

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



**ANÁLISIS DEL CARÁCTER DE LEY PROFESIONAL  
DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES  
DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA**

**LESLY LISSETTE OROZCO CASTAÑEDA**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2007

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

**ANÁLISIS DEL CARÁCTER DE LEY PROFESIONAL DE LOS PACTOS  
COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LESLY LISSETTE OROZCO CASTAÑEDA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2007.



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

DECANO: Lic. Amílcar Bonerge Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja  
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew  
Secretario: Lic. Otto Marroquín Guerra  
Vocal: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval  
Secretaria: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo  
Vocal: Licda. Rosa Herlinda Acevedo de Z.

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

BUFETE JURÍDICO PROFESIONAL  
3ª. CALLE 4-58 ZONA 1 VILLA NUEVA  
TEL.: 6635-6187



Villa Nueva, 17 de Enero del 2,005

Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídica y  
Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

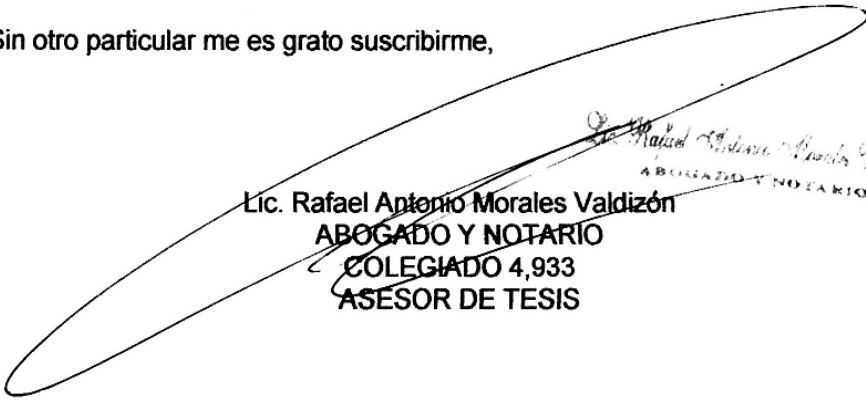
Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que asesoré la tesis de la Bachiller LESLY LISSETTE OROZCO CASTAÑEDA, intitulada: "ANÁLISIS DEL CARÁCTER DE LEY PROFESIONAL DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

Para tal efecto procedí a hacerle algunas correcciones para el mejor desarrollo de la misma, las cuales fueron insertadas, por lo tanto considero que la tesis llena los requisitos doctrinarios y legales del tema tratado.

En tal situación estimo que el trabajo de tesis correspondiente llena los requisitos que exige el reglamento para el Examen Técnico Profesional y Público de Tesis, considerando que el mismo puede ser aprobado y para los efectos consiguientes emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular me es grato suscribirme,

  
Lic. Rafael Antonio Morales Valdizón  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 4,933  
ASESOR DE TESIS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciséis de febrero del año dos mil cinco -----

Atentamente, pase al LIC. RICARDO ALVARADO SANDOVAL, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante LESLY LISSETTE OROZCO CASTAÑEDA, Intitulado: "ANÁLISIS DEL CARÁCTER DE LEY PROFESIONAL DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente -

~~MIAE/slh~~

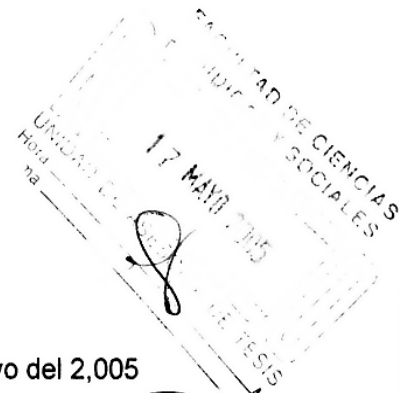


*Ricardo Alvarado Sandoval*

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
ABOGADO Y NOTARIO

BUFETE:

4a. Avenida 3-70, Zona 1 - Tel. y Fax: 232-1429 - 251-8855



Guatemala, 16 de mayo del 2,005

Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídica y  
Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que revisé la tesis de la Bachiller LESLY LISSETTE OROZCO CASTAÑEDA, intitulada: "ANÁLISIS DEL CARÁCTER DE LEY PROFESIONAL DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

Para tal efecto procedí a hacerle algunas correcciones para el mejor desarrollo de la misma, las cuales fueron insertadas, por lo tanto considero que la tesis llena los requisitos doctrinarios y legales del tema tratado.

