

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE LA VÍA
DIRECTA Y EL ARREGLO DIRECTO EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO
GUATEMALTECO”**

KARLA ALEJANDRA FIGUEROA SANDOVAL

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2006

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE LA VÍA
DIRECTA Y EL ARREGLO DIRECTO EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO
GUATEMALTECO”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KARLA ALEJANDRA FIGUEROA SANDOVAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2006

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



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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Gerardo Prado
Vocal: Licda. Benecia Contreras Calderón
Secretario: Lic. Héctor Antonio Roldán Cabrera

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Vladimiro Gilielmo Rivera Montealegre
Secretario: Lic. Ovidio David Parra Vela

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

LICENCIADO JOSÉ WILFREDO UMAÑA CALDERÓN
ABOGADO Y NOTARIO

15 Avenida 24-41 zona 5, Apartamento "A" Teléfono 2332-2207

Guatemala, 02 de marzo del 2006

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Su Despacho

Señor Decano

En cumplimiento a lo dispuesto por este Decanato, procedí a asesorar el trabajo de la Bachiller KARLA ALEJANDRA FIGUEROA SANDOVAL, titulado "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE LA VÍA DIRECTA Y EL ARREGLO DIRECTO EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO GUATEMALTECO".

Al finalizar la elaboración del mismo, respetuosamente me permito informar:

- La autora acató las instrucciones y sugerencias que durante el desarrollo del mismo le formulé, puso de manifiesto su capacidad de investigación y lo desarrolló con aptitud y serio análisis, lo cual evidencia el interés con que la sustentante abordó el presente trabajo de tesis.
- La autora resaltó la trascendencia, diferencia e importancia que tienen los procedimientos de la Vía Directa y el Arreglo Directo, e hizo énfasis en la aplicación oportuna de cada uno de ellos.
- Para finalizar su trabajo de tesis, la autora, formula las conclusiones a las cuales arribó, siendo congruentes con el desarrollo del trabajo y expone las recomendaciones que estima pertinentes, para superar los aspectos que limitan el conocimiento y solución del problema.

Por lo anterior, **OPINO** que el trabajo de la Bachiller KARLA ALEJANDRA FIGUEROA SANDOVAL, si reúne los requisitos exigidos por el reglamento para exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis y puede pasar a la fase de revisión para ser discutido posteriormente en el examen público respectivo.

Sin otro particular, me es grato suscribirme.

Atentamente,

LICENCIADO JOSÉ WILFREDO UMAÑA CALDERÓN
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 6,420

Lic. José Wilfredo Umaña Calderón
Abogado y Notario



UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



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

Atentamente, pase al **LIC. JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **KARLA ALEJANDRA FIGUEROA SANDOVAL**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE LA VÍA DIRECTA Y EL ARREGLO DIRECTO EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO GUATEMALTECO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado 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

LICENCIADO JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA
ABOGADO Y NOTARIO
12 CALLE 1-25, zona 10, EDIFICIO GÉMINIS 10 TORRE SUR OFICINA 1302
Teléfonos 23352950 – 23353203



Guatemala, 22 de marzo del 2006



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

Respetable Licenciado:

En cumplimiento a lo dispuesto por esta unidad, con resolución de fecha diez de marzo de dos mil seis, procedí a revisar el trabajo de la Bachiller KARLA ALEJANDRA FIGUEROA SANDOVAL, titulado "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE LA VÍA DIRECTA Y EL ARREGLO DIRECTO EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO GUATEMALTECO", el cual fue debidamente asesorado por el Licenciado José Wilfredo Umaña Calderón.

Luego de revisado el presente trabajo, respetuosamente me permito informar que la autora acató las instrucciones que le formulé, para concluir su trabajo con el contenido científico y técnico a mi criterio oportuno, habiendo aplicado las técnicas de investigación establecidas en su punto de tesis, dentro de la redacción del presente estudio, resaltó la trascendencia, diferencia e importancia que tienen los procedimientos de la vía directa y el arreglo directo, e hizo énfasis en la aplicación oportuna de cada uno de ellos, utiliza la bibliografía adecuada y formula las conclusiones a las cuales arribó, siendo congruentes con el desarrollo del trabajo y expone las recomendaciones que estima pertinentes, para superar los aspectos que limitan el conocimiento y solución del problema.

Por lo anterior, **APRUEBO** el trabajo de la Bachiller KARLA ALEJANDRA FIGUEROA SANDOVAL, ya que reúne los requisitos exigidos por el Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general y público y pueda ser discutido posteriormente en el examen público respectivo.

Sin otro particular, me es grato suscribirme,



LICENCIADO JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA
ABOGADO Y NOTARIO
12 CALLE 1-25, zona 10, EDIFICIO GÉMINIS 10 TORRE SUR OFICINA 1302
Teléfonos 23352950 - 23353203

Atentamente,

LICENCIADO JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 3762
LICENCIADO
JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO # 3762
USAC



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de junio de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **KARLA ALEJANDRA FIGUEROA SANDOVAL**, titulado **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE LA VÍA DIRECTA Y EL ARREGLO DIRECTO EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO GUATEMALTECO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MIAE/slh



DEDICATORIA

- A TI PADRE:** Ante ti, me presento hoy, como todos los días de mi vida, para darte gracias por todo lo que me has brindado y por permitirme llegar a alcanzar esta meta. Bendito y Alabado seas. Amén.
- A TI MADRE SANTISIMA:** Gracias por guiarme por el camino de esta meta hoy cumplida y cubrirse siempre con tú manto sagrado.
- A MI MADRECITA EN LA TIERRA:** No pago con esto todos tus esfuerzos, sacrificios, horas dobles de trabajo, pero quiero que tengas la certeza que esto no lo hubiera logrado de no ser por ti. Este triunfo te pertenece. Bendita seas Má.
- A TI HERMANO:** Por confortarme y brindarme tu apoyo y cariño de manera incondicional y a ti cuñada por ingresar a la familia y hacerlo feliz.
- A MIS TÍOS:** Quienes aún de lejos estuvieron pendientes de este triunfo, pero en especial a mi tía Cristina y tío Luís.
- A MIS PADRINOS DE GRADUACIÓN:** Lic. Francklin Fernández, Ing. German Juárez, Lic. Evelyn Matta, por estar conmigo y aceptar ser parte de este gran momento.
- A LOS PROFESIONALES:** Lic. Wilfredo Umaña, Lic. Jorge Cabrera Saravia y al Lic. Oscar Poroj, quienes me dedicaron su tiempo y me enseñaron a ser mejor persona. Mil Gracias.
- A MIS AMIGAS:** Angélica Mendoza y familia, Maribel Loarca y Brenda Ruiz, por ayudarme a cumplir esta meta y apoyarme incondicionalmente.
- A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:** Por todo su cariño, apoyo y esas palabras de aliento, en especial a Rúben Rivas, Patty Ogaldez, Edgar Ovalle, Manuel Gómez, Luís Carrera, Lic. Carlos Macz, Estuardo Castellanos, Renato Marroquín y Ana Quezada.



**AL PERSONAL
DEL COLEGIO
"VIRGEN
PODEROSA":**

Por todo el apoyo que todos en su oportunidad le brindaron a mi familia en especial a: Angélica y Sandra García, Sergio Roberto, Sergio Dimatero, Florecita, Elsy , profesor Gabriel Chinchilla y su personal.

**A DOÑA SHENY
Y ALIS:**

Porque sin conocerme, su corazón bondadoso me permitió entrar. Que el Señor les bendiga y multiplique.

A MIS CLIENTES:

Por su confianza, en especial a la familia Castellanos Almírez, Castellanos Barillas, doña Rosangel y familia y familia Bran.

**A LA ÚNICA Y
GLORIOSA**

Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme ingresar a sus aulas y aprender a ser mejor en todos los aspectos de la vida.

A USTED:

Que hizo un espacio en su vida cotidiana para acompañarme. Gracias.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral colectivo.....	01
1.1. Antecedentes.....	01
1.2. Concepto.....	05
1.3. Contenido del derecho colectivo de trabajo.....	06
1.3.1. Organización de patronos y trabajadores.....	06
1.3.1.1. Coalición	07
1.3.1.2. Asociación	10
1.3.2. Mecanismos para realizar la negociación de mejores condiciones de trabajo.....	18
1.3.2.1. Contrato colectivo de trabajo	18
1.3.2.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	19
1.3.2.3. Reglamento interior de trabajo	20
1.3.2.4. Acta de arreglo directo	20
1.3.2.5. Convenio colectivo	21
1.3.2.6. Sentencia colectiva	21
1.3.3. Instituciones para resolver sus conflictos	22
1.3.3.1. Arreglo directo.....	22
1.3.3.2. Conciliación	22
1.3.3.3. Arbitraje	22
1.3.4. Los mecanismos que la ley concede para defender sus intereses generales	23
1.3.4.1. La huelga	23
1.3.4.2. El paro	24
1.4. Naturaleza jurídica del derecho colectivo.....	24



1.5. Principios propios del derecho colectivo.....	
--	--

CAPÍTULO II

2. Conflictos colectivos de trabajo y organización de los tribunales de trabajo y previsión social	27
2.1. Conflictos colectivos de trabajo.....	27
2.1.1. Terminología.....	27
2.1.2. Definición de conflictos de trabajo.....	27
2.1.3. Clasificación de los conflictos de trabajo.	28
2.1.3.1. Conflictos individuales de trabajo	28
2.1.3.2. Conflictos colectivos de trabajo	29
2.1.4. Forma de resolver los conflictos de trabajo.....	29
2.1.4.1. Vía directa	29
2.1.4.2. Arreglo directo	29
2.1.4.3. Conciliación.....	29
2.1.4.4. Arbitraje	29
2.2. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social.....	30
2.2.1. Introducción.....	30
2.2.2. Organización.....	30
2.2.2.1. Los juzgados de trabajo y previsión social.....	30
2.2.2.2. Los tribunales de conciliación y arbitraje.....	31
2.2.2.3. Salas de apelaciones de trabajo y previsión social	32
2.2.3. Jurisdicción y competencia.....	33
2.2.3.1. Juzgados de trabajo y previsión social	34
2.2.3.2. Tribunales de conciliación y arbitraje.....	34
2.2.3.3. Salas de apelaciones	34
2.2.4. Competencia fuera de la competencia privativa del ramo laboral	35



