntad de las partes para someter el conflicto de trabajo ante un tercero obligándose por esto a obedecer cualquier solución que de dentro de este procedimiento.

1.3.3.2.2 Arbitraje obligatorio

Se le llama también forzoso o compulsivo y se da cuando lo impone el Estado o una ley sobre la voluntad de las partes en el conflicto en virtud que no han podido resolver sus diferencias por medio de los procedimientos establecidos, teniendo el estado la obligación de imposición del mismo en base al principio de paz social.

CAPÍTULO II

2. Procedimiento para creación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

2.1 Observaciones previas

Dentro de las diferentes formas de negociación colectiva se encuentra el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Las modalidades del pacto colectivo de condiciones de trabajo es la siguiente:

- a) Pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado; y
- b) Pacto colectivo de industria, de actividades económicas o región determinada.

2.1.1 Pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado

Su aplicación se limita a la empresa en que se celebra, es decir, se aplica únicamente a los laborantes de una unidad económica de producción.

2.1.2 Pacto colectivo de industria, de actividades económicas o región determinada

Tiene una aplicación más amplia que el anterior, pues como su nombre lo indica se aplica a toda la industria, actividad económica o a región determinada.

Como ejemplo puede aplicarse en determinado departamento, municipio, en todo el territorio nacional o a personas determinadas que ejerzan una misma actividad económica o rama de producción.

Alonso, citado por Guzmán¹³, conceptúa el pacto colectivo de condiciones de trabajo de la siguiente forma: "por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos un acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones profesionales de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es cuando menos y siempre la parte trabajadora, cuyo objeto es fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quines forman en ciertos casos y para terceros no miembros de la asociación".

Para de la Cueva¹⁴ el pacto colectivo de condiciones de trabajo lo constituyen: "los acuerdos celebrados entre sindicato de trabajadores y patrono o representante del patrono, para regular la aplicación de los contratos colectivos, regulan las condiciones que no se pueden regular en los contratos colectivos, superan condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y ponen fin en el procedimiento conciliatorio a los conflictos colectivos que se promuevan ante las juntas de conciliación y arbitraje".

Nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala conceptúa el pacto colectivo de condiciones de trabajo, de la siguiente forma, según el Artículo 49, el que literalmente establece: "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..."

2.2 Forma de negociar el pacto colectivo de condiciones de trabajo

¹³ Guzmán Cortina, Mynor Salvador. **La evolución, discusión y aprobación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo**. Tesis. USAC Pág. 3.

¹⁴ de la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 280.

2.2.1 Vía directa

Los sujetos personales de un conflicto colectivo someten el mismo a una discusión interna con el objeto de llegar a un acuerdo común, el cual satisfaga ambas pretensiones, a cuya negociación puede intervenir una autoridad administrativa o uno o más amigables componedores. El arreglo al que lleguen las partes del conflicto debe hacerse constar en un documento llamado pacto colectivo de condiciones de trabajo o bien suscribirán un convenio colectivo, el que harán llegar a la autoridad administrativa de trabajo correspondiente para su estudio, con el objeto de que se determine con dicho estudio que el pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado no restringe o viola la Constitución Política de la República de Guatemala o las leyes ordinarias de carácter laboral.

2.2.2 Obligaciones preliminares

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo del sector privado y pactos colectivos o pliegos de peticiones para el sector público, ya sea un pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado, o un pacto colectivo de industria, de actividades económicas o región determinada, debe agotarse como obligación preliminar el procedimiento de la vía directa según lo establece nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 51, penúltimo párrafo, y Artículo 4 de la Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, en el caso de los trabajadores del estado.

2.3 Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo se caracterizan por su gran contenido formal, el cual podemos encontrar en la ley, por lo que a continuación se desarrollan dichos requisitos, dentro de los que encontramos:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que corresponda;
- b) 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 en el caso del pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinada y no puede ser menor de un año ni mayor de cinco en el caso de los pactos colectivos de industria, de actividades económicas o región determinada, pero 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.

La copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes, a su presentación más el término de la distancia;

- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y
- d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.” Lo anterior está regulado en el Artículo 53 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala,

2.4 Formalidades de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

El Artículo 2 del Acuerdo Gubernativo 221-94, Reglamento para la Negociación, Homologación y Denuncia de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, regula literalmente lo siguiente: “todo pacto colectivo de condiciones de trabajo deberá presentarse a la inspección general de trabajo cuando la empresa o centro de trabajo que se trate se ubique en el departamento de Guatemala y en el interior de la república a la autoridad administrativa de trabajo más próxima. En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar los siguientes documentos:

- a) Certificación expedida por el departamento de registro laboral de la Dirección General de Trabajo en la que conste que el sindicato del que se trate esta debidamente inscrito y con la denominación que le corresponde;
- b) Certificación extendida por el departamento de registro laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el solicitante o solicitantes son miembros del comité ejecutivo del sindicato de que se trate;
- c) Cuando la solicitud sea presentada por la parte empleadora deberán acompañarse los documentos que acrediten la representación legal que corresponda y las facultades para negociar, aprobar y suscribir ad referendum o en definitiva el proyecto de pacto;

- d) Certificación del acta por medio de la cual la asamblea general del sindicato de que se trate acordó oír las dos terceras partes de la totalidad de sus afiliados autorización de los integrantes del comité ejecutivo para celebrar, aprobar y suscribir ad referendum o en definitiva el proyecto de pacto;
- e) El proyecto de pacto colectivo de trabajo a negociar y dos copias, la dependencia que reciba la solicitud y proyecto indicados deberá en el plazo de 48 horas hacer llegar a la otra parte el respectivo proyecto de pacto para su consideración, por medio de oficio, debiendo así mismo remitir a la sección de información, registro y archivo de la oficialía mayor, copia de lo actuado, dentro de las 24 horas cuando se trate del departamento de Guatemala y dentro del mismo plazo más un día por término de la distancia cuando la dependencia tenga su sede en el interior de la república”.

2.5 Proyecto para la creación del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El Artículo 51. literal c.), segundo párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos ilustra sobre el procedimiento de la negociación de un pacto colectivo, de la siguiente forma: “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 más próximo, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o por intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores...”.

El Artículo 52 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula qué sucede cuando se ha llegado a un arreglo sobre la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo lo siguiente: “el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y

el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente código o de sus reglamentos, y de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley”.

2.6 Homologación y denuncia de los pactos colectivo de condiciones de trabajo

Ossorio¹⁵, define la homologación de la forma siguiente: “Es dar firmeza jurídica a las partes “.

Otros autores definen como homologación como “firmeza jurídica que le otorga la autoridad administrativa en materia laboral a los pactos colectivos al ser puestos en su conocimiento, estudiado el texto, otorgando así su aprobación”.

De acuerdo a el Artículo 53 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la denuncia del pacto colectivo es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores (sindicatos), en el sentido de que su duración tiene como limite el acordado y señalado en el pacto, y por lo tanto acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo de la vigencia fijada. En cuanto a sus efectos, estos se producen cuando no se denuncia, conforme la legislación, se entiende por prorrogada la vigencia por un periodo igual al estipulado en el pacto que venció su vigencia.

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 354.

2.6.1 Procedimiento de Homologación

El Artículo 3 del Acuerdo Gubernativo 221-94, Reglamento para la Negociación Homologación y Denuncia de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, regula literalmente lo siguiente: “todo pacto colectivo de trabajo suscrito entre las partes, deberá presentarse ante la sección de información, registro y archivo de la oficialía mayor cuando se trate del departamento de Guatemala, y en el interior de la república a la autoridad administrativa de trabajo más 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 mayor, en el plazo de 24 horas, más el término de la distancia.

En la solicitud debe señalar lugar para recibir notificaciones y adjuntar a la misma los siguientes documentos:

- I. Certificación o su equivalente que acredite la designación de miembros de la comisión por la parte empleadora que negoció, suscribió el pacto y las facultades que le fueron otorgados;
- II. Documento que acredite la representación legal de la parte empleadora en su caso;
- III. Certificación del acta de asamblea general en la que conste la designación de los miembros de la comisión por parte del sindicato de que se trate, que negoció y suscribió el pacto, y las facultades que les fueron otorgadas;
- IV. 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 está debidamente inscrito con la denominación legal que le corresponde;

V. Certificación expedida por el departamento de registro laboral de la Dirección General de Trabajo, en la conste que los miembros de la comisión que negoció y suscribió el pacto de parte del sindicato de que se trate, son miembros del comité ejecutivo y que están debidamente inscritos.

Un ejemplo de pacto colectivo de condiciones de trabajo firmado en todos los folios por los integrantes de las comisiones negociadoras suscriptores. En caso de que la solicitud no reúna los requisitos legales y/o la documentación no esté completa la dependencia receptora que corresponda, se abstendrá de recibirlos.”

En el Artículo cuatro de la misma ley citada establece lo siguiente: “la oficialía mayor remitirá el expediente completo del pacto al concejo técnico en el plazo de cuarenta y ocho horas de recibido”.

El Artículo cinco de la misma ley citada regula lo siguiente: “el concejo técnico al recibir el expediente completo que contiene el pacto colectivo de condiciones de trabajo, procederá a su estudio en un plazo de cinco días, en el caso de que los documentos no reúnan los requisitos legales o que el pacto contenga alguna violación a las disposiciones legales fijará a las partes negociadoras y suscriptoras el plazo de diez días para que se ajusten a la ley. Transcurrido el plazo para que las partes se ajusten a derecho sin que se pronuncien sobre las observaciones formuladas por el concejo técnico, o bien no las aceptaren, el citado concejo técnico dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, rendirá su dictamen en el sentido de homologar el pacto haciendo reserva de aquellas estipulaciones que no se ajusten a la ley”.

El Artículo seis de la misma ley citada regula qué: “en el caso que los documentos reunieran los requisitos legales o que el pacto se encuentre ajustado a las disposiciones de ley, el concejo técnico deberá emitir en el plazo de cinco días el dictamen por el que se homologue, y devolverá el expediente a la oficialía mayor “.

El Artículo siete de la misma ley establece: “la oficialía mayor en el plazo de sesenta y dos horas hará llegar al despacho ministerial el proyecto de resolución respectivo para su consideración y firma”.