En tal situación estimo que el trabajo de tesis correspondiente llena los requisitos que exige el reglamento para el Examen Técnico Profesional y Público de Tesis, considerando que el mismo puede ser aprobado y para los efectos consiguientes emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular me es grato suscribirme,

*Ricardo Alvarado Sandoval*  
Lic. Ricardo Alvarado Sandoval  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 2,259  
REVISOR DE TESIS

*Ricardo Alvarado Sandoval*  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria Zona 12 GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Con vista en los dictámenes que anteceden se somete a la impresión del rector de esta de la estudiante LUCY LETZLE OLOZO CASTANEDA, modelo "CANAL" DEL CARACTER DE ELLY PROFESIONAL DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Judicial de esta

~~SECRETARIA~~





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Gracias Señor Jehová por ayudarme a salir adelante, y haber alcanzado mi sueño de ser profesional y culminado mis estudios.

### **A MIS PADRES:**

Rolando Aroldo Orozco Godinez: Gracias papi por brindarme siempre tu apoyo, moral y material, y apoyarme cuando lo necesite.

Ofelia Lissette Castañeda Flores: Gracias mami por apoyarme en mis momentos difíciles de estudio, y por ese apoyo material y espiritual.

### **A UBERTO ARGUETA:**

Gracias mi amor por brindarme tu ayuda incondicional, y apoyarme en mis momentos difíciles de estudio.

### **A MIS HERMANAS:**

Karin Yesenia y Ninette Maricela, como un ejemplo para ellas.

### **A MIS AMIGOS:**

Lic. Rafael Morales, Lic. Ricardo Alvarado, Lic. Alejandro Alvarado  
Lic. Carlos de León, Lic. Rodolfo Celis, Andrés Patzan, Byron  
Celis, Argelia Valenzuela, Sonia, Lucia, Gloria, Marly, Vilsa  
Arriaza.

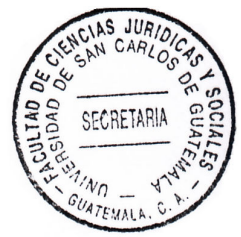
### **A MIS PADRINOS:**

Lic. Carlos de León Velasco, Lic. Rodolfo Celis López, Licda.  
Vilsa Arriaza Morales.

### **A MI CASA DE ESTUDIOS:**

Universidad de San Carlos de Guatemala, y en especial a la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.





## ÍNDICE

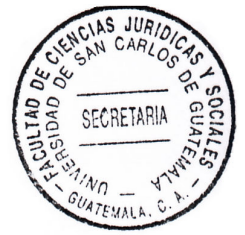
	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Finalidad.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	4
1.4. Instituciones del derecho colectivo.....	6
1.4.1. Contrato colectivo de trabajo.....	6
1.4.2. Pacto colectivo de trabajo.....	8
1.4.3. Reglamento interior de trabajo.....	10
1.4.4. Los sindicatos.....	12
1.4.5. Conflicto colectivo de carácter económico.....	14
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Formas de normación colectiva.....	17
2.1. Contrato colectivo de trabajo.....	17
2.2. Pacto colectivo de trabajo.....	19
2.3. Reglamento interior de trabajo.....	21
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	25
3.1. Definición.....	25
3.2. Características.....	27
3.3. Clases de pactos colectivos .....	29
3.3.1. Pacto colectivo de empresa.....	29



3.3.2. Pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada .....	29
3.3.3. Regulación legal.....	32

#### **CAPÍTULO IV**

4. Análisis del carácter de ley profesional de los pactos colectivos de Condiciones de trabajo en la legislación laboral guatemalteca.....	33
4.1. Aprobación.....	33
4.2. Importancia.....	35
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	43
ANEXO 1.....	47
ANEXO 2.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	55