2.2.4.1. Juzgados de paz	35
2.2.5. Reglas de competencia territorial del Código de Trabajo guatemalteco	35

CAPÍTULO III

3. Pactos colectivos de condiciones de trabajo y su negociación en la vía directa.....	37
3.1. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	37
3.1.1. Introducción.....	37
3.1.2. Antecedentes.....	37
3.1.3. Definición de pactos colectivo de condiciones de trabajo.....	38
3.1.4. Naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	39
3.1.5. Características del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	40
3.1.6. Sujetos del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	40
3.1.7. Clases de pactos colectivas de condiciones de trabajo.....	40
3.1.8. Ámbito de aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	41
3.1.8.1. En un pacto de empresa	41
3.1.8.2. En un pacto de industria	41
3.1.9. Formas de negociación colectiva.....	42
3.1.9.1. Por la vía directa	42
3.1.9.2. Por la vía judicial	42
3.2. Negociación en la vía directa.....	43
3.2.1. Definición.....	43
3.2.2. Características.....	43
3.2.3. Problemas que resuelve.....	44



3.2.4. Partes que intervienen.....	44
3.2.5. Procedimiento para su aplicación.....	44
3.2.5.1. Procedimiento para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa	45
3.2.5.2. Procedimiento para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria.....	46

CAPÍTULO IV

4. Arreglo directo.....	49
4.1. Introducción.....	49
4.2. Definición.....	49
4.3. Características.....	49
4.4. Problemas que resuelve.....	50
4.5. Partes que intervienen.....	50
4.6. Procedimiento para su aplicación.....	50

CAPÍTULO V

5. Análisis sobre las diferencias existentes entre la vía directa y el arreglo directo en el derecho colectivo del trabajo guatemalteco.....	53
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	61
ANEXO I.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	67



(i)

INTRODUCCIÓN

Es del conocimiento general, que existe una legislación laboral que les concede derechos y obligaciones a los trabajadores y especialmente normas laborales de derecho colectivo, las cuales son imprescindibles para garantizar las obligaciones y derechos de toda una colectividad.

Por lo tanto la justificación del presente trabajo, radica en plasmar de forma clara y sencilla, y de forma precisa y fácil de entendimiento para el estudiante, estudioso del derecho y personas fuera de este ámbito, la diferencia existente entre estas dos instituciones. De tal forma que el problema a investigar se puede plantear a través de la siguiente interrogante: ¿Existe diferencia entre las instituciones vía directa y arreglo directo?. Delimitando territorialmente dicho cuestionamiento al área metropolitana, del departamento de Guatemala, y en cuanto al ámbito temporal en el período comprendido en los años 2004 y 2005.

Para responder a la interrogante del problema a investigar, se planteó la siguiente hipótesis: "Es necesario que en el curso de derecho colectivo del trabajo impartido en el octavo semestre de la carrera de Abogado y Notario en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se realicen varias clínicas sobre la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo y sobre el procedimiento del arreglo directo para que el estudiante tenga mayor entendimiento sobre la procedencia de cada una de estas instituciones.

Dentro de los objetivos de la presente investigación se planteó que la estudiante pueda estudiar y como consecuencia determinar cuándo se debe aplicar la vía directa y el arreglo directo estableciendo claramente la diferencia entre ambas así también que el estudiante pueda determinar cuándo procede cada una de ellas identificando así a los sujetos que participan en tales instituciones.



(ii)

Como supuestos de la investigación se proyectó que al momento de plantear un asunto en la vía directa participan los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, mientras que cuando es planteado el arreglo directo es propuesto por trabajadores no sindicalizados y, en la vía directa se plantean los asuntos a resolver a través de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, mientras que en el arreglo directo se exponen las peticiones de forma verbal o a través de un pliego de peticiones.

Por lo anteriormente expuesto, el presente trabajo de investigación se estructuró de la siguiente manera: En el capítulo primero se desarrolla el derecho laboral colectivo, sus antecedentes, definición, instituciones que lo integran, naturaleza jurídica y sus principios. En el segundo capítulo se estudian los conflictos colectivos de trabajo y la organización de los tribunales de trabajo y previsión social. En el tercer capítulo se estudian los pactos colectivos de condiciones de trabajo y su negociación en la vía directa. En el cuarto capítulo encontramos el arreglo directo, su definición, características y procedimiento para su aplicación. Por último el capítulo cinco, se determina la diferencia existente entre las instituciones vía directa y arreglo directo.

Espero que el presente trabajo de investigación se constituya una herramienta útil de análisis sobre el derecho colectivo del trabajo.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral colectivo.

1.1. Antecedentes.

El derecho laboral individual como ya habrá sido estudiado en su oportunidad consiste en garantizar tanto al empleado como al empleador sus derechos así como que hagan cumplir sus obligaciones, cada uno de manera separada o ambos de manera conjunta, pero nunca defendiendo un interés de grupo siempre en forma particular e individual.

El derecho laboral colectivo estudiará de forma principal a los trabajadores y patronos como sectores o núcleos sociales, en sus coincidencias u oposiciones es decir serán estudiados en su agrupación profesional.

Antes de entrar a estudiar un concepto o definición de lo que es el derecho laboral colectivo conoceremos lo que son sus antecedentes.

En los tiempos antiguos su característica fue el trabajo servil, especialmente el manual, propio de los esclavos. Las profesiones conceptuadas nobles, como las armas, política y el sacerdocio estaban reservadas a las clases altas. En la Edad Media y durante el feudalismo la gente se agrupó en torno al castillo del señor feudal a cuya protección se sometía, prevaleciendo en lo económico el aislamiento y el abastecimiento local.

Posteriormente se inicia la lucha entre el poder real y los señores feudales produciéndose así el enriquecimiento de las ciudades, especialmente las



marítimas, con motivo del reestablecimiento del comercio entre Oriente y Europa a raíz de las cruzadas.

La acumulación y la circulación de productos permitió el desarrollo de una clase social, siendo esta los comerciantes, que llegaron a tener predominio en las ciudades y a cuyo auxilio recurrieron, cediendo sus privilegios, los señores feudales empobrecidos por las cruzadas.

El gobierno de las ciudades quedó en manos de las clases acomodadas, el trabajo pasó a efectuarse en los talleres.

A partir de este momento, surgen las corporaciones de carácter estrictamente patronal, integradas por los maestros o patronos de la misma profesión u oficio, residentes en la misma ciudad, cuya finalidad era evitar la competencia y ejercer el monopolio de la fabricación y venta de productos.

Ya transportados en el tiempo, en la Edad Moderna se fortalece el poder real. El trabajo en los talleres se tornó ineficaz ante la necesidad de aumentar la producción.

La monarquía creó las manufacturas reales, esto es, la organización del trabajo de los obreros en los grandes talleres, como las fábricas modernas, en donde trabajan obreros libres utilizando nuevos métodos, en la fabricación de cristalería, tejidos, porcelana para la corona y la nobleza.

La manufacturas reales constituyeron el verdadero ensayo del sistema del asalariado que se desarrollaría ampliamente después de la Revolución Francesa, con el auge de la gran industria.



En esas manufacturas los obreros eran alojados alrededor de los talleres, haciendo dedicada competencia a las corporaciones y quebrando el monopolio.

En la Edad Moderna comienza la decadencia del régimen corporativo que era considerado impedimento para el desarrollo de la industria. El ministro francés Turgot, promulgó en 1776, un edicto, en el cual suprimía las corporaciones y permitía hasta en ese momento el libre ejercicio del trabajo. Dicho derecho fue suprimido después de su caída.

La división del trabajo y la separación de las distintas operaciones del proceso de producción hicieron indispensable la modificación de las herramientas y su perfeccionamiento permitió la construcción de las máquinas para trabajar.

Luego de la Revolución Francesa, se da el triunfo del liberalismo político y económico. La Declaración de los Derechos Humanos y del Ciudadano, reestablece los derechos para todos los hombres, afirmando que estos han nacido libres y que así han de permanecer, lo cual da lugar a que el hombre que antes ha sido sometido a servidumbre se reconozca con derecho, primero a ser libre y segundo con el derecho de resistirse a la opresión, así como también reconocer sus derechos de propiedad y seguridad. A partir de este punto se inicia el liberalismo, caracterizándose esta etapa por ser una concepción individualista, considerando al individuo la esencia y rechazando los grupos de individuos, por lo tanto fue prohibido formar las asociaciones profesionales de trabajadores.

Todas las reuniones hechas por los trabajadores se consideraron como conspiraciones contra el Estado y patronos y condenadas eran todas sus actividades.

La codificación del derecho civil realizada en Francia, durante el período de Napoleón Bonaparte, no mejora la situación de los trabajadores, ya que en ese



momento el derecho laboral como hoy se conoce no existía por lo tanto se regían por las normas del derecho civil, por lo que los trabajadores no tenían ninguna protección y su relación laboral se regía por un contrato de carácter civil.

A fines del siglo XVIII surge la Revolución Industrial en Inglaterra y en el resto de los continentes en el siglo XIX.

Al expandirse la industria manufacturera surge el proletariado siendo este un grupo de trabajadores que cubren sus necesidades básicas con el salario que es pagado por el empresario, fijando este último las condiciones de trabajo de acuerdo a su beneficio.

A raíz de esa arbitrariedad, el trabajo efectuado con cierta maquinaria se vuelve peligroso y al empresario no le interesa la protección del trabajador por lo que estos últimos exigen la adopción de algunas normas protectoras, pero a consecuencia de su inferioridad es necesario que se unan, provocando las rebeliones, huelgas y protestas para imponer, no solicitar, mejores condiciones de trabajo.