El Artículo ocho de la mencionada ley manifiesta: “firmada la resolución por el despacho ministerial y refrendado por el oficial mayor, deberá trasladarse el expediente inmediatamente a la sección de información, registro y archivo para notificar a las partes en los lugares señalados para el efecto, dentro del plazo de veinticuatro horas de recibido el expediente.”

En el Artículo nueve de la ley citada se establece: “practicada las notificaciones la sección de información, registro y archivo de la oficialía mayor en el plazo de veinticuatro horas deberá remitir copia de la resolución que homologa el pacto al departamento de registro laboral de la dirección general de trabajo, para suscripción y archivo”.

El Artículo diez de la ley citada señala lo siguiente: “el departamento de registro laboral de la dirección general de trabajo, recibida la resolución, deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas proceder a su inscripción”.

Por último el Artículo once de dicha la ley nos ilustra de la siguiente forma: “el departamento de la Dirección General de Trabajo, deberá remitir al departamento de estadística del trabajo un informe mensual de las inscripciones de pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Como hemos observado, el procedimiento de la homologación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo contiene plazos cortos, basado en el principio laboral de sencillez.

Este procedimiento esta lógicamente planeado para que por medio de este se pueda llegar a la tan buscada seguridad jurídica, que le otorga el estado a los pactos colectivos de condiciones de trabajo por medio de las dependencias administrativas laborales para que sea reconocido por las partes negociantes como ley profesional, y con esto puedan siempre encontrar la forma de negociar y mejorar las condiciones en las que sea prestado el trabajo, y así superar lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y demás leyes laborales.

CAPÍTULO III

3. La convención colectiva de condiciones de trabajo y sus finalidades

3.1 Convenio colectivo de condiciones de trabajo

Para conceptualizar la convención colectiva de condiciones de trabajo, podemos empezar diciendo que es la forma de solucionar conflictos colectivos nacidos entre un grupo de trabajadores, sindicalizados o no, un patrono, o grupo de patronos, o sindicato de patronos, o representante del patrono, con el objeto de mejorar condiciones, a las que deben sujetarse los contratos de trabajo, ya sea individual o colectivamente, los cuales se encuentran estipulados o por estipularse, con lo que se atenúa la diferencia económica que prevalece entre las partes de la relación laboral.

Cabanellas¹⁶ puntualiza “que la convención colectiva de condiciones de trabajo debe entenderse como el acuerdo celebrado entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación de profesional de trabajadores, con personería general, para reglar las condiciones de trabajo, a las que deberán ajustarse los contratos individuales de trabajo, entre trabajadores y empleadores de la rama del comercio, industria o las actividades civiles, debidamente representadas, así como condiciones generales a las que deberán ajustarse las relaciones entre las partes intervinientes”.

Por negociación colectiva se entiende todas las negociaciones que tengan lugar entre un empleador o un grupo de empleadores con una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de:

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 45.

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

La definición de convención colectiva de condiciones de trabajo de Franco López¹⁷ es la siguiente: “es el instrumento de negociación colectiva por medio del cual se establecen las condiciones de prestación de servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la inspección general de trabajo”.

De la anterior definición podemos resaltar que la convención colectiva viene a sustituir a la contratación individual, por la contratación colectiva de nuevas y mejores condiciones de prestación de servicios.

Aunque nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala no regula de manera expresa el tema de la convención colectiva, nos advierte de que existe, dado lo establecido en los Artículos 377 y 378.

A continuación creo importante incluir literalmente el Artículo 377 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de la forma siguiente: “cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se trata de patronos o trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, así mismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá poder suficiente para firmar

¹⁷ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Pág. 225.

cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia asamblea general”.

De lo anterior deducimos que dentro de los medios por los cuales se puede llegar a la negociación de una convención colectiva de condiciones de trabajo, están el arreglo directo y el procedimiento de la conciliación, siendo la primera un requisito indispensable para llegar a la segunda. Esta última debe ser diferenciada de la etapa de conciliación regulada dentro de un proceso ordinario laboral, siendo esta una etapa procesal, y la primera una institución de derecho colectivo laboral, en el que las partes someten a conocimiento de un juez de conciliación un conflicto que nace entre las partes de una relación laboral establecida. Según lo estipulado en los Artículos 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, 284 literal b), Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, y el Artículo citado anteriormente del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, habiendo agotado previamente la vía directa requisito indispensable la cuestión debe ser susceptible de provocar una huelga o paro.

Por último diré que la convención colectiva de condiciones de trabajo debe de ser un instrumento de uso constante al igual que el pacto colectivo, dada su validez otorgada por la inspección general de trabajo, y por obligar a las partes suscribientes en el cumplimiento del mismo.

3.2 Sujetos de la convención colectiva de condiciones de trabajo

Dentro de una negociación de convenio colectivo de condiciones de trabajo, los sujetos personales que figuran son los siguientes:

- a) Trabajadores no sindicalizados (coalición de trabajadores);
- b) Delegados de la asociación profesional de trabajadores;
- c) Patrono;
- d) Grupo de patronos;
- e) Representante de patrono; y
- f) Delegados de la asociación profesional de patronos.

La parte trabajadora debe hacer sus peticiones de manera atenta al patrono, grupo de patronos, sindicato de patronos, o representante de patronos utilizando el arreglo directo como primer paso. La parte patronal debe de tomar en cuenta sus posibilidades de solucionar las ponencias de la parte trabajadora, tratando así de llegar a un resultado beneficioso para ambas partes. Cada uno debe escuchar las propuestas de solución al conflicto y sin un acuerdo común, cualquiera de las partes se encuentra en libertad de plantear el conflicto económico correspondiente ante juez competente, en su caso, iniciando por ende el procedimiento de conciliación.

3.2.1 Trabajadores no sindicalizados o sea coalición de trabajadores, patrono, grupos de patronos, o representantes de patronos

Cuando en un centro de trabajo la parte trabajadora grupo coaligado o la parte patronal es decir patrono, grupos de patronos o representantes del patrono no se encuentren sindicalizados, podrán celebrar correspondientemente una asamblea general “llamada de hecho” en la que nombrarán a tres delegados para que los represente y puedan plantearse mutuamente y en forma atenta quejas y solicitudes.

Lo anterior según lo establecido en el Artículo 374 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, llevado a cabo conforme al procedimiento del arreglo directo.

3.2.2 Delegados de asociación profesional de trabajadores o del patrono

En un centro de trabajo la parte trabajadora es decir un sindicato de trabajadores, o varios sindicatos de trabajadores, o la parte patronal es decir sindicato de patronos o grupos de sindicatos de patronos, que se encuentren sindicalizados, podrán acordar correspondientemente en asamblea general, autorizar al comité ejecutivo correspondiente en forma total, o en su caso nombrarán a tres delegados, con facultades suficientes para poder plantear cualquier cuestión que sea susceptible de paro o huelga, pero en su caso poder representar sus intereses comunes recíprocamente, y pueden firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum, o sea que la decisión debe someterse a la asamblea general, llevado a cabo también conforme el procedimiento del arreglo directo.

3.3 Objeto de la convención colectiva de condiciones de trabajo

Para examinar la presente institución del derecho colectivo laboral, empezaremos diciendo que la convención colectiva de condiciones de trabajo se celebra para fijar las condiciones que regirán los contratos individuales y contratos colectivos de trabajo durante su vigencia, además de las estipulaciones que las partes acuerden de las ya establecidas en la ley, en relación con las condiciones generales de trabajo.

Dentro de los requisitos de una convención colectiva de condiciones de trabajo encontramos los siguientes aspectos: a) empresa o establecimiento; b) industria; c) oficios que comprenda; d) el lugar o lugares donde ha de regir; e) estipulaciones que las partes acuerden; f) fecha en que entra en vigor; g) plazo de la convención colectiva de condiciones de trabajo; h) plazo de la denuncia; y i) responsabilidad en que se incurre por incumplimiento.

Como puede observarse el primer aspecto señala el objeto de la convención colectiva, en términos generales, y el quinto el contenido de la misma, y parece claro que este último no puede realizarse ni en el terreno práctico, ni en el campo jurídico sin atender al primero y quinto aspectos.

Pero el requisito de superioridad y de fuerza eficiente que le da valor a esa normatividad, solo lo tiene el Estado. Esto explica la necesidad de las partes de que las convenciones colectivas de condiciones de trabajo para exigir su reconocimiento, y queda así resuelto el problema de su imperio jurídico en las relaciones de las partes. las partes que ejercen el derecho laboral tienen la facultad de realizar convenciones colectivas para normar las condiciones de trabajo, pero el único que puede darle validez jurídica es el estado en base a su poder soberano que ejerce sobre un territorio determinado dirigido hacia las personas que se encuentran en dicho territorio.

Rodbruch¹⁸ establece que “la historia de la convención colectiva, en un largo tramo de tiempo implican el desconocimiento o la diferencia o el abandono del Estado en cuanto a este género de contratación, sin embargo a la postre se ha venido a incorporar al orden jurídico, solamente en la medida y por la razón de que el Estado ha tomado por su cuenta el participarle la fuerza del imperio que tiene su propia capacidad de legislación y de disposición, para que a su turno, y así trasladada, ejerza su influencia natural sobre las partes de la convención.”

En efecto, la seguridad jurídica requiere positividad en el derecho, es decir, que si no se puede fijar lo que es posible, hay que establecer lo que debe ser jurídico, y eso sí, por una magistratura o por una entidad estatal que esté en situación de hacer cumplir lo establecido. Este poder superior solo lo reúne el estado, como lo afirmo radbruch. De allí que las asociaciones profesionales que requieren el reconocimiento del estado, no porque busquen una validez intrínseca a la convención colectiva, que bien podría obtenerse entre los grupos contratantes por la sola fuerza de su palabra, sino porque es necesaria la fuerza estatal para hacer respetar ese orden por propios y extraños, para procurar la tan buscada seguridad jurídica, que es la única garantía de la paz social en el grupo obrero-patronal.

El objeto de toda convención colectiva de condiciones de trabajo se puede señalar con las siguientes dimensiones según lo establecido por Charry¹⁹.