(i)

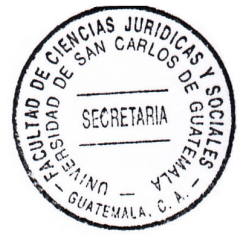
## INTRODUCCIÓN

El análisis que se presenta del tema de carácter de ley profesional en los pactos colectivos de condiciones de trabajo es la relación y participación personal a través del sindicalismo, lo cual permite obtener garantías mínimas en defensa de sus derechos laborales dentro de la empresa o centro de producción a la que pertenecen.

La negociación colectiva es un instrumento preventivo de conflicto de trabajo, al cual patronos y trabajadores estaban acudiendo cada vez en mayor grado para convenir en relación a las normas que deben regir las condiciones de trabajo en el seno de cada centro de productivo.

El lector encontrará en este trabajo de tesis el análisis de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, por ser la discusión de éstos un derecho que corresponde exclusivamente a los sindicatos con personalidad jurídica reconocida.

La contratación colectiva debe de tomar en beneficio de la paz y armonía que proporciona a ambos sectores de la producción lo que puede lograrse a través de una actitud solidaria y futurista con el ánimo de supera las condiciones y avance de la negociación colectiva que se vislumbra como un instrumento de entendimiento, para ambas partes como garantes del proceso productivo de Guatemala.

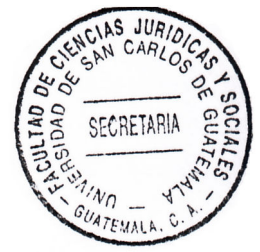


(ii)

De la misma manera que otros documentos bibliográficos tratan de enfocar los derechos laborales colectivos; ésta tesis pretende enfatizar la importancia de aplicar **el análisis de ley profesional en los pactos colectivos**, y la solución de problemas que surjan entre patronos y trabajadores, además este documento está condensado para presentar el material de forma más concisa y entendible de cada uno de los aspectos de formas de normación colectiva y sus instituciones para permitir una interpretación más típica y dinámica en relación a los pactos colectivos.

Cada capítulo se desarrolla mostrando los principales derechos a tratar y la forma de cómo se relacionan entre si los empleados, esto permite al lector tener la oportunidad de organizar el proceso que pueda utilizar para tener una visión de cómo celebrar los pactos colectivos entre ambas partes.

Además el segmento final de esta tesis proporciona información para poder consultar qué clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo existen en los centros de producción y su regulación legal, y la importancia en relación al carácter de ley profesional en la legislación laboral guatemalteca, y la vigencia que tendrá el pacto colectivo.



## CAPÍTULO I

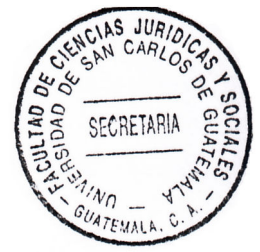
### 1. Derecho colectivo del trabajo

#### Definición

El derecho colectivo de trabajo se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Es aquel que teniendo sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos en relación o condiciones de solidaridad dados de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinadas o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.

El derecho colectivo de trabajo se integra tanto con las asociaciones profesionales, obreras o patronales, como igualmente con los convenios colectivos de condiciones del trabajo y caen dentro de su esfera los conflictos que tienen por protagonistas a los trabajadores y a los patronos colectivamente considerados.



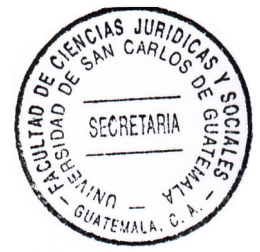
Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera: “son principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funcione de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”<sup>1</sup>.

El derecho colectivo de trabajo de similar forma al derecho individual, ha recorrido un largo camino antes de tomar la apariencia que hoy tiene como una institución permanente y cambiante.