Luchan por el derecho de asociarse en defensa de los mismos y por que sea reconocida esa unión por el Estado, ya que este no acata de forma legal su existencia.

Se desarrolla entonces una persecución de los líderes de los trabajadores, pero esos sacrificios inspiran la creación de las primeras normas a favor del trabajador.

A la fecha el Estado reconoce la personalidad jurídica de las asociaciones y está a favor de la protección del más débil, siendo este, el trabajador,



procurando se regule todo lo relativo al contrato, jornadas, salario y demás prestaciones que a la fecha son irrenunciables.

1.2. Concepto.

El Código de Trabajo guatemalteco no contiene un concepto de derecho colectivo, por lo que para definirlo se puede valorar las siguientes opiniones:

Del tratadista Niperdey citado por el erudito Cabanellas, lo define como "... la Parte del Derecho del Trabajo que regula el Derecho de Asociaciones Obreras en sus intereses profesionales y en la empresa, en sus contratos y en sus luchas y conflictos"¹ (sic.)

El profesor de la Cueva expone que: "... el Derecho Colectivo de Trabajo son aquellos principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo."² (sic.)

El licenciado Chicas Hernández, manifiesta que este es: "... la parte del derecho del trabajo que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos."³ (sic.)

¹ Cabanellas, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**, Tomo II, pág. 423

² De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano**, pág. 210

³ Chicas Hernández, Raúl, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 39



El licenciado Franco López, lo define como: "... el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social originados en las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de los trabajadores y el patrono o patronos."⁴

Hecho un análisis de todo lo plasmado anteriormente, se puede deducir que para todos los autores antes citados, a criterio personal, definen el derecho colectivo del trabajo, como la rama del derecho del trabajo, con autonomía propia, que estudia las doctrinas, principios, instituciones y normas que regulan lo relativo a las asociaciones de patronos y trabajadores, los mecanismos para realizar la negociación de mejores condiciones de trabajo, las instituciones para resolver sus conflictos y los mecanismos que la ley les concede para defender sus intereses generales.

1.3. Contenido del derecho colectivo del trabajo.

De conformidad con el análisis precedente se puede fraccionar el contenido del derecho colectivo del trabajo de la siguiente manera:

1.3.1. Organización de patronos y trabajadores.

Durante el tiempo que ha transcurrido en la historia, ha recibido diferentes denominaciones como lo son: coalición, asociación, corporación, gremio, alianza, sociedad, unión, junta, liga, que de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española son sinónimos.

⁴ Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Tomo II, pág. 757



De todas las denominaciones anteriores los dos conceptos más significativos son: coalición y asociación.

1.3.1.1. Coalición.

Según Cabanellas, le define como: “la agrupación o unión de personas con el propósito de realizar fines específicos y defender sus intereses de clase.”⁵

Para de la Cueva, es “... el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.”⁶

El tratadista Krotoschin citado por Chicas Hernández, establece que: “es la acción concertada de cierta cantidad de trabajadores o empleadores para llegar a un acuerdo sobre la modificación de las condiciones de trabajo que les afecta personalmente.”⁷

La coalición es la base de la historia o antecedentes del derecho colectivo la cual ya ha sido tratada anteriormente. Realizado un resumen, recordemos que se dan varias etapas, en las cuales se da la persecución de los derechos que le son inherentes a los trabajadores, siendo estas: la etapa de la prohibición, en la cual los obreros lucharon contra los empleadores, ya que por ley se les negó el derecho a reunirse y a defender sus derechos, por lo que los líderes de los mismos, debían ser abatidos y el propio Estado no les reconocía ningún derecho y se encontraban totalmente desprotegidos, por lo que los trabajadores se veían obligados a reclamarlos de forma violenta, declarándose en huelga, provocando aún más la ira del empleador y del Estado.

⁵ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 404

⁶ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 345

⁷ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 37



Durante esta etapa se dan muchas normas que les prohíben la coalición por lo que se le llama también la era heroica de los trabajadores, normando la coalición y asociación como delitos debidamente tipificados.

La etapa de la tolerancia surge luego de muchas luchas sangrientas, que se llevaron consigo la vida de muchos trabajadores con ideales de reformar un sistema opresor, surge esta etapa, consistiendo la misma en que el Estado acepta que existe una lucha de clases pero no reconoce oficialmente el hechos de la unión de trabajadores. Se suprimen las leyes que prohibían las coaliciones y asociaciones, pero en ningún momento se legalizan las mismas. Por lo tanto las coaliciones y asociaciones ya no eran prohibidas pero tampoco estaban legalmente permitidas.

En la etapa del reconocimiento por la legislación ordinaria, el Estado promulga las leyes que reconocen la existencia de la coalición, de las huelgas, pero aún así, no era un derecho de los trabajadores frente a los empresarios, quienes legalmente no estaban obligados a tratar con ella, si bien, según se dijo, en realidad de los hechos, tuvieron que aceptar negociar y firmar convenios que regulan la prestación de los servicios. Esta etapa constituye el coronamiento de las luchas del movimiento obrero.

La etapa del reconocimiento constitucional surge en el siglo XIX y se le reconoce como el siglo de la lucha por el derecho del trabajo, época en la que se caracteriza por la promulgación de leyes comunes (Código Civil) y algunas específicas laborales que regulan la prestación de los servicios y otras que reconocen a las organizaciones de trabajadores (coalición y asociación), siendo a principios del siglo XX cuando se inicia la etapa del reconocimiento constitucional del derecho colectivo del trabajo.



De acuerdo a la historia del derecho laboral es la rama del derecho que fue declarado de forma constitucional más rápido que otras ramas, principalmente en América Latina.

La existencia legal de la asociación y coalición está reconocida hoy día en las legislaciones de todos los Estados de Latinoamérica, este reconocimiento significa la aceptación del principio de la libertad de asociación profesional.

Se ha vuelto tan esencial que la Organización Internacional del Trabajo cuyas siglas son -OIT-, le reconoce a este principio en su tercera conferencia internacional, celebrada en Ginebra en 1921, estableciendo el Convenio de la Libertad de Coalición y de Asociación Profesional. (sic.)

Ahora teniendo un criterio específico de lo que es coalición, podemos afirmar que de allí se derivan los grupos coligados, figura que estudiaremos a continuación.

Los grupos coligados son la agrupación temporal y sin personalidad jurídica que se organiza con la finalidad específica de resolver en forma pacífica las diferencias de los trabajadores con el patrono planteando para ello sus solicitudes y quejas. De conformidad con el licenciado Franco López, es: "la unión de unos trabajadores con otros con el carácter temporal o transitorio cuyo propósito será el de unirse para obligar al empleador a atender y resolver controversias que se presentan, surgidas con ocasión de la relación de trabajo que puedan ser susceptibles de afectar la continuidad de las labores y de generar un posible movimiento de Huelga."⁸

⁸ Franco López, **Ob. Cit;** Tomo II, pág. 796.



Los elementos de esta son: a) temporalidad; b) unión concertada de un grupo de trabajadores o de patronos; c) modificación de las condiciones de trabajo; d) defensa de sus derechos e intereses comunes.

Como características del grupo coligado se encuentran las siguientes: a) carácter circunstancial: se forma de manera espontánea, con el objeto de protestar concretamente alguna disposición arbitraria o solicitud al patrono de alguna mejora en las condiciones de trabajo; b) un fin concreto: la coalición persigue un fin específico y concreto; c) falta de personalidad jurídica: no obtiene el reconocimiento legal; d) temporal: cuando obtiene el fin concreto esta desaparece.

Además es importante conocer que los grupos coligados, están integrados por quienes pertenecen a él y de ellos deben elegir a tres representantes, quienes forman el Comité Ad-Hoc (a la medida), quienes son los encargados de convenir con el patrono sus solicitudes y velar por el cumplimiento de lo pactado.

Para su formación, la coalición no posee un orden legalmente establecido, pero la misma si la reconoce, en el derecho guatemalteco, son los encargados de promover el procedimiento denominado arreglo directo, el cual será estudiado en el capítulo IV del presente trabajo.

1.3.1.2. Asociación.

Como ya se estableció en el tema de coalición, el derecho a la misma, tomó mucho tiempo y mucho esfuerzo para que esta fuera reconocida legalmente. Al principio se reconocía la coalición y asociación como sinónimos, pero, con el



paso del tiempo, se les dio un concepto diferente, haciendo diferencia una de la otra por lo que fue necesario que se legalizara también el derecho de asociación.

Luego de muchas investigaciones por los estudiosos del derecho, el Estado reconoce constitucionalmente el derecho de asociación y lo hace regulando el derecho de los individuos para asociarse en cumplimiento de los distintos fines de la vida humana, así también reconoció el derecho a la libertad de asociación en general y reconoce el derecho a la libertad de sindicalización o asociación profesional.

Cabanellas, define a la asociación como: "la relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas (organización: grupo social unido con una misma finalidad), donde al simple contacto, conocimiento o coincidencia se agrega un propósito más o menos duradero, de proceder unidos para uno o más fines."⁹

Guatemala, reconoce el derecho de asociación en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual se encuentra plasmado en el Artículo 34.

Es importante para continuar en el estudio de esta institución que se comprenda que es lo que se entiende por derecho de sindicalización o de asociación profesional. De acuerdo al tratadista Cabanellas, "es aquel que tiene por objeto, como disciplina jurídica, el estudio de las cuestiones diferentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y de patronos, con el fin de ayudar al mejoramiento de la categoría laboral y a la defensa de sus intereses, concebidos los sujetos del mismo como participantes en la producción."¹⁰

⁹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 231

¹⁰ **Ibid**, pág. 647



Así también afirma que en el derecho sindical el sujeto es siempre un ente ideal, una persona de existencia no visible, por lo que le define también como una institución jurídica explicando que es el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses personales.

El licenciado Ossorio, le define como: “una parte muy importante del Derecho de Trabajo moderno, el cual establece las normas que rigen las atribuciones de los sindicatos, su funcionamiento, la designación de sus dirigentes y delegados, sus relaciones con las autoridades públicas y la forma de integrar el mismo.”¹¹ (sic.)