- a) “Unificar las condiciones de trabajo dentro de la empresa”. Esta unificación tiene un contexto intensivo especial, que no significa en modo alguno uniformidad de los contratos individuales de trabajo. Una cosa es la norma general de contenido impersonal que va a regular los contratos, y otra cosa es el contrato individual de trabajo que tiene factores especiales, reales y circunstanciales que lo hace una realidad diferente. La diferencia entre ambos

¹⁸ Rodbruch, Robert. **Filosofía del derecho**. Pág. 53.

¹⁹ González Charry, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 228.

es que la convención colectiva de condiciones de trabajo supera a la contratación individual.

- b) “Un segundo aspecto de la convención colectiva es lo que la doctrina denomina la paz social, o las treguas sociales entre las partes comprometidas en ellas, durante su vigencia”. Esto es perfectamente explicable y resulta como consecuencia lógica de la contratación. Pues como se admite generalmente la convención busca establecer una normatividad superior y unas condiciones económicas para los trabajadores cada vez mejores, es lógico que por lo menos durante el término de duración de la convención colectiva se viva al amparo de estas condiciones y desaparezca la intranquilidad por los conflictos surgidos con ocasión del trabajo entre patronos y trabajadores comprometidos dentro de la convención.
- c) “Crear un derecho objetivo o una normatividad que mejore la ley, para que de ella se alimenten los contratos individuales de trabajo”. Partiendo de lo establecido en la ley, se da paso con ello a la superación de los derechos mínimos creando normas que vienen a ser ley para las partes que las suscriben. Con este punto desarrollado abarcamos uno de los objetos importantes de la convención colectiva de condiciones de trabajo.

Evitar la competencia desleal entre trabajadores y patronos. Respecto a patronos la unificación de condiciones de trabajo y en general de costos colocan a la empresa en términos globales, en la posibilidad de ser tratada en condiciones desiguales o de tener que desempeñarse en condiciones de pérdida o de inferioridad en la vida comercial. Y con respecto a los trabajadores en la misma manera se establece un orden en el mercado de trabajo que los coloca por fuera de la posibilidad de la anarquía salarial y de la anarquía prestacional que son y fueron siempre la consecuencia obligada de no tener contratación colectiva.

Establecer un orden financiero conocido más o menos fijos para la empresa durante la vigencia de la convención. En efecto la virtualidad de la convención, desde el punto de vista del patrono, o grupo de patronos, o sindicato de patronos, o grupo de sindicatos de patronos, que se comprometen en ella, es la de establecer un orden de costos financieros determinado que les permite arreglar su vida comercial, económica y administrativa de manera que pueda ordenar sobre ella su comportamiento en el campo laboral durante el plazo de vigencia de la convención colectiva de condiciones de trabajo.

El anterior aspecto es uno de los objetos de la convención colectiva de condiciones de trabajo, que la jurisprudencia y la doctrina especialmente han determinado en aceptar como evidentes, por lo que el presente trabajo de tesis expone y propone entre otras cosas, que se busquen otras modalidades de convención que sean mas extensivas en cuanto a la promulgación por parte del Estado para que sea utilizada dentro los órganos administrativos ya sea centralizados, descentralizados o autónomos con más frecuencia y estos debidamente enterados de su validez jurídica.

Y por último, y no por serlo es el menos importante, al contrario, “la convención colectiva persigue y obtiene la defensa y el estímulo de las organizaciones sindicales, por lo que es evidente volver sobre el punto de la historia del movimiento sindical, de sus luchas y finalmente de su triunfo en el campo de las convenciones colectivas”.

Entonces encontramos que para este último aspecto la convención colectiva significa un estímulo a su capacidad de representatividad y contra su combatividad.

Además el Estado interviene para darle fuerza imperativa a las normas de la convención colectiva y hacer que sea inviolable, otorgándole a la misma seguridad jurídica y por ello, la convierte en ley para las partes que la hayan suscrito.

3.4 Función de la convención colectiva de condiciones de trabajo

Una de las funciones de la convención colectiva de condiciones de trabajo reside en disciplinar la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador, y por ende la lucha social, eliminando los factores que atentan contra la producción, brindando así un medio para negociar los conflictos colectivos de carácter económico social, cumpliendo así con sus objetivos explicados en el subtítulo anterior. Así también tiene como función: a) reglar las condiciones de trabajo a las que deberán ajustarse los contratos individuales de trabajo, y; b) mejorar lo estipulado en contratos de trabajo, ya sea individuales o colectivos, en las normas establecidas en la constitución política de la república de Guatemala, leyes laborales, pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenciones colectivas de condiciones de trabajo. En pocas palabras, superar garantías mínimas preestablecidas.

Concluiremos con las palabras de Marc²⁰, quien establece “la función de la convención colectiva de condiciones de trabajo tiene como consecuencia la nivelación de las fuerzas que representan el capital y el trabajo al disminuir la influencia del empleador robusteciendo a la vez la personalidad de los trabajadores”.

3.5 Naturaleza jurídica de la convención colectiva de condiciones de trabajo

De la Cueva,²¹ manifiesta que: “durante muchos años sin haber sido reglamentado e incluso cuando se discutía la licitud de esos acuerdos colectivos entre trabajadores y empleadores, es decir cuando se imponía, aun se oponía la opinión de tratadistas del derecho civil y comercial, aferrados a antiguos principios, sin que ello importe reconocer que aquellos que reconocían su importancia trataron de buscar su

²⁰ Marc, Jorge Enrique. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 143.

²¹ de la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 481.

explicación dentro del derecho y si fracasaron fue porque no pudieron desprenderse sobretodo de la primacía de la voluntad individual sobre la social...”

De lo anterior se deduce que la concepción jurídica de la convención colectiva de condiciones de trabajo tiene sus orígenes en el derecho civil, pasando luego por una serie de doctrinas de transición, hasta llegar a las doctrinas jurídico sociales.

De lo expuesto se apreciarán unas de las más importantes teorías en cuanto a la naturaleza jurídica de la convención colectiva de condiciones de trabajo:

3.5.1 Teorías jurídicas sobre la convención colectiva de condiciones de trabajo

Folch,²² agrupa diferentes clases de teorías que intentan explicar la figura de la convención colectiva de condiciones de trabajo, de la forma siguiente: a) teorías civilistas; b) teorías eclécticas o de transición; c) teorías jurídico sociales; y d) teorías concretas.

3.5.1.1 Teorías civilistas

Esta teoría establece que las únicas fuentes del derecho de obligaciones son el contrato y la ley, la primera que emana de la autonomía de la voluntad y la segunda del Estado, por medio del poder público que ejerce.

El convenio colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre patrono y trabajadores no puede ser sino un contrato de derecho privado, o sea una institución de derecho privado.

²²

Folch, Gallart. **Las convenciones colectivas de trabajo**. Pág. 490.

Consideran los seguidores de esta teoría que toda relación de trabajo es de carácter privado. El derecho público regula exclusivamente las relaciones surgidas de las actividades del Estado.

3.5.1.1.1 Teoría del mandato

Los seguidores de esta teoría dicen que la convención colectiva de condiciones de trabajo es un simple contrato convenido, por medio de un “mandatario”, es decir que los trabajadores serian los mandantes, la asociación profesional seria los mandatarios y las gestiones que se negocian serian las condiciones de trabajo y de futuros contratos. Al crear el contrato el mandante y mandatario fijaban los derechos y obligaciones como si estos hubieren participado en la operación.

3.5.1.1.2 Teoría del cuasi contrato de la gestión de negocios

Otros autores seguidores de la presente teoría establecieron que las asociaciones profesionales o grupos pactantes no actuaban en el convenio colectivo a titulo de mandatarios, sino como gestores de negocios en beneficio del que representen, beneficios que en algunos casos son discutidos cuando se trata de trabajadores y siempre discutidos cuando se trata de patronos.

3.5.1.1.3 Teoría de la estipulación a favor de terceros

La presente teoría tiene su base en el código civil francés, que se trata de que cuando es la condición que se hace para si mismo o de una donación que se hace para otro.

Entonces esta teoría establece que el sindicato de trabajadores que conviene con el patrono las condiciones de un convenio colectivo estipula en interés de sus asociados encontrándose reunidos todos los requisitos establecidos en el código de

napoleón, en la que establece que existen varios sujetos de la convención: a) un estipulante, el sindicato de trabajadores; b) un prometiente, el patrono o grupo de patronos o sindicato de patronos o grupo de sindicatos de patronos; y c) un tercero, los trabajadores, eventuales beneficiarios del contrato.

Esta teoría tenía una crítica y era que el sindicato no participaba de la convención colectiva de condiciones de trabajo, en representación de los trabajadores sino en nombre propio.

3.5.1.1.4 Teoría de la personalidad moral ficticia

Expone esta teoría que el sindicato es una colectividad que negocia a favor de sus miembros y que tienen una existencia puramente ficticia, pues identifica con cada uno de sus componentes que son en realidad los contratantes de la convención colectiva.

3.5.1.1.5 Teoría del contrato innominado

Por esta teoría el sindicato contrata, por su propia iniciativa pero en interés de sus miembros, mientras los trabajadores se benefician por su permanencia o por su ingreso.

3.5.1.2 Teorías de transición

Los seguidores de esta teoría establecen que debe predominar el interés colectivo sobre el interés individual señalando así otras teorías tratando de mantener la convención colectiva dentro del campo de derecho privado.

3.5.1.2.1 Teoría del pacto social

Establece que el contrato colectivo es un derecho autónomo que se impone a la parte trabajadora y a la parte patronal cuyo origen es un contrato entre una asociación profesional y un patrono también establece que el convenio colectivo es la ley del grupo o unidad económica entre la cual se celebra.

3.5.1.2.2 Teoría de la solidaridad necesaria

Esta teoría trata de equiparar el convenio colectivo con el contrato en la quiebra, encuadrando así la convención colectiva dentro de los límites del derecho privado siendo ésta su mayor crítica.

3.5.1.2.3 Teoría de la representación legal

Sostiene que la ley concede un título de representación al sindicato para convenir colectivamente condiciones de trabajo en nombre de sus asociados y aun de aquellos que sin serlo pertenecen a la misma profesión.