A la vez en la medida que los trabajadores la mantienen y la mejoran constantemente a través de la defensa de sus intereses en búsqueda de una existencia decorosa que les permita desarrollar sus actividades cotidianas y laborales dentro de condiciones de salud física y mental, inmersos dentro de una sociedad respetuosa de los derechos inherentes a la persona humana con una visión futurista de los destinos de la humanidad, la cual en la búsqueda de su bienestar han establecido las instituciones para lograr todo aquello que les corresponde que ha devenido y adquirido desde el momento que interviene en el proceso productivo, facultándoles para exigir todas aquellas prestaciones que tienen derecho desde el momento en que su actividad se ha traducido en la creación de productos satisfactores de necesidades de una sociedad que debe buscar su desarrollo en beneficio de la colectividad.

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano**, volumen I, pág. 211.



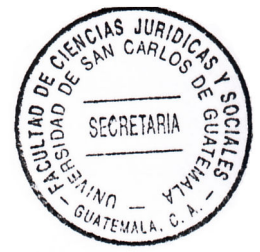
## 1.2 Finalidad del derecho colectivo

El derecho del trabajo en su conjunto tiene como finalidad suprema la persona del trabajador al que considera desde un ángulo especial, como autor del trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

El derecho del trabajo es el portador de un nuevo humanismo jurídico el individualismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades.

El derecho colectivo del trabajo con lleva una doble naturaleza: Es un fin en sí mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

Sabemos que el fin supremo del derecho es la justicia social finalidad que la clase trabajadora conquista en lo posible en los contratos colectivos de trabajo. El derecho colectivo del trabajo se eleva sobre la declaración de derechos y las



leyes laborales en un esfuerzo por igualar el derecho con la vida y con sus transformaciones.

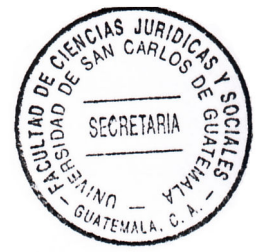
El derecho colectivo del trabajo debe entenderse en doble sentido: primeramente porque rige en forma integral al derecho individual del trabajo esto se extiende a todas las condiciones de prestación de los servicios, lo que da por resultado que el contrato colectivo sea tan minucioso que hace inútil la celebración de pactos individuales.

### **1.3 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 la personalidad jurídica y gremial del caso, sin ajustarse a una regulación de los poderes públicos, que suelen reservarse además de la potestad más o menos discrecional, en sentido inverso a las libertades y garantías ciudadanas reconocidas para resolver sobre el reconocimiento definitivo de tales entidades.



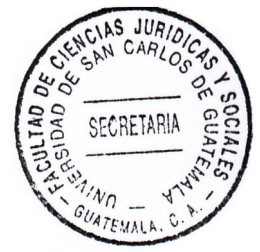


Las convenciones colectivas del trabajo y los laudos que le ponen solución convencional o forzosa a los conflictos laborales van a repercutir en definitiva en las relaciones entre ciertos trabajadores y ciertos empresarios en sus respectivos patrimonios, con ventajas y perjuicios recíprocos; eso siempre que no se produzca una coalición obrero patronal para endosar los beneficios de una parte la obrera, sin menoscabo para la otra la patronal, sobre el país o el consumidor en que la acción colectiva laboral vuelve a adquirir relieve público por afectar al interés general.

Mario De la Cueva caracteriza este derecho como una garantía de libertad para los trabajadores frente al capital, con un fin concreto obtener la parte que corresponde al trabajo en el proceso de la producción, y con un límite que es el derecho del capital a la existencia y a percibir una utilidad equitativa. por cuanto a la garantía de la libertad función genuina del derecho público se agrega el interés privado y utilitario de la participación en el proceso productor.

El derecho colectivo del trabajo desde un ángulo subjetivo y en consecuencia privado, la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo por su especial naturaleza pueden



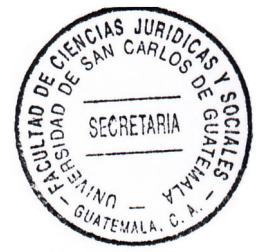
caracterizarse como colectivos por aplicarse no a individuos considerados aisladamente y si a grupos, entidades o asociaciones que son los artífices de ese derecho. Además pueden concebirse los trabajadores y los patronos como los beneficiarios de ese derecho el mismo no se integra formalizando individualmente a unos y a otros sino concibiéndolos en razón de participar en colectividades, en acción conjunta con decisiones generalizadas y con normas que se dirigen a situaciones en que se prescinde de las particularidades de cada individuo.