Por lo anterior se puede determinar que la libertad sindical o derecho de sindicalización es el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad que tiene todo patrono o todo trabajador de formar, desintegrar, afiliarse o de separarse de un sindicato.

De acuerdo a esto la libertad sindical o de asociación profesional se enfoca así: a) Colectiva positiva: consiste en la facultad legal que tienen los trabajadores y patronos para constituir asociaciones profesionales (sindicatos) para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; b) Colectiva negativa: consiste en la facultad que tienen los trabajadores y los patronos de disolver una asociación profesional; c) Individual positiva: se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional (sindicato); d) Individual negativa: es la facultad de cada uno de los trabajadores o patronos de abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien se incorpora.

¹¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 231



De igual manera la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho de sindicalización o asociación profesional, el cual se encuentra establecido en su Artículo 102 inciso q), el cual literalmente establece: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Ahora bien, las asociaciones profesionales también reciben el nombre de sindicato, el cual doctrinariamente es definido por Cabanellas como: “la unión de personas que ejercen una misma profesión, poseen idénticos intereses y se encuentran en igual necesidad de unirse a efectos de la defensa de sus derechos o de sus aspiraciones al menos.”¹²

Ossorio expone que sindicato es: “la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados.”¹³

Una definición legal se encuentra en el Código de Trabajo guatemalteco, en su Artículo 206, el cual literalmente establece: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

¹² Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 708

¹³ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 708



Doctrinariamente existen varias clasificaciones pero en esta oportunidad se observarán las siguientes:

Atendiendo al rol: función o papel principal que se asigna al sindicato de trabajadores respecto a la sociedad global: a) Sindicato de concertación o negociación, se caracteriza por utilizar como instrumento fundamental de la acción sindical o la negociación colectiva o concertación. Este tipo de sindicatos esta difundido en varios países desarrollados en donde los sindicatos gozan de estabilidad en cuanto a su reconocimiento por el sistema político y la clase patronal, siendo su poder de convocatoria muy amplio, a despecho de una relativa profundidad ideológica; b) Sindicato de contestación o de queja: es la modalidad más difundida en los países subdesarrollados, al menos cuando existe democracia política y libertad sindical, en los que los sindicatos en su acción sindical utilizan los medios alternativos de solución de conflictos como la negociación colectiva directa, la mediación, la conciliación, el arbitraje y en algunos casos la huelga; c) Sindicato revolucionario: conocido también como sindicato de contestación global, es aquel al que se le atribuye como objetivo principal la sustitución del sistema, la modificación de la estructura de la sociedad global, utilizando a veces como medio de coerción y la violencia.

Legalmente el Código de Trabajo guatemalteco clasifica a los sindicatos de dos maneras, ambas se encuentran reguladas en los Artículos que a continuación se copian literalmente:

Artículo 206.

“... Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.”



De acuerdo a la doctrina esta clasificación es según la naturaleza del sindicato

Artículo 215.

“... a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o se trata de patronos de una misma actividad económica; b) De empresa: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios: 1) en una misma empresa; 2) en dos o más empresas iguales; c) De industria: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

De acuerdo a la doctrina esta clasificación es según la integración del sindicato.

En cuanto a las características del sindicato se establecen las siguientes: a) es de carácter permanente; b) el Estado le reconoce personalidad jurídica; c) es de carácter circunstancial ya que se forma espontáneamente con el objeto de estudiar, mejorar y proteger sus intereses comunes.

La estructura del sindicato, está determinada en la legislación y se puede verificar en el cuadro que se encuentra en el anexo uno (pagina 63) del presente trabajo de investigación.

Para la constitución de un sindicato el procedimiento se encuentra regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441, siendo este el siguiente:



Paso # 1 Obtener el acuerdo por escrito de por lo menos 20 o más trabajadores o si es de patronos un mínimo de cinco integrantes. (Se recomienda que sean más de 20) Art. 206

Paso # 2 Dar aviso a la Inspección General de Trabajo para gozar de inamovilidad a partir de este hasta por un plazo de 60 días, contados a partir de su inscripción. Art. 209

Paso # 3 Celebrar una asamblea constitutiva, haciendo constar en acta los siguientes puntos: a) Elección del comité ejecutivo provisional; b) Elección del comité consultivo provisional; c) Discusión y aprobación de sus estatutos. Art. 217

Tanto el acta constitutiva como los estatutos deben llevar ciertos requisitos indispensables, los cuales se encuentran regulados en los Artículos 220 y 221 respectivamente.

Paso # 4 Se presenta la solicitud ante la Dirección General de Trabajo con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica y demás derechos, en un plazo no mayor de 20 días contados a partir de la fecha del acta constitutiva, señalando en la misma lugar para recibir notificaciones. Art. 218 inciso a)

Paso # 5 La Dirección General de Trabajo califica los documentos y la solicitud presentada, con el objeto de indicar si hay requisitos pendientes de cumplir, si los hay se ordena la subsanación y se le indica a los integrantes del sindicato que pueden interponer el recurso de revocatoria en caso de errores o defectos subsanables. Este recurso debe interponerse en un plazo de tres días de acuerdo al Reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica,



aprobación de estatutos e inscripción de las asociaciones sindicales, Acuerdo Gubernativo 143-96.

Si todo está correcto continúa el trámite previsto. A partir de este momento se cuenta un plazo de 10 días para que se realice la inscripción del sindicato, con pena de destitución para el funcionario que desobedeciere este plazo. Art. 218 inciso c)

Paso # 6 Calificada la solicitud y los demás documentos y habiendo llenado los requisitos legalmente establecidos, la Dirección General de Trabajo eleva los mismo para el visto bueno del despacho superior. El Ministro aprueba con su visto bueno la inscripción del sindicato otorgándolo a través de un Acuerdo Ministerial. Art. 218 inciso d)

Paso # 7 Otorgado el visto bueno por el Ministro, este remite de nuevo el expediente a la Dirección General de Trabajo para que emita resolución la cual contendrá: a) indicación de que se llenaron todos los requisitos legales; b) reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato; c) aprobación de sus estatutos; c) orden de inscripción en el Registro Público de Sindicatos. Art. 218 inciso c).

Paso # 8 Ordenada la inscripción, la Inspección General de Trabajo debe realizarla en un plazo que no exceda de 10 días. Art. 218 inciso d)

Paso # 9 Dentro de los 15 días siguientes a la respectiva inscripción debe publicarse un edicto en el Diario Oficial de Centro América, de forma gratuita, conteniendo un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato. Art. 218 inciso d)



Paso # 10 Luego de realizada la inscripción la Dirección General de Trabajo debe hacer entrega al sindicato de la transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y que ordenó dicha inscripción y copia del acta constitutiva y de los estatutos, debidamente selladas y firmadas en sus folios y el jefe respectivo dentro de los tres días siguientes a la inscripción.

Algo muy importante es que la Dirección General de Trabajo no puede negar el derecho de inscripción en virtud del Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.3.2. Mecanismos para realizar la negociación de mejores condiciones de trabajo.

La doctrina define la negociación colectiva como: “ la institución del derecho colectivo del trabajo, por medio de la cual se suscriben instrumentos de normación colectiva entre patronos y trabajadores y llegan a un acuerdo para solucionar sus conflictos o mejorar sus condiciones de trabajo.”

Los mecanismos que regula la legislación guatemalteca para la negociación de mejores condiciones de trabajo son los siguientes:

1.3.2.1. Contrato colectivo de trabajo.

Doctrinariamente este es definido por el Titulado Cabanellas como “el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato



o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”¹⁴

El licenciado Ossorio, lo define como: “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, una o varias organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional.”¹⁵

Legalmente se le define en el Artículo 38 del Código de Trabajo guatemalteco, el que literalmente establece: “Contrato colectivo 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, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.” (sic)

1.3.2.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Instrumento de normación colectiva que será desarrollado ampliamente en el capítulo III de la presente tesis.

¹⁴ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 501

¹⁵ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 167



1.3.2.3. Reglamento interior de trabajo.

Doctrinariamente es definido por el licenciado Najarro Ponce, citado por el licenciado Chicas Hernández, manifiesta que el reglamento es: “el conjunto de disposiciones ordenadas y obligatorias que regulan la vida interna de una empresa en lo que a su ejecución o prestación de servicios se refiere, tomando en cuenta fundamentalmente las características o modalidades de la misma.”¹⁶

Ossorio establece que “Reglamento de Trabajo es un conjunto de disposiciones de orden de una empresa, de carácter disciplinario y técnico, que se dirige esencialmente al posible desarrollo de la prestación efectiva de los servicios por parte de los trabajadores y que integra el contrato del trabajo como condición puesta al cumplimiento del mismo, pero no con el carácter consensual.”¹⁷ (sic)

Legalmente el Decreto 1441, Artículo 57 le define así: “es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”

1.3.2.4. Acta de arreglo directo.

Instrumento de normación colectiva, que será desarrollado ampliamente en el capítulo IV del presente trabajo.

¹⁶ Chicas, **Ob. Cit**; pág. 311

¹⁷ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 550



1.3.2.5. Convenio colectivo.

Es el instrumento de normación colectiva en el cual queda plasmada la resolución de un conflicto presentado y resuelto ante un tribunal de conciliación quedando obligados los patronos y trabajadores en cumplir y respetar, ya que si se incumple da el derecho a la otra parte que lo cumple y respeta a tomar medidas de hecho como lo son el paro y la huelga respectivamente.

1.3.2.6. Sentencia colectiva.

Según Ossorio, es “el pronunciamiento judicial, que en la esfera laboral, se extiende a quienes no hayan sido partes activas en el juicio.”¹⁸

Para Cabanellas, es “la decisión legítimamente pronunciada por el juez, al juzgar de acuerdo con su opinión y que alcanza a cuantos se encuentren en las mismas condiciones, aún cuando no hayan participado directamente en el litigio, pero en el ámbito laboral le define específicamente como la sentencia que constituye el fallo dictado por un juez competente para fijar normas generales de regulación de trabajo, con efectos por tanto similares a los del Pacto Colectivo”¹⁹ (sic.)