3.5.1.2.4 Teoría de la costumbre o el uso industrial

Los sostenedores de la presente teoría exponen que los convenios colectivos revelan la existencia de prácticas profesionales que a título de costumbre industrial pueden imponerse como normas reglamentarias en las relaciones como normas en las relaciones de trabajo exigibles ante los tribunales de justicia.

3.5.1.3 Teorías jurídico sociales

3.5.1.3.1 Teoría del objetivismo solidarista

Los seguidores de esta teoría establecen que la solidaridad es necesaria y se manifiesta por la acción normativa del cuerpo social, por la actividad normativa y el estado, por medio de sus organismos competentes, debe limitarse a respetar.

Finalizan diciendo que el convenio colectivo tiene carácter normativo, lo que permite darse cuenta de su naturaleza

3.5.1.3.2 Teoría del normativismo jurídico

Esta teoría es basada en una concepción particular del estado, llegando así a una absoluta identificación entre estado y derecho. el convenio colectivo no es sino una norma del estado, equiparable a las leyes dictadas por este, para el cumplimiento de sus fines específicos, o sea que el fundamento de la convención colectiva está dado por el hecho de que no puede prescindirse de la sociología del derecho para entender, esta nueva figura jurídica.

3.5.1.3.3 Teoría del espontaneismo jurídico

Expone esa teoría que los límites de las disposiciones del estado, en materia de trabajo están regidos por el derecho laboral, en lo interno, y por derecho internacional, en lo externo. el convenio colectivo entonces parte de la base que nace de una comunidad laboral integrada por patronos y trabajadores posee organismos jurídicos propios que no están totalmente organizados y que el propio estado tiene la obligación de darle validez jurídica y de hacerla respetar.

3.5.1.4 Teorías concretas

Tomando en cuenta que en un país determinado o en un momento histórico determinado se tomaron diferentes consideraciones en cuanto a la naturaleza jurídica del convenio colectivo nacen las teorías siguientes:

3.5.1.4.1 Teoría de la ley delegada

Por esta teoría, la convención colectiva constituye un pequeño código de normas al que quedan subordinados todos los contratos individuales de trabajo, surtiendo sin ser estrictamente una ley los mismos efectos que ésta, puesto que las asociaciones profesionales que la elaboran, actúan en virtud de facultades expresamente delegadas por los organismos del poder público. La crítica realizada a esta teoría es que se niega que el poder público pueda delegar funciones que le son propias.

3.5.1.4.2 Teoría del ordenamiento corporativo

Afirman los seguidores de esta teoría que el convenio colectivo constituye un verdadero contrato intersindical de trabajo y que mediante el mismo la determinación de las condiciones de trabajo vienen a hacer sustraídas de la voluntad individual para ser concretadas en las manifestaciones de una voluntad superior a aquella de los individuos interesados, voluntad de organizaciones legalmente reconocidas y obrando bajo una delegación de poderes del estado.

3.5.1.4.3 Teoría del sindicalismo

Sostiene esta teoría que las normas contenidas en la convención colectiva son obligatorias por constituir expresiones de soberanía del sindicato, dentro del mismo.

De esta manera las convenciones colectivas no obligan por ser la síntesis de coincidencia de los criterios profesionales, si no una manifestación de autoridad obrera, que en esos casos, siendo indiferente en cambio la voluntad patronal a los efectos del denominado derecho proletario que disciplina el grupo obrero, con vida independiente de la del derecho estatal.

3.6 Vida jurídica de la convención colectiva de condiciones de trabajo

3.6.1 Plazo determinable

El plazo de la convención colectiva de condiciones de trabajo determinable resulta de que se halla celebrado para duración de obra o labor determinada, la cual es de poco uso en la república de Guatemala y en otros países de Latinoamérica, ya que es incompatible con la duración y naturaleza de la convención colectiva de condiciones de trabajo que aunque sea renovada tiene una duración de permanencia en cuanto subsistan las partes que las han celebrado inicialmente. entonces diremos que las partes al celebrar la convención colectiva de trabajo determinan que ella es para la ejecución para una determinada obra, le estarían incluyendo dentro de la misma un plazo o termino que es determinable, en todo caso la convención colectiva de condiciones de trabajo funcionaria como los contratos individuales de trabajo a plazo fijo o contratos de trabajo para obra determinada, los que se encuentran regulados en el Artículo numero 25 literales b) y c) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, ya que al darse la terminación del objeto del contrato de trabajo ambos se darían por terminados. Por lo anterior se entiende que es muy difícil la idea de una prorroga o revisión de la convención colectiva de condiciones de trabajo.

Nuestra legislación no establece un plazo máximo o mínimo que deba sujetarse las partes suscriptoras, se encuentra libre, pero en todo caso si no se incluye plazo dentro del cuerpo del convenio colectiva de condiciones de trabajo un juez debe fijarlo

de acuerdo al Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la Republica de Guatemala.

3.7 Extensión de la convención colectiva de trabajo

Es uno de los problemas que presenta la convención colectiva de condiciones de trabajo, de lo cual se han presentado en determinada ocasión soluciones distintas, según la experiencia y según los movimientos sindicales.

Como primer punto la convención colectiva de condiciones de trabajo se acuerda entre dos partes específicas (patrono-trabajadores), y extiende sus efectos no solamente a personas que no participaron en la negociación, sino por vía de representación, aun a quienes hacían parte de ese grupo que originalmente representado o contratante.

Para el estudio del tema de la extensión de la convención colectiva de condiciones de trabajo puede ser desde dos puntos de vista:

- a) Desde el punto de vista de las personas, y
- b) Desde el punto de vista espacial.

3.7.1 Desde el punto de vista de las personas

Este punto de vista de la extensión de la convención colectiva de condiciones de trabajo, se refiere a las personas afiliadas al sindicato de trabajadores o patrono que en el momento de la celebración de la misma sean parte.

En primer lugar desde el punto de vista de las personas, la convención colectiva, se aplicará a personas que son afiliados del sindicato y que hayan

participado o que hayan representado a trabajadores en la negociación de dicha convención. y en segundo lugar se aplicara a terceras personas que sean trabajadores de la empresa al momento de la celebración de la misma, pero que no sean parte del sindicato.

3.7.2 Desde el punto de vista espacial

Este punto de vista de la extensión de la convención colectiva de condiciones de trabajo, se refiere a personas que al momento de la celebración de la convención no pertenecían al sindicato o a la empresa, pero por la ubicación territorial en la que se celebre un contrato individual con una empresa que sea parte en una negociación de convención colectiva, entonces por lo anterior, dicho contrato debe ajustarse a la misma.

En la medida en la que la línea empresarial o industrial a la cual se va a extender la convención colectiva de condiciones de trabajo comprenda uno o varios departamentos o aun se encuentre distribuida en todo el territorio nacional por cubrir a todo trabajador por profesión u oficio, o todo patrono por encontrarse en determinado territorio, así se entenderá el aspecto espacial de la convención colectiva de condiciones de trabajo.

3.8 Efectos de la convención colectiva de condiciones de trabajo, sobre la política económica

Pérez Botija,²³ señala: “el convenio colectivo debe de ser considerado como una pieza clave de la economía de nuestros días, especialmente necesarios en una nación que no alcanza el grado de desarrollo y comparativamente más imprescindible en los países más desarrollados”.

²³

Pérez Botija, Eugenio. **Congreso argentino del derecho de trabajo**. Pág. 342.

Lo que nos lleva a inferir que si la convención colectiva de trabajo se pudiera negociar de cierta forma, y ésta fuera promocionada por el estado a gran escala dentro de cada uno de patronos y trabajadores, se daría un desarrollo económico integral, es decir la promoción de la negociación de la convención dentro de un orden social, político, de manera cultural, en el que se edifiquen bases sólidas, lo que implicaría el progreso de una comunidad económica nacional e internacional en forma íntegra.

3.9 Responsabilidad por incumplimiento de la convención colectiva de condiciones de trabajo

Uno de los valores políticos que se le otorga a la convención colectiva de condiciones de trabajo es la de servir de instrumento de paz entre patronos y trabajadores, lo cual hace necesario crear instituciones para que las convención colectiva de trabajo cumpla su cometido. El presente tema es un problema de nuestra legislación y de algunas legislaciones de Latinoamérica, quienes se han dado a la tarea de solucionar dicho conflicto con el fin de garantizar y facilitar su ejecución. En algunas legislaciones por incumplimiento, las partes son obligadas a pagar una multa caso de nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 375, o en su caso suspensión temporal, o expulsión de los afiliados del sindicato que corresponda.

Otras legislaciones encuentran la solución a través de la institución de la conciliación o arbitraje, la que también es el caso de nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Concluyo diciendo que las numerosas legislaciones incluyendo la nuestra, al tratar la solución del conflicto como lo es la del incumplimiento de la convención colectiva de trabajo encuentran una sencilla y rápida respuesta a la incógnita que por mucho tiempo correspondió al derecho de trabajo, y que es de aplicación actual.

3.10 Contraposición de la legislación laboral y la convención colectiva de condiciones de trabajo

El problema se manifiesta cuando hay contradicción entre leyes laborales y la convención colectiva de condiciones de trabajo. Surge entonces la pregunta “¿es mayor la condición de trabajo que se le puede ofrecer en la legislación dentro de un régimen de libertad de trabajo según lo que se encuentra establecido en la constitución política de la república, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, leyes laborales conexas, o lo que pueda establecer una convención colectiva de condiciones trabajo?”

En forma sencilla podríamos resolver el problema, diciendo que prevalece la convención colectiva de trabajo frente a una contravención con la legislación, puesto que se suponen mejores condiciones de trabajo respecto de la legislación laboral.

Examinemos el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece literalmente: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales... en caso de duda sobre la interpretación y alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido mas favorable para los trabajadores”.

Es entendido que en base al principio evolutivo del derecho de trabajo las normas que regulan esta materia, las convenciones colectivas de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los reglamentos de trabajo al establecer en las mismas formas de prestaciones de servicios en mejores condiciones, y en el caso de fenecer dichas formas de negociación colectiva estas no pueden pactarse en el futuro menores a las superadas, por lo que mi criterio la norma a aplicar en caso de controversia o de vencer su plazo de cumplimiento, se aplicará la que más favorezca al trabajador; en otras palabras, la norma que otorga al trabajador mejores beneficios en su ejecución.