## **1.4 Instituciones del derecho colectivo**

### **1.4.1 Contrato colectivo de trabajo**

El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es el acuerdo de voluntades entre las partes a quienes exclusivamente ligaba este tipo de nueva contratación, la realizaba una asociación obrera para normas de sus relaciones individuales de sus socios con el patrono. Se pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación



profesional obrera titular del interés profesional en general del grupo, el empresario, y a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.

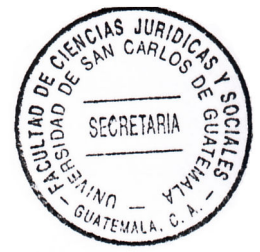
Es el convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades, o varias zonas económicas.

El contrato colectivo de trabajo es una transformación fundamental en la vida de las relaciones entre el capital y el trabajo; es la agrupación de obreros por su fuerza moral, por la conciencia de su papel de defensores de los intereses generales de su clase podrá discutir las condiciones de trabajo; y estas condiciones serán hijas de una voluntad no debidas a la necesidad inaplazable de un individuo.

Mario de la Cueva lo define así: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> *Ibid*, pág. 245.



### 1.4.2 Pacto colectivo de trabajo

A los pactos colectivos se les a dado diferentes denominaciones siendo las mas aceptadas: convenio, convenciones y contratos colectivos, todo lo cual refleja el carácter concordado de la institución.

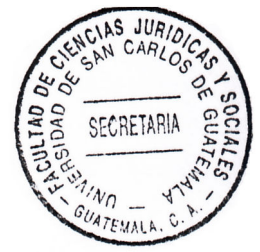
Francisco De Ferrari lo define así: “La convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos ó una asociación patronal o un grupo ó una asociación de trabajadores con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales”<sup>3</sup>.

El Código de Trabajo guatemalteco Decreto Número 1441 en su Artículo 49 establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivo existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

---

<sup>3</sup> De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, volumen III, pág. 112.



La contratación colectiva consiste en la fijación de las condiciones que han de regular la contratación individual del trabajo, resolver los posibles conflictos, que puedan producirse como consecuencia de su acción colectiva, entre los grupos sociales de la producción. Y, se presentan como un antecedente de la legislación laboral y vienen a ser la institución jurídica.

En las convenciones colectivas los contratantes pactan, convienen o acuerdan condiciones de trabajo, es por ello que tales acuerdos plasman el interés colectivo que anima al sujeto de una de las partes representadas; se revela así una acción que deja a un lado al individuo aislado y se enfoca hacia los intereses superiores del grupo o los permanentes del conjunto.

Menciona Guillermo Cabanellas que “La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la recomendación número noventa y uno del año 1951 sugiere que la definición y naturaleza jurídica de tales instrumentos ha de inferirse de cada legislación y propone a manera de sugerencia la siguiente: “Acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional”<sup>4</sup>.

---

4 Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, volumen II, pág. 32

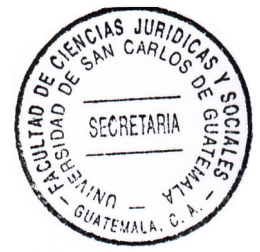


### **1.4.3 Reglamento interior de trabajo**

El reglamento consiste en regular la forma más precisa que se requiera, la manera de cumplir con el precepto legal de que se trata. Sólo a título de ejemplo podemos mencionar cómo al establecer la ley del trabajo, la obligación para el patrón de tomar medidas para prevenir riesgos profesionales en el trabajo; fue necesario expedir un reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, en el que se regula el funcionamiento de las comisiones y reglas de seguridad, la ropa de seguridad etc.