Deduciendo del ordenamiento jurídico guatemalteco se puede decir que sentencia colectiva es el instrumento de normación colectiva dictado por un tribunal de arbitraje en el cual él o los patronos y trabajadores resuelven sus conflictos por medio de la decisión de un árbitro imparcial.

¹⁸ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 700

¹⁹ Cabanellas, **Compendio de derecho laboral**, pág. 785



1.3.3. Instituciones para resolver sus conflictos.

Dentro de estas instituciones encontramos las siguientes:

1.3.3.1. Arreglo directo

Institución que será tratada en el capítulo IV del presente trabajo.

1.3.3.2. Conciliación.

Es definida por Cabanellas como el “sistema especial que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga.”²⁰

Esta institución se encuentra regulada en el Decreto 1441 en los Artículos 377 al 396, mismo que nos dan un procedimiento específico, para lograr la conciliación, lo pactado en este por las partes se hace constar en un instrumento de normación colectiva denominado convenio colectivo.

1.3.3.3. Arbitraje.

Se define como la institución que trata de resolver, con carácter voluntario u obligatorio, las diferencias surgidas entre patronos y obreros, principalmente en su aspecto colectivo, después de resultar infructuoso un procedimiento de conciliación.

²⁰ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 800

El Decreto 1441, lo regula en los Artículos 397 al 408, en el cual señala un procedimiento a seguir por el tribunal de arbitraje, el que hará constar lo discutido y las soluciones del conflicto planteado en un instrumento de normación colectiva denominado sentencia colectiva.

1.3.4. Los mecanismos que la ley concede para defender sus intereses generales.

La ley reconoce dos mecanismos para que los trabajadores y patronos defiendan sus intereses generales y estos son:

1.3.4.1. La huelga.

El Decreto legal en mención, define en el Artículo 239 la huelga como la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Doctrinariamente se ha establecido que por huelga debe entenderse como la suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien protestas contra determinadas actuaciones patronales.



1.3.4.2. El paro.

Definido legalmente el paro, es el mecanismo que tienen los patronos para proteger sus intereses, y el Código de Trabajo lo define como: “la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare”.

Doctrinariamente se ha establecido que el paro es una expresión que relacionada con el derecho laboral, significa suspensión o término de la jornada industrial o agrícola y en otro sentido, interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos en contraposición a la huelga.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho colectivo.

Esta rama jurídica laboral se cataloga de derecho público por quienes ponen de relieve que constituye un derecho de los trabajadores y de los empresarios frente al Estado y un derecho de los asalariados como grupo o clase, ante los patronos.

Existen aspectos privatistas y publicistas en el ordenamiento laboral colectivo. No pueden existir asociaciones profesionales legales, con personalidad jurídica y gremial sin ajustarse a una regulación de los poderes públicos, que suelen reservarse además la potestad, más o menos discrecional, para resolver sobre el reconocimiento definitivo de tales entidades.



1.5. Principios propios del derecho colectivo.

Encontramos los siguientes:

1.5.1. La protección de los trabajadores, por garantizar el derecho de coalición que posibilita unirse en las asociaciones profesionales y ejerce un poder económico social, porque los convenios colectivos eliminan el poder predominante de los empresarios y por la inderogabilidad de los pactos colectivos durante su vigencia.

1.5.2. La autonomía colectiva, dado que dentro de los límites establecidos por el Estado, los propios interesados regulan normativamente las condiciones laborales, con extensión a la autorregulación de los procedimientos de conciliación y arbitraje por las asociaciones profesionales.

1.5.3. La co-decisión en la empresa, proveniente de la comunidad de producción que materializan trabajadores y empresarios.

1.5.4. La defensa de los intereses, que se posibilita por la vía convencional de los pactos colectivos e incluso por la limitada violencia de la huelga y otras medidas de fuerza reguladas.

1.5.5. Por la paz laboral que se instaura, porque los procedimientos de conciliación y arbitraje tienden a encauzar jurídicamente los conflictos laborales y por la tregua que garantizan, mientras están en vigor las convenciones colectivas de trabajo.





CAPÍTULO II

2. Conflictos colectivos de trabajo y organización de los tribunales de trabajo y previsión social.

2.1. Conflictos colectivos de trabajo.

2.1.1. Terminología.

El vocablo conflicto tiene su origen etimológico del Latín *conflictus*, voz que a su vez, tiene su origen en el vocablo *confluyere*, cuyo significado es combatir, luchar, pelear, por lo que al ser usado dentro del derecho se conoce por conflicto cuando se desea hacer referencia a posiciones antagónicas.

2.1.2. Definición de conflictos de trabajo.

Dentro de la doctrina, los estudiosos del derecho de trabajo, le han definido de las siguientes formas: a) se expone por conflicto de trabajo como toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se planea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo; y b) se le ha definido como aquel que se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores.

Ahora bien, conflicto colectivo del trabajo, se dice que es la especie que se deriva del conflicto de trabajo y esta nueva figura ha sido definida por de la Cueva así: "la controversia de la naturaleza económica sobre creación



modificación, suspensión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos.”²¹

2.1.3. Clasificación de los conflictos de trabajo.

Esta clasificación puede hacerse en primer término en dos grupos:

2.1.3.1. Conflictos individuales de trabajo.

Son aquellos en los cuales el trabajador plantea una controversia en contra del patrono de tipo jurídico, reclamando un derecho que le asiste por que la ley así lo determina.

Es importante aclarar que la unión de varios trabajadores demandando al patrono por un derecho que les asiste, por que la ley se los otorga, no representa un conflicto colectivo. En esta clase de conflictos no debe hacerse énfasis en el número de trabajadores que reclaman un derecho, debe hacerse énfasis en la clase de intereses que se reclaman. Ya que por el hecho de unirse para facilitar el trabajo ante un ente jurisdiccional, no representa que todos reclamen ni los mismos derechos, ni las mismas sumas en dinero, por lo tanto, cada uno reclama de forma individual aquello por lo cual tiene derecho.

Se ha determinado a través del estudio de los diferentes tratadistas que los conflictos individuales de trabajo son de naturaleza jurídica.

²¹ De la Cueva, **Ob. Cit:** pág. 350



2.1.3.2. Conflictos colectivos de trabajo.

Son aquellos en los cuales los trabajadores plantean una controversia entre estos y el patrono de carácter jurídico o de carácter económico o de interés.

En este caso es importante observar que los intereses a defender en un conflicto de esta clase, es de la colectividad, es decir, se defienden los intereses de todos aquellos trabajadores que están siendo afectados en los derecho que les corresponden legalmente, y estos pueden ser de dos clases, ya sea jurídicos por la aplicación de una norma ya establecida o económicos o de interés por el mejoramiento de lo que ya se ha establecido con anterioridad.

Por lo anterior puede determinarse que esta clase de conflictos son de naturaleza económico-social.

2.1.4. Forma de resolver los conflictos de trabajo.

La legislación guatemalteca regula las siguientes formas:

- 2.1.4.1.** Vía directa (se tratará en el capítulo tres del presente trabajo)
- 2.1.4.2.** Arreglo directo (se tratará en el capítulo cuatro del presente trabajo)
- 2.1.4.3.** Conciliación (ya fue definida en su oportunidad)
- 2.1.4.4.** Arbitraje (ya fue definida en su oportunidad)



2.2. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social.

2.2.1. Introducción.

Antes de continuar con el objeto del presente trabajo, es importante extraer de nuestra legislación la forma en que está organizado nuestro sistema de justicia en relación a la rama laboral, para evitar posibles confusiones en el contenido posterior del mismo.

Para poder explicar de forma clara y concreta el presente título, se ha tomado como base el Decreto 1441, Código de Trabajo y alguna otra ley que ha de servir de referencia.

2.2.2. Organización.

Los legisladores guatemaltecos y el Estado de Guatemala ha determinado que los entes encargados de la resolución de conflictos laborales son:

2.2.2.1. Los juzgados de trabajo y previsión social.

Estos juzgados conocen en primera instancia, está integrado por un juez, un secretario, sus notificadores y sus escribientes a quienes ahora se les denomina oficiales.

De conformidad con los Artículos 289 del Código de Trabajo y 207 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se determina que los requisitos para ser juez son: a) Ser guatemalteco de origen: b) Ser de reconocida



honorabilidad; c) Estar en el goce de sus derechos ciudadanos; d) Ser abogado colegiado; e) Tener especialización en asuntos de trabajo.

El nombramiento y su remoción lo realiza la Corte Suprema de Justicia y el plazo del cargo es de cinco años, pudiendo ser nombrado nuevamente.

2.2.2.2. Los tribunales de conciliación y arbitraje.

Ambos tribunales conocen en primera instancia y están integrados de la siguiente manera: un juez de trabajo y previsión social quien lo preside y el secretario del juzgado, un representante titular y tres suplentes de los trabajadores, un representante titular y tres suplentes de los patronos.

A todos los miembros los elige la Corte Suprema de Justicia de una nómina que le es entregada con anticipación y este mismo órgano puede removerlos.

Los requisitos de quienes lo integran son: para los Jueces: a) Guatemalteco de origen; b) Reconocida honorabilidad; c) Estar en el goce de sus derechos ciudadanos; d) Abogado colegiado; e) Especializado en asuntos de trabajo. De los representantes y suplentes de patronos y trabajadores son: a) Guatemaltecos de origen; b) Mayores de 21 años; c) De instrucción; d) De buena conducta; e) Notorios; f) Ciudadanos en ejercicio; g) Del estado seglar; h) Estar domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado.

El plazo de los cargos, del juez es de cinco años pudiendo ser nombrados nuevamente y de los representantes de trabajadores y patronos es de un año, comprendido de enero a diciembre.



Según la naturaleza de los tribunales de arbitraje y conciliación se establece que tienen carácter de permanentes y funcionarán en cada juzgado.

El procedimiento para elegir a los representantes de los trabajadores y patronos se encuentra regulado en el Artículo 295 del Código de Trabajo.