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico crítico del elemento consensual contractual en las relaciones laborales establecidas con el Estado de Guatemala

4.1 Proceso presupuestario y análisis sobre la aplicación de la convención colectiva de condiciones de trabajo, en materia de aumento de salario para los empleados públicos

4.1.1 Presupuesto de ingresos y de egresos del Estado

El presupuesto de ingresos y de egresos del estado es el instrumento en el que se concretan las políticas públicas y sociales que el Estado está en disposición de implementar en función del mantenimiento y reproducción del sistema económico social.

Por medio del presupuesto de ingresos y de egresos del estado pueden comprenderse los planteamientos del Estado en cuanto a temas como las políticas públicas que emprenderá para gobernar dentro del período correspondiente.

El Artículo 237 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece literalmente: “el presupuesto general de ingresos y egresos del estado, aprobado para cada ejercicio fiscal, de conformidad con lo establecido en esta constitución, incluirá la estimación de todos los ingresos a obtener y los gastos por realizar.

La unidad del presupuesto es obligatoria y su estructura programática. Todos los ingresos del Estado constituyen un fondo común indivisible destinado exclusivamente a cubrir sus egresos.

Los organismos, las entidades descentralizadas y las autónomas podrán tener presupuestos y fondos privativos cuando la ley así lo establezca. sus presupuestos se enviarán anualmente al ejecutivo y al congreso de la república, para su conocimiento e integración al presupuesto general y además estarán sujetos a los controles y fiscalización de los órganos correspondientes del Estado...”

De conformidad con el Artículo anteriormente descrito, el presupuesto general de ingresos y de egresos de estado debe aprobarse para cada ejercicio fiscal, lo que vinculado con la potestad del Congreso de la República de Guatemala de aprobarlo anualmente, según lo preceptuado en el Artículo 171 literal b), implica, salvo las asignaciones de orden constitucional, por ejemplo: a la Universidad de San Carlos de Guatemala, deporte federado, municipalidades, y Organismo Judicial, lo que hace que no se pueda ordenar por medio de una ley ordinaria o reglamentaria que cualquier porcentaje del presupuesto de ingresos ordinarios se destine a un fin específico, pues ello sería contrario, lo que respectivamente protege la constitución, por ejemplo el principio de unidad de presupuesto y la potestad de regular y ordenar el presupuesto año con año, como corresponde en el sistema democrático, en el cual el congreso puede determinar las posibilidades que en su momento se estime convenientes, en base a la realidad social existente en el momento de autorizar dicho presupuesto general de ingresos y de egresos del estado.

4.1.1.1 Ley orgánica del presupuesto

Nuestra constitución regula en su Artículo 238 el contenido de la Ley Orgánica del Presupuesto, la que en resumen debe regular: a) los procesos de formulación; b) ejecución y liquidación del presupuesto general de ingresos y de egresos del estado; c) deuda pública; d) las formas de comprobar los gastos; y e) forma de recaudación de ingresos públicos. Por su importancia incluimos literalmente el Artículo mencionado y establece: “la ley orgánica del presupuesto regulará:

La formulación, ejecución y liquidación del presupuesto general de ingresos y egresos del estado y las normas a las que conforme esta constitución se somete su discusión y aprobación;

Los casos en que puedan transferirse fondos dentro del total asignado para cada organismo, dependencia, entidad descentralizada o autónoma, las transferencias de partidas deberán ser notificadas de inmediato al congreso de la república y a la contraloría de cuentas;

El uso de economías y la inversión de cualquier superávit e ingresos eventuales;

Las normas y regulaciones a que está sujeto todo lo relativo a la deuda pública interna y externa, su amortización y pago;

Las medidas de control y fiscalización a las entidades que tengan fondos privativos, en lo que respecta a la aprobación y ejecución de su presupuesto;

La forma de remuneración de todos los funcionarios y empleados públicos, incluyendo los de las entidades descentralizadas;

Regulará específicamente los casos en los que algunos funcionarios, excepcionalmente y por ser necesario para el servicio público, percibirán gastos de representación;

Quedan prohibidas cualesquiera otras formas de remuneración y será personalmente responsable quien las autorice;

La forma de comprobar los gastos públicos y los casos muy calificados y aprobados por el congreso de la república, en los que se eroguen gastos no comprobables y de naturaleza confidencial; y,

Las formas de recaudación de los ingresos públicos...”

Lo anterior hace que el presupuesto público, sea un instrumento de planificación y de política económica, así como de administración fiscal del estado, y ésta requiere de una legislación adecuada como la Ley Orgánica del Presupuesto con la que se armonice en forma integrada los sistemas de contabilidad gubernamental, tesorería y créditos publico, y los procesos de producción de bienes y servicios del sector publico.

4.1.1.2 El proceso presupuestario

El proceso presupuestario constituye en la práctica el tratamiento por separado de cada una de las etapas del presupuesto, para facilitar su análisis y lograr una adecuada división del trabajo, con el propósito de tener una mayor especialización, toda vez que no es posible llevar a cabo ninguna de las etapas sin considerar las características de las que le anteceden. El proceso presupuestario se integra por las etapas siguientes:

4.2 Formulación, ejecución, evaluación, y liquidación

Con el propósito de fortalecer el fin primordial de la presente investigación de tesis de grado trataremos únicamente la etapa relacionada con la formulación presupuestaria.

4.2.1 Formulación

En esta etapa le corresponde a la dirección técnica del presupuesto del ministerio de finanzas públicas, dictar las normas técnicas para la formulación de los anteproyectos de presupuesto de los organismos del estado, instituciones de la administración central y entidades descentralizadas y las autónomas, en coordinación con la secretaría de planificación y programación de la presidencia.

Dentro del proceso presupuestario, la etapa de formulación está conformada por dos grandes momentos: a) programación; y b) preparación y presentación, los cuales se definen a continuación:

4.2.2 Programación

La programación presupuestaria, consiste en la fijación de metas y en la asignación de recursos como por ejemplo humanos, materiales y financieros, que permitan alcanzar los objetivos propuestos dentro de los planes o programas de gobierno. La programación presupuestaria puede esquematizarse de la siguiente forma:

- a) Programación global; y
- b) Programación institucional.

La programación global es realizada por la dirección técnica del presupuesto del ministerio de finanzas públicas, en coordinación con la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, (SEGEPLAN), y se inicia generalmente con la fijación de niveles de actividad del gobierno para las diversas dependencias del sector público y la elaboración del presupuesto exploratorio, del cual resultan los techos presupuestarios o niveles de gasto máximo para las instituciones de la administración central, de acuerdo con ciertos indicadores económicos, entre los cuales se destacan:

- a) Comportamiento del producto interno bruto (PIB);
- b) Participación del gasto público en el PIB;
- c) Carga tributaria; y

d) Nivel y capacidad de endeudamiento.

4.2.3 Anteproyecto del presupuesto de ingresos y egresos del estado

Una vez establecidos y aprobados los techos presupuestarios en las instancias decisorias del gobierno, la presidencia de la república remite a las instituciones de la administración central y entidades descentralizadas, el documento que contiene la política y normas que éstas deben observar para la formulación del anteproyecto de presupuesto.

La programación institucional es orientada por las Unidades de Administración Financiera (UDAF) en cada institución del sector público y coordinada por la dirección técnica del presupuesto. En esta fase se coordinan, además, actividades con los concejos de desarrollo urbano y rural. Concluye con la presentación de los anteproyectos de presupuesto al ministerio de finanzas públicas presentado ante la dirección técnica del presupuesto.

4.2.4 Preparación y presentación

Al concluir las etapas anteriores, la dirección técnica del presupuesto del ministerio de finanzas públicas procede a efectuar el análisis y ajustes técnicos, según la política y normas dictadas por el organismo ejecutivo. Definida esta situación, el proyecto de presupuesto es analizado por el gabinete económico y luego se envía al presidente de la república para que en concejo de ministros lo valide y remita al organismo legislativo para su discusión y aprobación. Si no es aprobado el presupuesto correspondiente, cobra vigencia de nuevo el presupuesto del año anterior. En lo que corresponde a las instituciones descentralizadas y autónomas, se somete a consideración del señor ministro de finanzas públicas para su refrendo el proyecto de Acuerdo Gubernativo del presupuesto que corresponde,

el cual contiene el presupuesto de ingresos y egresos de cada institución y se traslada al presidente constitucional de la república para su aprobación.

4.3 Formulación del proyecto de presupuesto de ingresos

Para formular el proyecto de presupuesto de los ingresos de la institución, así como la posterior elaboración del informe respectivo, el analista de presupuesto debe ejecutar las siguientes actividades:

4.3.1 Base legal de los ingresos

El analista debe obtener copia y conocer el contenido del Decreto, acuerdo u otro instrumento legal que apruebe la percepción de cada uno de los ingresos para cada caso, indicando el hecho generador o motivo del ingreso.

4.3.2 Cálculo de los ingresos

Para calcular los ingresos del año que se presupuesta, se toma como base a una serie histórica preferentemente un período de 5 años de la captación de los mismos, por cada una de las fuentes específicas, mencionando la metodología y los supuestos de cálculo. Para que la información sea consistente se recomienda consultar en el departamento de integración y análisis global de la dirección técnica del presupuesto, la metodología que se aplicará.

4.3.3 Ingresos propios

Se debe revisar que todos los ingresos que estiman percibir las instituciones estén incluidos en su anteproyecto de presupuesto.

4.3.4 Préstamos

Los préstamos que perciban las distintas instituciones deberán ser consideradas en sus anteproyectos de presupuesto de ingresos, debiendo adjuntar el documento de soporte que legalice su inclusión y el número de código que lo identifica. Debe tenerse cuidado con el código de financiamiento a programar para tener certeza absoluta de que puede programarse la fuente en cuestión. Debe verificarse que ha sido registrada en el sistema de contabilidad integrada y realizar las consultas del caso con los encargados de este tipo de financiamiento en la dirección de crédito público, para que con base en los convenios respectivos se determinen las cifras que se asignarán.