El contrato colectivo es un acto legislativo del grupo ya que viene a constituir la Ley del mismo fija los requisitos básicos un contrato individual de trabajo, las disposiciones reglamentarias señalan la forma para efectuar esa rescisión, señala la duración de las jornadas de trabajo y una disposición reglamentaria indica las horas en que comienzan y terminan las labores en cada turno o en cada labor, los descansos que se concedan y otros detalles relacionados con el mismo tema.

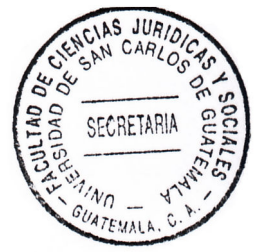
Debe ser objeto del reglamento interior como el horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante las jornadas; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los



establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de trabajo, días y lugares de pago, normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley en otra parte, indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes, labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores, tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades, permisos y licencias así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

La ley dispone que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales, y especialmente las Latinoamérica: “Reglamento de Taller”, “Reglamento Interno de Empresa”, y “Reglamento Interior” etc. Conforme el Artículo 101 de Ley Federal del Trabajo: El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación.



#### **1.4.4 Los sindicatos**

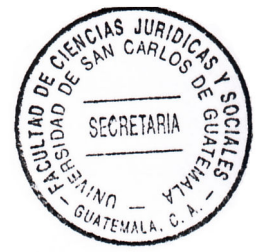
El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato la encontramos en sindico que las lenguas romances tomaron a su vez del latín syndicus, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sin-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones en Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo tiene una connotación mercantil (el sindicato de cerveceros, el sindicato del acero), y no significa más que una corporación en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, o Asociaciones de Cámaras.

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 206 lo define así: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de

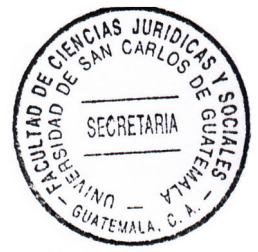




profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos interese económicos y sociales comunes”.

De lo anterior se desprende que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, que al estar legalmente constituidos se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones por lo que entre sus objetivos principales deben figurar: El bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión.

En nuestro país se considera que los principios básicos de los sindicatos son: el respeto a la voluntad de la mayoría, el voto secreto y personal, la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen: El órgano máximo del sindicato es la asamblea general que toma las decisiones de la política sindical y organizativa, luego esta el comité ejecutivo encargado de hacer cumplir la voluntad de la asamblea general, después el consejo consultivo organismo asesor y dictaminador de la entidad, y otros organismos etc.



#### 1.4.5 Conflictos colectivos de carácter económico

Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

El conflicto de trabajo según Guillermo Cabanellas lo define de la siguiente manera: “Dentro de la legislación positiva el conflicto de trabajo es toda controversia entre empleadores y obreros o empleados, entre dos o más grupos de empleadores, o entre dos grupos de obreros o empleadores, relativa a cuestiones de empleo, a la condición y modalidad del trabajo”<sup>5</sup>.

Mario de la Cueva, dice que “Se entiende por conflicto colectivo de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión 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 case se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”<sup>6</sup>.

---

5 Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 86.

6 De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 149.

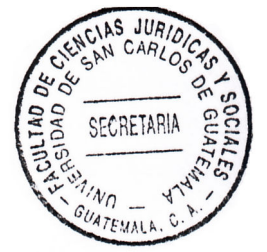


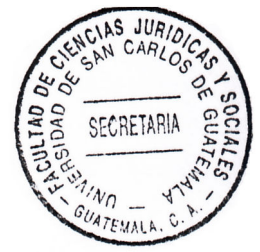
Para que exista un conflicto es necesario un motivo de enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes, las dos clases que aquí nos interesan son el conflicto de trabajo y el común; esto es el conflicto de orden jurídico que surte sus efectos en una relación que está dentro del derecho laboral y aquellas situaciones de antagonismo que se encuadran en el derecho común.

Luis Alcalá - Zamora y Castillo citados por Guillermo Cabanellas lo definen de la siguiente manera: “Es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios de una parte y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> *Ibid*, pág. 139.