Paso # 1 Serán propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil de noviembre de cada año.

Paso # 2 Ésta calificará si los candidatos llenan los requisitos establecidos, dicha calificación debe hacerla en un plazo que no exceda de 15 días. La Corte Suprema de Justicia tiene potestad de nombrar a otra persona.

Paso # 3 La lista de los nombres de quienes resulten nombrados debe remitirse a los juzgados de trabajo en forma inmediata.

Paso # 4 La lista también será publicada en el Diario Oficial de Centro América y en otros medios de comunicación social.

Paso # 5 También será enviada la lista al Colegio de Abogados y Notarios.

2.2.2.3. Salas de apelaciones de trabajo y previsión social.

Estas se encuentran integradas por tres magistrados titulares y dos suplentes, quienes son propuestos por la comisión de postulación elegidos por el Congreso de la República de Guatemala, conocen en segunda instancia.

Los requisitos para sus integrantes son: a) Guatemalteco de origen; b) Reconocida honorabilidad; c) Goce de sus derechos ciudadanos; d) Abogado colegiado; e) Mayor de 35 años; f) Haber sido juez de primera instancia o haber ejercido la profesión por más de cinco años; g) Especialistas en materia laboral.

El plazo del cargo es de cinco años de conformidad con lo estipulado en el Artículo 208 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.2.3. Jurisdicción y competencia.

Jurisdicción: es la facultad que tiene el órgano jurisdiccional de administrar justicia.

Competencia: es el límite de la jurisdicción a través de la cual se limita la facultad que tiene el órgano jurisdiccional de administrar justicia.

Dentro de los criterios para determinar la competencia encontramos: a) Según la materia: es la rama del derecho sobre el cual ha de conocer el órgano jurisdiccional; b) Según el territorio: es la circunscripción sobre la cual va a ejercer el órgano jurisdiccional su poder; c) Según la cuantía: conoce de acuerdo al monto en dinero que se reclame; d) Según el grado: puede ser de primera o segunda instancia; e) Por turno: se prestará el servicio en el órgano jurisdiccional ya sea por jornada o por horario.

La competencia de los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social se encuentra delimitada de la siguiente forma:



2.2.3.1. Juzgados de trabajo y previsión social.

- a) Diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico entre el patrono y el trabajador, entre patrono y patrono, entre trabajador y trabajador.
- b) Disolución de organizaciones sindicales (esta solo puede hacerse judicialmente).
- c) Cuestiones de carácter contencioso.
- d) Otros que la ley señale.

2.2.3.2. Tribunales de conciliación y arbitraje.

Conocerán de todos los conflictos de carácter económico cuando se encuentren constituidos en tribunales de conciliación o cuando se encuentren constituidos en tribunales de arbitraje.

2.2.3.3. Salas de apelaciones.

- a) Conocen en segundo grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por lo tribunales de arbitraje cuando proceda la apelación y la consulta. Artículo 303 del Código de Trabajo.
- b) Conocerán en primer grado de los conflictos existentes de los trabajadores del organismo judicial. Artículo 6 de la Ley de Sindicalización de Trabajadores del Estado.
- c) Conocerán en única instancia del despido de los trabajadores del Estado. Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.



2.2.4. Competencia fuera de la competencia privativa del ramo laboral.

2.2.4.1. Juzgados de paz.

Conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de 3,000.00 quetzales, siendo este el monto total de lo reclamado sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos.

Conocen en donde no hubiese juzgado de trabajo y previsión social.

2.2.5. Reglas de competencia territorial del Código de Trabajo guatemalteco.

Estas reglas las encontramos en el Artículo 314 del cuerpo legal ya mencionado y son las siguientes:

Regla #1 Competencia pactada o convenida en un contrato o pacto que notoriamente favorezca al trabajador.

Regla # 2 Por el lugar de ejecución del trabajo.

Regla # 3 Por la residencia habitual si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo.

Regla # 4 Por la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos y patronos o entre trabajadores y trabajadores.



Regla # 5 Por el lugar del territorio nacional en que se celebraron los contratos de trabajo.

Regla # 6 Por el lugar del domicilio de las organizaciones sindicales.



CAPÍTULO III

3. Pactos colectivos de condiciones de trabajo y su negociación en la vía directa.

3.1. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

3.1.1. Introducción.

Como antes se explicó, la vía directa es un mecanismo que tienen los trabajadores para la superación de los derechos sociales mínimos que les correspondan en un lugar determinado, siendo entonces esta un sistema de negociación y por lo tanto de solución de conflictos, en virtud que por la misma se trata de solucionar cualquier controversia antes de que los trabajadores tomen una medida drástica.

La superación de los derechos sociales mínimos se da en nuestros tiempos a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo el cual se tramita por esta vía.

Para estudiar de forma puntual este sistema de solución de conflictos es necesario conocer en primer término, todo lo relativo al pacto colectivo de condiciones de trabajo, para que así no se tenga ningún problema de comprensión sobre la aplicación de la vía directa.

3.1.2. Antecedentes.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo se ha ido formando con el paso del tiempo hasta el día de hoy. En la historia del mismo se han estudiado varias teorías, siendo una de las más importantes aquella que le da carácter de



institución jurídica, pero, lo compara con el contrato colectivo de trabajo, lo cual con el transcurso del tiempo es refutado por otra teoría que afirma que el pacto colectivo no puede ser un contrato en virtud que en los mismos las partes pactan de forma voluntaria y sin más condiciones que las que conlleve el negocio a realizarse, sin necesidad que este sea ventilado ente un tercero. Las partes de común acuerdo estipulan la clase de contrato, la forma, el modo, las condiciones y el tiempo de duración del mismo, por lo que no hay unilateralidad de voluntad. Mientras que en el pacto colectivo las condiciones las impone una parte y está en la otra el cumplir o no con las mismas, por lo que es necesaria en la mayoría de ocasiones la intervención de un amigable componedor, que determine cuales son las formas ecuanímes para llegar a una mejor solución sin que ambas partes terminen perjudicadas.

Otra de las situaciones por las que no se puede considerar como un contrato es porque al momento en que es aceptado el pacto colectivo altera todas las condiciones de trabajo de todos los empleados que laboren en la empresa o industria que se ha realizado el mismo. En contraposición, en el contrato solo se afecta la voluntad de las partes que han contratado, en ningún momento aun tercero si este no ha otorgado su consentimiento y expresado su voluntad de contratar.

3.1.3. Definición de pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Para de la Cueva: "es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio."²²

²² De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 125



Para otros autores, el pacto colectivo forma parte de los documentos esenciales del derecho colectivo del trabajo a los cuales también les han denominado instrumentos de normación colectiva, siendo estos los resulta de un proceso en el cual ha quedado plasmada las condiciones de la prestación del servicio, las cuales son obligatorias para todos aquellos que forman parte de una empresa o industria.

El Código de Trabajo guatemalteco, le define en el Artículo 49, como: "aquel que es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patrono, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste".

3.1.4. Naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

En la doctrina podemos encontrar varias teorías sobre el tema, a continuación se detallan las que se han considerado de mayor relevancia.

Durante un período significativo se le dio el carácter de mandato, de gestión de negocios, de estipulación a favor de tercero, por lo que en ese momento se estableció que su naturaleza era de derecho civil.

En un período consiguiente se le conoció con una naturaleza jurídico social en la cual se le daba un carácter independiente y de institución jurídica.

Luego al final de todos los estudios realizados se determinó que es de derecho público, objetivo y de clase.



La legislación guatemalteca, le reconoce una naturaleza de derecho público y también de ley profesional, porque las normas deben adoptarse por todos los contratos de trabajo tanto individual como colectivos.

3.1.5. Características del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El derecho laboral guatemalteco, le establece en el Código de Trabajo las siguientes características: a) Obligatorio para las partes pactantes; b) Extensible para todos aquellos que se encuentren dentro del ámbito temporal, territorial y personal; c) Imperativo ya que debe cumplirse aún en contra de la voluntad de los pactantes; d) Debe ser homologado por el ministro de trabajo y previsión social.

3.1.6. Sujetos del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Solamente pueden pactarlo los trabajadores sindicalizados y el patrono en forma individual, frente a un sindicato de patronos o varios sindicatos de patronos.

3.1.7. Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Legalmente en nuestro ordenamiento jurídico, se clasifican los pactos colectivos de la siguiente manera: a) De empresa o de centro de producción determinado y b) De industria, de actividad económica o de región determinada.



3.1.8. Ámbito de aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

3.1.8.1. En un pacto de empresa.

Ámbito territorial es aplicado:

- a) para toda una empresa;
- b) para un centro de producción.

Ámbito temporal:

No puede ser menor de un año ni mayor de tres años.

Ámbito personal, su aplicación se da entre:

- a) las partes que lo suscriben;
- b) a todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la misma, siendo o no miembros del sindicato;
- c) se aplica a todas las persona que ingresen a trabajar después de entrar en vigor el pacto ya sea por contrato individual o por contrato colectivo de trabajo.

3.1.8.2. En un pacto de industria.

Ámbito territorial: es aplicado a:

- a) industria;
- b) actividad económica;
- c) región.

Ámbito temporal:

No puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.



Ámbito personal:

Se aplica a todos los patronos y trabajadores sindicalizados o no de determinada rama de la industria o actividad económica o región del país.

3.1.9. Formas de negociación colectiva.

Se pueden negociar de la siguiente manera:

3.1.9.1. Por la vía directa.

- a) patrono y sindicato de trabajadores;
- b) sindicato o sindicatos de patronos y sindicato de trabajadores;
- c) patrono y sindicato de trabajadores con la cooperación de un amigable componedor.

3.1.9.2. Por la vía judicial.

Ésta se da a través de los procedimientos de:

- a) conciliación;
- b) arbitraje.