4.3.5 Donaciones

Las donaciones que perciban las distintas instituciones deberán ser consideradas en sus anteproyectos de presupuesto de ingresos, debiendo adjuntar el documento de soporte que legalice su inclusión y el número o código que lo identifica.

4.3.6 Saldo de caja

El saldo de caja que las entidades descentralizadas y autónomas incorporen para financiar su presupuesto, deben estar identificados de acuerdo al clasificador por rubros para establecer su origen. Debe estimarse el saldo al cierre del ejercicio que puede originarse por recursos propios, desembolsos de préstamos, donaciones y otros recursos que estime percibir en el año cuyo presupuesto se formula.

4.3.7 Préstamos o donaciones por obtener

En el presupuesto no deben incluirse ingresos que no estén basados en ley, por lo mismo, no deben solicitarse ni programarse recursos con cargo a préstamos o donaciones por obtener. Cuando se encuentren pendientes de aprobación por la autoridad competente, debe consultarse a las autoridades de la dirección técnica del presupuesto para que la decisión sea acordada.

Con base en lo anterior, se deben analizar los anteproyectos de ingresos presentados en el formulario que se entrega para tal propósito y proceder a elaborar el informe correspondiente, de conformidad con el formato que se proporcione.

4.4 Formulación del proyecto del presupuesto de egresos

Al iniciar el análisis del anteproyecto de presupuesto el analista central de presupuesto debe realizar actividades previas que permitirán mejorar la clasificación y orientación del gasto público. A continuación se describen dichas actividades.

4.4.1 Red de categorías presupuestarias

Una actividad muy importante previa a iniciar la etapa de la formulación presupuestaria consiste en revisar la red de categorías presupuestarias aprobada para la institución, con el propósito de validarla o modificarla. Es importante recordar que de aquí se origina la estructura presupuestaria, por lo que para flexibilizar la ejecución presupuestaria debe tratar de ser simplificada lo estrictamente necesario. A partir de la red aprobada, el analista central de presupuesto y el analista de presupuesto en la institución, deben iniciar su revisión y para ese propósito debe seguir los pasos siguientes:

- a) Revisar si los objetivos de la política institucional relacionados con la política de gobierno y con las funciones que debe cumplir no han variado;
- b) Definir las metas institucionales e identificar los productos terminales que van a satisfacer una necesidad pública;
- c) Definir los productos intermedios;
- d) Definir los volúmenes de trabajo relevantes; y
- e) Determinar las unidades de medida.

Una vez concluida esta actividad, el analista central de presupuesto y el de la unidad de administración financiera deben clasificar el gasto según la naturaleza de los servicios públicos que prestan las instituciones públicas a la sociedad, de acuerdo con el clasificador por finalidades y funciones contenido en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.²⁴

4.4.2 Tipo de gasto

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, contiene la clasificación por tipo de gasto que permite agrupar los diferentes programas, subprogramas, proyectos, actividades u obras que ejecutan las instituciones del sector público de Guatemala, según el destino del gasto, de acuerdo con los bienes o servicios a producir, con el propósito de identificar si éstos tienen como finalidad apoyar la gestión administrativa de las instituciones, mejorar la calidad del recurso humano, la ejecución de proyectos y obras públicas, y la

²⁴

inversión financiera y las transacciones del servicio y pago de la deuda pública. Según esta clasificación del gasto su conformación es la siguiente:

4.4.2.1 Gastos de funcionamiento

Para los propósitos de la formulación del proyecto de presupuesto general de egresos del estado y sus entidades descentralizadas, los gastos de funcionamiento comprenden las asignaciones que se destinan a la gestión administrativa o técnica, para la producción de bienes o servicios de los programas, subprogramas y actividades, llevadas a cabo por las instituciones del sector público, para mejorar cualitativamente el recurso humano y proveerlo de los servicios básicos. Los gastos de funcionamiento se integran por la sumatoria de las asignaciones destinadas para gastos de administración y gastos en recurso humano.

4.4.2.1.1 Gastos de administración

A este tipo de gasto pertenecen las erogaciones destinadas a apoyar la producción de bienes o servicios que la población demanda para su desarrollo, sean estos administrativos o técnicos.

Para la conformación de esta clase de egresos se incluyen los recursos clasificados en las funciones de las finalidades siguientes: a) administración gubernamental; b) defensa; c) seguridad interna; y d) servicios económicos.

4.4.2.1.2 Gastos en recurso humano

En esta clasificación se incluyen las erogaciones destinadas a mejorar cualitativamente el recurso humano, por lo general mediante programas de educación ciencia y cultura; salud y asistencia social; y, trabajo y previsión social.

Se incluyen en éste tipo de gasto las asignaciones clasificadas en las finalidades y funciones siguientes:

a) Salud y asistencia social;

b) Trabajo y previsión social;

c) Educación;

d) Cultura y deportes;

e) Ciencia y tecnología; y

f) Agua y saneamiento.

4.4.2.2 Gastos de inversión

Para los propósitos de la formulación del proyecto de presupuesto general de egresos del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, la inversión incluye las asignaciones programadas en inversión física e inversión financiera, y para su análisis deben seguirse los pasos siguientes:

4.4.2.2.1 Inversión física

A este tipo de gasto pertenecen los recursos asignados a la categoría proyecto, transferencias de capital, destinados a la generación de nuevos activos fijos o a la ampliación o mejoras sustantivas de las ya existentes, mediante la ejecución de proyectos y obras de carácter específico.

4.4.2.2.2 Inversión financiera

Este tipo de presupuesto comprende los renglones incluidos en otras categorías programáticas distintas al proyecto y cuyas erogaciones se destinan a participaciones de capital, adquisición de acciones y otros valores representativos de capital de empresas públicas, instituciones financieras o instituciones que tengan disposición legal para realizar operaciones financieras, así como de instituciones nacionales e internacionales y la concesión de préstamos a corto y largo plazo de carácter reintegrable, otorgados en forma directa o mediante instrumentos de deuda.

4.4.2.3 Gastos de deuda pública

Comprende los egresos con cargo a los renglones de gasto de servicios de la deuda pública y amortización de otros pasivos, destinados al pago de intereses, comisiones, servicios y amortización de la deuda pública interna y de la deuda pública externa.

4.5 Presupuestos asignados por instrucción entregados por el estado correspondiente a los años 1999 al año 2001 (en millones de quetzales)

Descripción	Ejecutado año 1999	Ejecutado año 2000	Ejecutado año 2001	Porcentaje
Presidencia de la Republica	215.3	136.1	134.03	0.4
Ministerio de Relaciones Exteriores	228.5	210.6	230.0	0.7
Ministerio de Gobernación	1,574.3	1,507.5	1,790.4	5.6
Ministerio de de la Defensa Nacional	1,419.6	880.0	768.1	2.4
Ministerio de Finanzas Publicas	285.9	228.5	233.34	0.7
Ministerio de Educación	3,386.7	3963.9	4612.4	14.5
Ministerio de Salud Publica	1,690.0	1792.7	1867.7	5.9
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	54.6	48.5	58.5	0.2
Ministerio de Economía	175.4	163.4	183.1	0.6
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación	1,367.0	1,373.7	1,066.6	3.4
Ministerio de Comunicaciones Infraestructura y Vivienda	1,920.7	2,380.9	2,508.8	7.9
Ministerio de Energía y Minas	42.2	44.8	45.4	0.1
Ministerio de Cultura y Deportes	455.6	169.3	224.5	0.7
Secretarías y otros dependencias del Ejecutivo	1,289.2	1,351.1	1,743.0	5.5
Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales	31.6	29.3	36.9	0.1
Obligaciones a cargo del tesoro	10,071.6	9820.0	9965.3	31.4
Contraloría General de Cuentas	123.8	100.2	121.8	0.4
Procuraduría General de la Nación	35.1	33.0	34.0	0.1
Deuda Publica	3,475.0	4592.2	6152.2	19.4
Total	27542.1	28825.6	31776.4	100.00

Los gastos enumerados nos muestran los renglones por institución, los que surgen en el transcurso de los años 90 con la finalidad de hacer más ágiles las inversiones sociales y en alguna medida ampliar la cobertura de los servicios en comunidades del interior del país en donde no se han cumplido los objetivos a la fecha. Por lo anterior se hizo necesario crear los fondos sociales que vienen a sustituir en parte las actividades de los ministerios, a los que no se les da la importancia que se merecen estas dependencias deben ser insertadas en las carteras ministeriales según la función que desempeñen.

Dentro de las asignaciones establecidas en los presupuestos por institución descritos en la tabla anterior encontramos que el porcentaje asignado al ministerio de educación es de 14.5 %, el cual aumentó en estos 3 años establecidos porque demostramos que es el ministerio que más absorbe del presupuesto de ingresos y egresos del estado la mayor cantidad de fondos. Dentro de las instituciones que menos recibe presupuesto de funcionamiento se encuentran los ministerios de energía y minas, de ambiente y recursos naturales, trabajo y previsión social, y la procuraduría general de la nación, entre otras.

4.5.1 Aportes constitucionales del año 1999 al año 2004 (en millones de quetzales)

A todas las instituciones que reciben aportes constitucionales, se les aumentó el presupuesto para el año 2000 en adelante, por la razón de que al no haberse aprobado el presupuesto del año 1999 por el congreso de la república, se les asignó el mismo presupuesto del año 1998, a excepción del deporte federado y el de

educación física recreación y deportes, que sí se les incrementó su presupuesto en el año 1999.

Uno de los grandes desaciertos en la administración del estado de Guatemala, es que la constitución de la república como ley superior del estado y las demás leyes ordinarias o reglamentarias en su caso fijan obligaciones porcentuales de los ingresos tributarios a favor de actividades que no constituyen una prioridad para el país, con lo cual se inmoviliza la acción del gobierno para administrar racionalmente sus gastos, tal es el caso del deporte y la educación física.

¿Cuáles son las prioridades del país?, o ¿es que el gobierno no se ha dado cuenta de que existe una pobreza de 57% en la población, que el 38% son analfabetas, que el 46 % no tienen acceso a servicios de salud, que existe un déficit habitacional de 1,500,000 de casas, que la inseguridad de las personas se ha exacerbado en los últimos años? Son estas las actividades a las que debe ser dirigido las acciones del estado y no a actividades deportivas en donde una minoría dirigencial aprovecha los recursos del presupuesto.