3.2. Negociación en la vía directa.

3.2.1. Definición.

La negociación en la vía directa la clasifica la doctrina como un procedimiento de auto-composición por medio de la cual las partes del conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, o con la intervención de una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores, tratan de arribar a arreglos que son satisfactorios para los involucrados en el mismo, de forma extrajudicial suscriben un convenio, el cual es un instrumento de normación colectiva, denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo, teniendo éste la formalidad de suscribirlo en tres ejemplares, los cuales se distribuirán uno para cada parte pactante y otro para la autoridad administrativa correspondiente.

De acuerdo con el tratadista Deveali, la define como: "el procedimiento de auto-composición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, ad-referéndum o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo."²³

3.2.2. Características.

Dentro de este procedimiento se encuentran las siguientes: a) es un procedimiento de auto-composición; b) es un instrumento formal ya que debe hacerse por escrito; c) se realiza fuera del ámbito judicial, es decir

²³ Deveali, Mario, *Tratado de derecho de trabajo*, Tomo I, pág. 333.



extrajudicialmente; d) lo plantean trabajadores sindicalizados; e) interviene dentro del proceso de negociación el órgano administrativo como órgano de control.

3.2.3. Problemas que resuelve.

Resuelve conflictos de carácter económico social.

3.2.4. Partes que intervienen.

Las partes que en el intervienen son: a) el patrono o sindicato de patronos o los sindicatos de patronos; b) el sindicato de trabajadores; c) la autoridad de administrativa de trabajo correspondiente a su localidad; d) en algunos casos amigables componedores.

3.2.5. Procedimiento para su aplicación.

Para lograr la aplicación de la vía directa, es necesario que el sindicato de trabajadores desee plantearle al patrono la superación de los derechos sociales mínimos que les corresponden a través de un pliego de peticiones. Si llegan a un acuerdo las partes deben suscribir lo acordado en el instrumento de normación colectiva denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Luego de esta síntesis y teniendo presente que la legislación guatemalteca contempla un procedimiento especial para celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa y otro procedimiento especial para



celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria, a continuación se detallarán los pasos a seguir para negociar cada uno de estos, de la siguiente manera: primero, el procedimiento para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa y luego el procedimiento para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria.

3.2.5.1. Procedimiento para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa.

El procedimiento para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa se encuentra regulado en el Código de Trabajo guatemalteco en los Artículos 51 al 53 y es el siguiente:

Paso # 1 El sindicato elabora el proyecto, peticiones o solicitudes.

Paso # 2 Se le hace entrega del proyecto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que le sea entregado al patrono.

Paso # 3 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hace llegar el proyecto al patrono, para que este lo considere.

Paso # 4 Al momento en que el patrono recibe el proyecto, debe de discutirlo con los miembros del sindicato, ésta negociación se hace en la vía directa y puede solicitarse la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o de amigables componedores.

Paso # 5 Si en la negociación se llegó a un acuerdo favorable para las partes, debe suscribirse el pacto colectivo de condiciones de trabajo, en tres ejemplares.



Si en la negociación no llegan aun acuerdo favorable, las partes pueden plantear el procedimiento de conciliación ante un juez de trabajo y previsión social, situación que implica que automáticamente el juzgado de trabajo y previsión social ante el cual fue planteado el conflicto, se convierta en tribunal de conciliación, con el objetivo de avenir a las partes y solucionar la situación antes de que todos terminen perjudicados.

Paso # 6 Si se suscribió el pacto, se entrega una copia a cada una de las partes y la tercera se le hace llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el objeto de que se de la homologación del mismo.

Paso # 7 El pacto entrará en vigencia, siempre y cuando no contenga ninguna violación a las normas, inmediatamente después de que sea recibido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Si el pacto, contiene alguna violación o alteración a las disposiciones legales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley, luego de esto sigue el trámite antes descrito.

3.2.5.2. Procedimiento para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria.

Este procedimiento se encuentra regulado en el Código de Trabajo en los Artículos 374 al 376.

Paso # 1 El sindicato elabora el proyecto, peticiones o solicitudes.

Paso # 2 Se le hace entrega del proyecto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que le sean entregado al patrono.



Paso # 3 El ministerio de Trabajo y Previsión Social, hace llegar el proyecto, para que este lo considere.

Paso # 4 Al momento en que el patrono recibe el proyecto, debe de discutirlo con los miembros del sindicato, esta negociación se hace en la vía directa y puede solicitarse la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o de amigables componedores.

Paso # 5 Se suscribe el pacto en tres ejemplares uno para cada parte y el tercero para el Ministerio adjuntando la solicitud correspondiente.

Paso # 6 Cualquiera de las partes envía la solicitud al Ministerio de Trabajo para que si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente declare su obligatoriedad extensiva.

Paso # 7 Si a criterio del Organismo Ejecutivo es aprobado debe ser publicado en el Diario Oficial de Centroamérica durante tres veces consecutivas y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación.

Paso # 8 A partir de la última publicación empieza a correr un plazo improrrogable de 15 días para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado formule oposición razonada contra la extensión de la obligatoriedad del pacto.

Paso # 9 Si transcurrido dicho plazo no se hubiere formulado oposición alguna o desechadas las que hubieren presentado, el organismo ejecutivo emitirá un acuerdo gubernativo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público.



Paso # 10 Emitido el acuerdo gubernativo, este debe publicarse nuevamente en el Diario Oficial de Centroamérica.



CAPÍTULO IV

4. Arreglo Directo.

4.1. Introducción.

Se debe establecer en primer lugar que el arreglo directo es un procedimiento para resolver conflictos que pudieran surgir dentro del derecho colectivo de trabajo.

En este procedimiento los trabajadores a través de sus representantes plantean ante el patrono sus peticiones y si logran llegar a un acuerdo favorable para ambas partes, celebran acta de arreglo directo, siendo esta un instrumento de normación colectiva.

4.2. Definición.

Procedimiento sencillo, sin formalidad alguna, que tiene por objeto resolver sin la intervención de autoridad administrativa o judicial aquellos conflictos existentes entre patrono y trabajadores no sindicalizados, que al momento de ser planteado por los trabajadores y aceptado por el patrono debe quedar plasmado en un instrumento de normación colectiva denominado acta de arreglo directo.

4.3. Características.

Las características que se encuentran en este procedimiento son: a) procedimiento sin mayores formalidades; b) no existe el control del órgano



administrativo al momento de la negociación; c) los trabajadores y patronos no se encuentran sindicalizados; d) es un instrumento formal ya que debe hacerse por escrito; e) se realiza fuera del ámbito judicial, es decir extrajudicialmente.

4.4. Problemas que resuelve.

Resuelve toda clase de conflictos que se presenten en el lugar de trabajo, donde no haya un sindicato de trabajadores ni de patronos, procurando resolverlos en ese instante sin que se pueda llegar a tomar medidas drásticas que puedan perjudicar al patrono o a los trabajadores.

4.5. Partes que intervienen.

Las partes que en el intervienen son: a) patrono; b) trabajadores no sindicalizados; y en algunos casos c) amigables componedores.

4.6. Procedimiento para su aplicación.

Como se estableció anteriormente, el arreglo directo es un procedimiento que resuelve conflictos existentes entre patronos y trabajadores, y este se ha de aplicar en el momento en que los trabajadores tengan peticiones que plantear.

El procedimiento para su realización se encuentra establecido en el Código de Trabajo en sus Artículos 374 al 376. A continuación se establece cada paso a seguir para realizarlo.



Paso # 1 Los trabajadores se organizan y celebran asamblea general eligiendo en ese momento a tres miembros para que los representen ante el patrono.

Paso # 2 Formando un consejo o Comité Ad-hoc (a la medida), sus miembros informarán a la inspección de trabajo, mediante una nota que suscribirán un acta de arreglo directo y que la enviarán dentro de los cinco días siguientes al nombramiento de los representantes.

Paso # 3 Los representantes de los trabajadores (el Comité Ad-hoc) debe hacer sus gestiones en forma atenta, planteando de esta manera sus quejas o solicitudes al patrono quien no puede negarse a escucharlos.

Paso # 4 Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzca a un arreglo, se autorizará acta de arreglo directo conteniendo lo acordado.

Paso # 5 Se enviará copia autenticada a la Inspección General de Trabajo, dentro de un plazo de 24 horas posteriores a su firma.

La remisión de la misma la harán los patronos, en su defecto los trabajadores, directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

Paso # 6 La Inspección General de Trabajo debe aprobar el acta de arreglo directo.

Paso # 7 En caso de incumplimiento el acta acordada, la parte que si hubiere cumplido puede exigir ante el juzgado respectivo, la ejecución del acuerdo y el pago de daños y perjuicios que se le hubiere causado.





CAPÍTULO V

5. Análisis sobre las diferencias existentes entre la vía directa y el arreglo directo en el derecho colectivo del trabajo guatemalteco.

El paso del tiempo se ha encargado de darle forma al derecho colectivo del trabajo, toda esa sangre de los líderes de los trabajadores han marcado para siempre su historia.

Toda esa violencia y represión en contra de la clase obrera ha hecho que el trabajador deseara una vida diferente sin tener el pie de la clase dominante aprisionándole.

La evolución como todos los cambios, provocan ciertas complicaciones, pero en esta rama del derecho, el cambio fue total, ya que ni el Estado reconocía que los trabajadores tuvieran la facultad para proteger y alzar la voz en pos de sus intereses.

Se da a tal grado la servidumbre que no había forma de levantar la dignidad del trabajador y al momento en que éste no estaba de acuerdo con las condiciones era eliminado por el patrono.

A raíz de tanta violencia, el Estado fue reconociendo poco a poco el derecho más importante del hombre, como lo es el derecho a la libertad y al momento en que lo reconoce, cambia el entorno del trabajador al punto de defender con su vida sus ideales.

Se inicia con la aparición de los grupos de trabajadores que más adelante en la historia les denominaría coalición y a raíz de esta nueva figura aparece la asociación como un derecho que reconoce el Estado y permite que los



trabajadores formen asociaciones profesionales, protegiendo tal situación dentro de su cuerpo legal de alta jerarquía, como lo es la Constitución Política de la República, con el fin que el trabajador defienda sus ideales con libertad, sin sentirse perseguido por el Estado.

El grupo coligado es para aquellos trabajadores que no están sindicalizado y que por diferentes motivos, entre ellos la urgencia de resolución de conflictos no pueden formar un sindicato. Los mismos trabajadores nombran a sus tres representantes quienes velarán por los intereses de todos ellos.

El sindicato es aquella institución a la que el Estado le reconoce personalidad jurídica y que al momento de iniciar su formación este le garantiza a los trabajadores que el patrono no podrá tomar ninguna represalia en su contra.

El Estado de Guatemala, procura ayudar y proteger al trabajador desde su punto de vista, aunque en la realidad esas leyes que lo protegen no se cumplen.

El derecho colectivo guatemalteco, protege en su conjunto al trabajador otorgándole a éste una serie de mecanismos y formas de solución de las dificultades que puedan existir dentro de un centro de trabajo.

Dentro de ésta serie de mecanismos y formas de negociación encontramos la vía directa y el arreglo directo, instituciones que se desarrollaron ampliamente en su oportunidad y que en este momento ya existe un estudio de cada una de ellas, por lo que ya no puede haber equivocación alguna.

La vía directa como se analizó en su oportunidad, es una forma de negociar, de hablar con el patrono o este con los trabajadores y venderles aquellas ideas que alguna de las partes desea que sean aceptadas por la otra parte, mientras que el arreglo directo es un procedimiento de solución de conflictos que



existen en cualquier centro de trabajo, desde situaciones simples como por ejemplo el uso de uniforme hasta llegar a problemas relacionados con la forma en que se ha de realizar el trabajo y la mejora de las prestaciones de ley.

Después de que el hombre se considera un ser libre, adquiere ciertos derechos, los cuales a la fecha son respetados y cumplidos, en ocasiones, y el mismo Estado le otorga la potestad al trabajador de solicitarle al patrono o el patrono al trabajador la superación de los mismos, dejando plasmado ese derecho en el instrumento de normación colectiva denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo, a través del cual el trabajador plantea al patrono aquellas peticiones para mejorar la forma en que ha de realizar el trabajo así como acordar algo superior en las prestaciones legales que le corresponden.

El arreglo directo es promovido por trabajadores que no se ha unido en un sindicato, pero tienen conflictos con el patrono. Plantean ante él su punto de vista y el patrono tiene que atenderlos y aceptar si está en sus posibilidades las peticiones planteadas.

Para mejorar todas aquellas inquietudes de los trabajadores y dependiendo de la condición de agrupación de estos, así es como el derecho les otorga la oportunidad de manifestar sus peticiones, si estos se encuentran sindicalizados pueden plantear que se realice un pacto colectivo de condiciones de trabajo, si no lo están solo pueden plantear un arreglo directo, procedimiento que no tiene mayor formalidad pero que garantiza los derechos de las partes.

Otra diferencia existente es que el pacto de condiciones de trabajo sea este de empresa como de industria, tiene carácter de ley profesional y debe ser homologado por la Dirección de Trabajo, que significa esto, significa que debe dar su visto bueno del mismo, aprobándolo para que este pueda cumplirse como se ha establecido.



Entrando a conocer cada uno de los pactos existentes, se determinó que existen los pactos de empresa y los de industria, cual es la diferencia entre uno y otro, como bien se pudo establecer anteriormente, el pacto de empresa altera las relaciones laborales de todos aquellos trabajadores que se encuentren laborando dentro de una empresa, no importa si esta es de veinte o más trabajadores, solo afecta a estos, en el pacto de industria afecta a aquellos trabajadores que laboren para entes comerciales que se dediquen a la misma actividad productiva, como por ejemplo, la unión de todos aquellos trabajadores que laboren en la producción de aguas gaseosas o que laboren en la industria del turismo, aquí se trata de una escala mayor de trabajadores, otra diferencia entre estos es que en el pacto de empresa, los trabajadores deciden el plazo en el cual estará en vigencia el mismo, mientras que en el pacto de industria quien decide el mismo es el Organismo Ejecutivo, en ambos casos el pacto es prorrogable si ambas partes así lo desean, si no lo desean de esa manera, pueden denunciarlo (plantear uno nuevo) para lograr las mejoras que estimen pertinentes, en el pacto de empresa la denuncia da la pauta para que las partes replanteen sus necesidades, quedando en vigencia el pacto anterior, en el pacto de industria la denuncia del mismo deja sin vigencia el anterior.

Dentro de la legislación guatemalteca, existe un plazo para lograr llegar a un acuerdo entre las partes, si están tratando un pacto colectivo de condiciones de trabajo el plazo máximo es de 30 días contados del momento en que le es entregado al patrono el pliego de peticiones o solicitudes y no existe plazo para acordar un acta de arreglo directo, el único plazo existente legalmente es que los trabajadores que serán los representantes de los trabajadores deberán dar un aviso de su nombramiento en un plazo de cinco días, con el objetivo de avisar a la Inspección de Trabajo que se está realizando un procedimiento de arreglo directo.

Otra diferencia, como ya se estableció oportunamente el pacto colectivo de condiciones de trabajo, sea este de industria o de empresa debe de plasmarse



en triplicado, ya que éste requisito si se omite es causa de nulidad, situación que le da una formalidad especial, cada uno de esos triplicados tiene una finalidad específica como lo es que sea entregada una copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otra copia a los trabajadores y otra al patrono. mientras que el arreglo directo debe de quedar plasmado en una sola acta, la cual como es bien sabido se le denomina Acta de arreglo directo y debe enviarse una copia autenticada a la Inspección General de Trabajo, dentro del plazo de 24 horas siguientes a su celebración, esta puede ser entrega por el patrono como por los trabajadores no sindicalizados.

Y una de las diferencias más importantes que se ha deducido del estudio de las instituciones jurídicas tratantes, es que los trabajadores sindicalizados plantean al patrono sus solicitudes por escrito y con cierta formalidad para lograr convenir un pacto de condiciones de trabajo mientras que los trabajadores que se unen para plantear un procedimiento de arreglo directo lo pueden hacer por escrito o en forma verbal frente al patrono, no existe requisito esencial, se recomienda por escrito pero la ley les da ambas facultades.

Por el análisis que se ha realizado en todo el contenido del presente trabajo, se determina que el derecho y la doctrina definen, analizan y establecen claramente cual es el rol de cada una de estas instituciones jurídicas, tomando en cuenta eso y el análisis aquí plasmado, espero haber resuelto dudas y cualquier otra inquietud.





CONCLUSIONES

1. **La legislación guatemalteca define y contiene claramente cual es la institución de la vía directa y el arreglo directo y en que momento puede aplicarse sin mayores complicaciones.**

2. **La vía directa no es un problema para solucionar conflictos, es la forma en que se negocian nuevas alternativas para mejorar y superar los derechos ya existentes; el arreglo directo es un procedimiento que soluciona conflictos entre el patrono y los trabajadores.**

3. **Solo los trabajadores sindicalizados pueden negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo; los trabajadores no sindicalizados pueden promover un procedimiento de arreglo directo para plantear sus peticiones o quejas de forma verbal o por escrito.**

4. **El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, actúa en ambas instituciones como un órgano de control sobre el actuar de los trabajadores y patrono, sin importar si son un grupo sindicalizado o no.**





RECOMENDACIONES

1. Dentro del Pénsum de estudios de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es necesario implementar formas prácticas de conocimiento del derecho colectivo del trabajo para que el estudiante al momento de estar frente a esta rama del derecho no lo vea con desconfianza por el grado de ignorancia que se tiene sobre la misma, así también que pueda utilizar de manera correcta la legislación pertinente para determinar en que momento se establece la aplicación de cada institución.
2. Al momento de implementar los talleres, el estudiante aplicando el derecho en casos concretos, debe deducir cuáles son las diferencias entre estas dos instituciones y así lograr reconocer de forma práctica la diferencia existente entre una y otra.
3. Que el catedrático del curso, motive al estudiante con una forma práctica para que analice y pueda después comprender cuál es la importancia de cada una de las instituciones jurídicas hasta aquí estudiadas y pueda observar cuál es la diferencia de los derechos que poseen los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, logrando en un momento oportuno la formación e inscripción de un sindicato o prestar asesoramiento a un grupo coligado.
4. Al momento que los trabajadores inicien un procedimiento de negociación o de solución de un conflicto colectivo, es necesario que sean asesorados por una persona que tenga el conocimiento y habilidad en el manejo de normas jurídicas laborales, por lo que es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, implemente un programa específico para brindar esta clase de asesoría.





ANEXO



**ANEXO I****Estructura del sindicato**

ÓRGANO	ART. #	INTEGRADO POR:	FUNCIÓN
Asamblea general	222	Reunión de los afiliados para la toma de decisiones.	Autoridad suprema del sindicato que toma las decisiones. Elegir al comité ejecutivo.
Comité ejecutivo	222 Inciso "a" y 223 Inciso "a" y "c"	No menos de 3 ni mas de 9 afiliados Ejercen funciones por un plazo no menos de 2 años. Existe reelección.	Ejecutar las decisiones de la asamblea general.
Consejo consultivo	221 Inciso "e"	Libremente, como lo establecen los estatutos	Asesorar al sindicato.
Comisión de fiscalización	221 inciso "j"	Esta formada por una comisión especifica compuesta de 3 miembros electos en asamblea general o por quien la asamblea general determine.	Fiscalizar al comité ejecutivo.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 1t, 2t, 3t y 4t; 10ª. ed, Guatemala, Guatemala: Ed. Heliasta, S.R.L.,
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t y 2t.; 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.
- CALDERA, Rafael. **Derecho de trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo, 1969.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed.; corregida y aumentada; Guatemala, Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed.; México, México: Ed. Porrúa, 1943.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho de trabajo**. 1t.; 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1991.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho procesal colectivo del trabajo**. 2ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. 2ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho de trabajo**. 2ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1980.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1987.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **La responsabilidad en el derecho de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1988.

Legislación:

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

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

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