La siguiente tabla incluye los aportes constitucionales entregados por el estado correspondiente a los años 1999 al año 2003:

Instituciones	Ejecutado	Ejecutado	Ejecutado	Ejecutado	Ejecutado
	Año 1999	Año 2000	Año 2001	Año 2002	Año 2003
Municipalidades	862.2	964.3	1075.0	1094.4	1415.4
Universidad de San Carlos de Guatemala	582.3	518.3	547.2	547.2	707.0
Organismo Judicial	177.9	391.2	437.7	437.7	566.2
Corte de Constitucionalidad	9.4	19.6	21.9	21.9	28.3
Deporte Federado	134.4	59.8	53.2	82.1	106.2
Educación Física, Recreación y Deporte	34.8	37.2	73.6	82.1	106.2
Total	1,887.9	2,137.1	2,372.8	2,429.5	3,142.3

4.6 Ineficacia de la convención colectiva de condiciones de trabajo entre empleados públicos y estado, en materia de aumento de salarios

Desde el año 1999 la convención colectiva de condiciones de trabajo no ha surtido efectos positivos en materia de aumento de salario para los trabajadores del estado, rigiendo así el mismo plan anual de salarios, no pudiendo reformar la escala de salarios para los empleados públicos desde esa fecha el aumento de salario para los trabajadores del sector público debe regirse por lo establecido en la ley del salario de la administración pública, Decreto 11-73 del congreso de la república, y depende del presupuesto anual de ingresos y de egresos del estado. entonces aunque se negocie dicho aumento de salario, y se suscriba el convenio colectivo de condiciones de trabajo, en el que las partes acuerden el aumento, y en base a el cada entidad del estado (descentralizada o autónoma), realice su propio presupuesto, se incluya dentro del proyecto de presupuesto al momento de ser aprobado el presupuesto para el siguiente año, no se llega a ningún acuerdo sobre su inclusión dentro del presupuesto autorizado, a lo que la ley le otorga una salida sencilla, aprobar el plan de puestos y salarios del año anterior, y esto por varios motivos, dentro los que podemos mencionar.

Los gastos de inversión del estado son tantos que no alcanza a cubrir las necesidades mínimas de la población, menos para poder pensar en un aumento de salario para el sector público; los ingresos del estado, por ejemplo en materia fiscal, que es una de las formas de ingreso para el mismo, dentro del año que termina no

son suficientes. en base a la literal anterior, el presupuesto solicitado por las entidades centralizadas, descentralizadas y autónomas, no es autorizado, el presupuesto que es aprobado es menor al solicitado, por lo que se hace imposible pensar en la negociación de un aumento de salario, quedando aun la solicitud de un aumento de el presupuesto, que pocos órganos administrativos utilizan.

La ineficacia de la convención colectiva de condiciones de trabajo en materia de aumento de salario para el sector publico se debe a varios factores, de los que mencionaremos que la falta de promoción por parte del estado, por lo que los trabajadores sindicalizados o no, prefieren celebrar un pacto colectivo, pensando que tiene mayor validez jurídica. Solo pensemos algo, la convención colectiva de condiciones de trabajo es reconocida por el estado dando seguridad jurídica a las partes que lo suscriben al igual que el pacto, siendo ambas como ya hemos visto antes en el presente trabajo de tesis, tanto la convención colectiva de condiciones de trabajo como el pacto colectivo, la que son ley para las partes, y genera para ambas derechos y obligaciones. La pregunta es entonces ¿por que no promocionar la convención colectiva en el mismo sentido?

4.6.1 Características de la convención colectiva de condiciones de trabajo que deben conocerse para su promulgación y efectiva aplicación en materia de aumento de salario para los trabajadores del sector público

- a) Debe ser un acuerdo entre un grupo coaligado o un sindicato de trabajadores del sector público con el estado con el objeto de establecer las condiciones de prestación de los servicios que regirán en cada centro de trabajo, ya sea en órgano administrativo centralizado, descentralizado o autónomo;
- b) Su utilización debe constar por escrito dando aviso a la oficina nacional del servicio civil tomando en cuenta que su vigencia es determinada;

- c) Debe surgir por medio del arreglo directo o mediante el planteamiento del conflicto colectivo, ante la sala de apelaciones del ramo de trabajo correspondiente, teniendo como objeto obligar a su imposición;
- d) Se convierte en ley para los trabajadores del sector público y el estado una vez no sea superado por mejores condiciones que resulten ser más favorables a las que en la convención se contienen, y no haya vencido el plazo determinado;
- e) Obliga al estado (órgano administrativo centralizado, descentralizado, o autónomo), a que cada contrato individual presente y futuro sea adecuado a las condiciones establecidas en el convenio colectivo celebrado; y
- f) Por su carácter de vigencia determinada establece y obliga al estado y trabajadores del sector público sindicalizado o no a renovar los convenios colectivos celebrados, que serán sustituidos por mejores condiciones de prestación de servicios, o se ratificarán las condiciones anteriores.

4.7 Aumento de salario para el sector público

4.7.1 Escala de puestos y salarios de los trabajadores del estado

Nuestra ley del servicio civil, Decreto número 1748 del congreso de la república de Guatemala, establece que para los efectos de asignación de salarios a cada puesto, ya sea por oposición o sin oposición, la escala de puestos y de salarios debe de ser revisada por la oficina nacional del servicio civil y por la dirección técnica del presupuesto del ministerio de finanzas públicas, quienes deben tomar en cuenta los aspectos siguientes:

- a) Costo de vida; y

b) Condiciones pertinentes.

Quienes someterán la nueva escala de puestos y de salarios a consideración del presidente de la república, para que en concejo de ministros apruebe o no la misma, emitiendo el Acuerdo Gubernativo correspondiente, se publique por medio del diario oficial y surta efectos en el periodo fiscal que corresponda.

Derivado de lo anterior, entendemos que dentro del estado se crean economías, los que dan como resultado asignación de sueldos, y/o gastos de representación, las que se deben determinar a incrementar las asignaciones que se establezcan. dichas economías no son transferibles para otro fin, salvo cuando se trata de emergencia nacional, calamidad pública o caso de interés nacional calificados por el presidente de la república en concejo de ministros (estado de prevención, estado de alarma, estado de calamidad publica, estado de sitio, estado de guerra) según los Artículos 139 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 10, 11, 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto número 11-73, del Congreso de la República de Guatemala.

4.7.2 Análisis económico ante un nuevo aumento salarial por Decreto, para el sector público

El aumento del salario a los trabajadores del sector público, reabre el frente de confrontación entre el gobierno central y el sector público. El gobierno de la república argumenta que el salario mínimo debe aumentar por la pérdida de su poder adquisitivo y porque Guatemala es uno de los países más pobres de Latinoamérica, el sector empresarial argumenta que la política de aumento al salario por Decreto desincentiva la inversión y crea desempleo. De lo anterior diremos que ambos tienen razón. Los salarios para los trabajadores del sector público en Guatemala no logran cubrir la canasta básica alimenticia, lo cual es verdad, solo alcanzan para cubrir la

canasta básica de servicios. La tabla siguiente ejemplifica el limitado poder adquisitivo que tiene el salario en Guatemala.

Kilos de pan que se pueden comprar al mes con el salario:

	Año 2000	año 2003	año 2004	año 2005
Guatemala	90 kg.	75 kg.	60kg.	45 kg.
el salvador	120 kg.	90 kg.	80 kg.	75 kg.
Honduras	52 kg.	105 kg.	90 kg.	50 kg.
Nicaragua	80 kg.	85 kg.	70 kg.	60 kg.

La fuente de lo anterior la encontramos en un documento de la Organización Mundial del Trabajo (O.I.T.) de la forma siguiente: “aunque los salarios en Guatemala no son los más bajos de la región centroamericana, el poder adquisitivo ha disminuido notablemente en los últimos 5 años. Solamente en honduras presentó una disminución mayor. Esto demuestra que las revisiones y aumentos anuales que se vienen haciendo luego de la firma de los acuerdos de paz han sido insuficientes. Pero las personas que abogan por menores o ningún aumento han argumentado con razón, que el aumento en el salario ha sido una de las razones por las que varias empresas, por ejemplo maquiladoras, se han ido a el salvador y nicaragua donde las remuneraciones son menores. Igualmente, los industriales del café han dicho que los aumentos los han obligado a despedir empleados”²⁵.

En este contexto debe tomarse en cuenta que la mayoría de la población económicamente activa (PEA) en Guatemala no tiene un empleo formal, lo que quiere decir que gran parte de población trabajadora no se benefician con un aumento en el salario. Otro problema que enfrentan un aumento constante del

²⁵

salario mínimo, son: a) la escasa capacidad que existe en el ministerio del trabajo para velar por su cumplimiento; y b) la capacidad real de algunos empleadores de afrontar un aumento al salario mínimo. La oposición del sector empresarial organizado en la comisión nacional salarial, que argumenta este último punto es debatible, pues los voceros de éste en la comisión nacional del salario representan a las grandes industrias y empleadores en su mayoría, en cuanto a trabajadores del sector privado.

Un estudio reciente del Banco Mundial en Guatemala revela que para los pobres el ingreso monetario no es tan importante como lo es el acceso diario a comida, vivienda y salud. Esto se relaciona con las múltiples dimensiones de la pobreza que van más allá del salario que pueda obtener un hogar, una persona trabajadora del sector público. Esto no quiere decir sin embargo, que entre las políticas para reducir la pobreza no deba contemplarse un aumento salarial para el sector público.

Es evidente que un salario digno reduce la vulnerabilidad de los pobres, y entre más alto sea el ingreso monetario, menos recursos del hogar tendrán que dedicarse a su supervivencia, incluyendo el trabajo de niños en edad escolar, a quienes por poder negociar un contrato de trabajo, no obstante su incapacidad civil, se les debe pagar salario mínimo, garantizando con ello el principio ideológico del derecho laboral el cual establece que a trabajo igual remuneración en las mismas condiciones.

Una de las soluciones al problema planteado dentro del presente trabajo de tesis sería que tomando en cuenta que son varios factores los que causan la pobreza, el gobierno debería tomar la iniciativa de consensuar con distintos sectores de la sociedad que presta servicio civil, las políticas que son convenientes para reducir la pobreza en el país, incluyendo dentro del presupuesto anual de

egresos y de ingresos del estado aumentos salariales periódicos tanto para el sector público como para el sector privado, para que esto no solo pueda cubrir como ya explicamos la canasta básica de alimentos en sus hogares y también puedan cubrir la canasta básica de servicios y aun mas allá de su presupuesto propio, que cubra aparte salud, y educación para las personas que dependen de estos trabajadores del sector publico.

Uno de los problemas del trámite del aumento del salario para el sector público (empleados públicos) es que la comisión nacional del salario supone ser un foro para discutir el tema específicamente, ésta es excluyente pues deja fuera a trabajadores no sindicalizados, pequeños y medianos empresarios, incluyendo informales, y a los gobiernos locales. Los procesos de diálogo entre actores de la sociedad que presta servicio civil e intergubernamental por medio de la negociación de una convención colectiva o un pacto colectivo de condiciones de trabajo son necesarios para llegar a acuerdos y fomentar la confianza entre ambos. Por ejemplo, ya que no se ha dado un aumento salarial desde el año 1999 a la fecha para los empleados públicos, el gobierno y el sector sociedad que presta servicio civil podría acordar compensar a los trabajadores de otras maneras como transferencias indirectas o subsidios temporales, lo cual sería una salida fácil para el gobierno central.

La importancia de crear estos mecanismos de cooperación entre la sociedad que presta servicio civil y el gobierno radica en que sólo de esta manera se evitará tomar decisiones arbitrarias que afecten indirectamente a estos sectores de la sociedad. Un proceso participativo debe incluir a actores regionales, tanto del gobierno como de la sociedad que presta servicio civil para determinar un salario mínimo acorde al costo de vida para el sector mencionado.

La participación de la sociedad civil que ha sido marginada para dicha negociación también otorgaría al proceso de revisión del salario mínimo, transparencia y aceptación por parte de los sectores más afectados (empleados del

sector público y empleados del sector privado) y serviría como instrumento de verificación.

4.8 Posiciones sectoriales sobre la revisión al salario mínimo para los sectores público o privado

Es importante tener en cuenta que cualquier aumento salarial lleva consigo un incremento de un 30% adicional que corresponde a los gastos de vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones laborales como las cotizaciones a los fondos de pensiones, al instituto guatemalteco de seguridad social, lo que se encuentra en contraposición a un aumento salarial al sector público o privado, ya que en la medida que se aumenta el salario mínimo, así aumentarían las cargas económicas.

4.8.1 Financiero

El sistema financiero paga prácticamente en su totalidad salarios superiores al salario mínimo. Por tanto, apoyan cualquier ajuste que decidan las instancias correspondientes.

4.8.2 Construcción

El sector de la industria de la construcción mantiene desde hace cinco años un régimen jurídico especial. Se han suscrito con los sindicatos de la construcción contratos colectivos en los cuales los salarios se ajustan periódicamente.

Los salarios de los trabajadores de la construcción son superiores el mínimo establecido para los sectores comercio, industria y financiero.

En ese sentido, la construcción ha establecido sus propios mecanismos de consenso entre los empleados y los empleadores, y por tanto, este sector no debería ser considerado en un eventual Decreto que fije nuevos niveles salariales mínimos, pues han encontrado su propio sistema de aumento salarial.

4.8.2.1 Sector privado

Se consultó a los sub-sectores metal mecánica, bebidas, alimentos, textiles confección, químico farmacéutico, cárnicos, lácteos, cuero, plásticos, madera y calzado.

Metal mecánica y maquila no están de acuerdo con aumentar el salario mínimo para evitar salir del mercado, ya que son intensivos en mano de obra.

El resto de sub-sectores, que son más intensivos en capital, apoyan una eventual revisión del salario mínimo.

4.8.2.2 Pequeña y mediana empresa que recibe fondos del estado

La consulta a las pequeñas y medianas empresas que reciben fondos del estado dio como resultado una posición dividida, donde el 50% opina que puede considerarse un eventual aumento al salario mínimo, mientras que el resto opina que un aumento sería perjudicial por el incremento de los costos y gastos de operación, así como por el posible proceso inflacionario resultado de tal medida.

Las pequeñas y medianas empresas que reciben fondos del estado, que se encuentran a favor establecen un porcentaje de aumento entre el 5% y el 10%, siempre y cuando se mejoren las condiciones del entorno y se otorguen subsidios en caso de pérdidas.

4.8.2.3 Agropecuario y agroindustrial.

El sector agropecuario apoya un eventual aumento del salario mínimo en un rango entre 5% y 10%.

El 80% de las empresas consultadas que son socias de las gremiales del sector lácteo, apoyan una eventual revisión salarial del 10%.

La asociación cafetalera apoya un eventual aumento de hasta un máximo de 10% para labores agrícolas.

CONCLUSIONES

1. El procedimiento del arreglo directo y en su caso el de conciliación es la forma principal por medio de la cual surge la institución del derecho laboral conocida con el nombre de convención colectiva de condiciones de trabajo.
2. La eficacia de la convención colectiva de condiciones de trabajo en materia de aumento de salario para los empleados públicos se da cuando su aplicación no depende de la Ley de Salarios de la Administración Pública y del presupuesto anual de ingresos y egresos del Estado.
3. El aumento de salario es una de las causas por la que los empleados públicos, sindicalizados o no, pueden solicitar a la persona que ejerza la representación oficial de la entidad de que se trate, la negociación de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.
4. Un aumento de salarios para los empleados públicos conlleva un incremento de 30% adicional, que corresponde a gastos de prestaciones laborales como pagos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fondo de pensiones, y en su caso cuotas de sindicalización.
5. El Estado a través de la Ley de Salarios para la Administración Pública dispone un aumento anual diferenciado por sectores de entre 2 y 12% la sobre salarios mínimos, siendo esta norma vigente pero no positiva, ya que solamente incrementan las bonificaciones no así el salario mínimo.
6. El aumento de salario en forma anual para los trabajadores del Estado genera mayor productividad en cada entidad pública, pero depende en gran parte de la aceptación voluntaria de las partes que negocien un convenio colectivo de condiciones de trabajo en esta materia.

7. La convención colectiva de condiciones de trabajo ofrece mejor y mayor ventaja a las partes que lo negocien en comparación de otros métodos utilizados para realizar cambios en la prestación del servicio civil, como la modificación de los contratos de trabajo y las decisiones unilaterales de voluntad del Estado por medio de cada entidad centralizada, descentralizada o autónoma, en materia de aumento de salario para el sector público.

RECOMENDACIONES

1. Que el estado promueva a través del Ministerio de Trabajo los Artículos 377 y 378 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que da vida jurídica a la convención colectiva de condiciones de trabajo, para que la misma sea el medio real y práctico para la aplicación de un aumento de salario, complementando lo anterior con lo establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública, incrementando del 2 al 12% en forma anual para los empleados públicos.
2. Que el Estado a través del Congreso de la República de Guatemala, promulgue una ley en la que se apruebe un seguro a las importaciones y exportaciones, en ambos casos se da el hecho generador para el pago de impuestos, como ejemplo el impuesto al valor agregado; con dicho seguro se reduce el riesgo de pérdida en ambos casos por el particular; generando ganancias al fisco, y quedando el Estado en la total disposición de negociar un convenio de condiciones de trabajo en materia de aumento de salario.
3. Ejercer los controles administrativos hacia las entidades centralizadas, descentralizadas o autónomas, especialmente el que realiza la Contraloría General de Cuentas, para que dichas entidades ejecuten su presupuesto adecuadamente, invirtiendo en recursos necesarios, y quedando el Estado en la total disposición de negociar un convenio de condiciones de trabajo en materia de aumento de salario.
4. Que el Estado reforme, por medio de el Congreso de la República de Guatemala, la Ley del Presupuesto Anual de Ingresos y de Egresos del Estado, con el fin de cada año, las entidades centralizadas, descentralizadas o autónomas puedan solicitar un incremento a su presupuesto, en el renglón de gastos de recurso humano, y con ello se de realmente un aumento de

salario para el sector publico en forma anual, tal como lo establece nuestra legislación.

5. Que el Estado reforme, por medio del Congreso de la Republica de Guatemala, la Ley de Salarios de la Administración Publica, en el sentido que el porcentaje de aumento de salario en forma anual se incremente, siendo el vigente de 2 a 12%, debiendo cambiar de 10 al 20% en cada ciclo.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, 2t; Buenos Aires, Argentina: Ed. el Gráfico, 1971.

CAETANO, Marcelo. **Manual de derecho administrativo de trabajo**. Río de Janeiro, Brasil: Ed. Gordillo, 1993.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2002.

Corte Suprema de Justicia. **Gaceta No. 46**. Expediente No. 1434-96, sentencia de fecha 10 de diciembre del año 1997.

DE BUEN, Néstor L. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, 5ª. ed.; México: Ed. Porrúa S. A., 1968.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

GARCÍA DE ENTERRIA. **Manual de derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Aguilar, 1989.

GARCÍA, Oviedo. **Derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1997.

GUZMÁN CORTINA, Mynor Salvador. **La evolución, discusión y aprobación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo**. Tesis de Grado. Guatemala: USAC, 1997.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho de la seguridad social**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1987.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho de trabajo**. 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1981.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, Tesis de Grado. Guatemala: USAC, 1957.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo**, ponencia al Congreso Latinoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Sao Pablo, Brasil: 1983.

Ministerio de Finanzas Públicas. **Manual de formulación presupuestaria**. 1ª. ed.; Guatemala: 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta 1981.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. 5ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1973.

Legislación

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

Convenio 98. Derecho de sindicalización y negociación colectiva. De la Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1949.

Convenio 154. Negociación Colectiva. De la Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1980.

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley Orgánica del Presupuesto y Reglamento, Decreto 101-97 del Congreso de la Republica de Guatemala, 1997.

Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto 11-83 del Congreso de la Republica de Guatemala, 1983.

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