## CAPÍTULO II

### 2 Formas de normación colectiva

#### 2.1 Contrato colectivo de trabajo

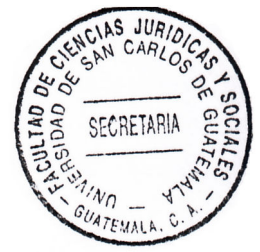
Guillermo Cabanellas citado por Raúl Antonio Chicas Hernández define “El contrato colectivo de trabajo; es el suscrito con uno o más patronos por una entidad laboral esto es por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”<sup>8</sup>

El Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 establece en su Artículo 38 que “El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, por virtud el sindicato 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 estos y perciba en la misma forma”.

Alejandro Gallart Folch citado por Euquerio Guerrero define que “Contrato de trabajo colectivo es el celebrado entre un patrono individual o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera o con una entidad

---

<sup>8</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 99.



cooperativa obrera de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de este, una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución a cambio de una retribución que satisfará este último.”<sup>9</sup>

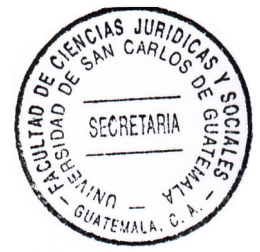
El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 39 establece que: “El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito en 3 ejemplares uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

La omisión de lo anterior daría lugar a que el mismo sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

En sentido estricto existe contrato colectivo de trabajo cuando el dador del empleo contrata con un sindicato o sea con un grupo organizado de trabajadores, el sindicato se compromete a aportar la mano de obra y se hace

---

<sup>9</sup> Guerrero, Euquerio, **Manual del derecho del trabajo**, pág. 328.



responsable del trabajo; el empleador paga al sindicato y éste a su vez a los trabajadores, en la forma prevista en la institución contratante.

El contrato colectivo de trabajo es una convención celebrada entre un sindicato o cualquiera otra colectividad obrera legalmente reconocida y uno o varios patronos o un sindicato de patronos y cuyo principal objeto es determinar las condiciones que deberán satisfacer los contratos individuales de trabajo que celebren posteriormente los adherentes a la convención colectiva.

Mario de la Cueva lo define así: “El contrato colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios de trabajo”<sup>10</sup>.

## **2.2 Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 49 establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”.

---

10 Ob.Cit; pág. 366.



El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene el carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los Artículos 45 a 52 inclusive son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

Francisco De Ferrari dice: “La convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales”<sup>11</sup>.

Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo robustecen la solidaridad de patronos y trabajadores al mismo tiempo por trascender del campo de la organización productora, promueven un movimiento de coordinación industrial que al superar el período caótico de la libre rivalidad profesional, estabiliza las actividades y da seguridad respecto a las condiciones de trabajo.

---

11 De Ferrari, Francisco, **Ob. Cit**; pág. 477.





Los pactos colectivos de condiciones de trabajo basado en los sindicatos profesionales, se agrega en algunos países el criterio en la regulación de las relaciones laborales colectivas tomando como guía la producción, dentro de tal sistema los organismos que asumen la tarea de fijar las condiciones de trabajo por que las convenciones colectivas propiamente dichas presentan carácter unitario y permanente, suelen ofrecer composición paritaria y se hallan formados por representantes de sindicatos profesionales (patronales y obreros) interesados. Para esta organización que cabe calificar como de relaciones laborales de segundo grado, las diversas tendencias sindicales pueden fundirse y conciliarse sin que el sindicato tenga que abandonar su independencia.

La convención colectiva de trabajo para el contrato-ley en sus orígenes, la denominación de contrato colectivo fue un término necesario pero es actualmente inadecuado. Por esta figura jurídica se concretan normas de aplicación general para regular colectivamente la contratación individual de trabajo y necesita una calificación apropiada.

### **2.3 Reglamento interior de trabajo**

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 57 establece: “Reglamento interior de trabajo 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. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.

En la doctrina el reglamento de fábrica contenía las condiciones de trabajo fijadas unilateralmente por el empresario a las que los obreros podrían adherir o rechazar más o discutir a finales del siglo al generalizarse el sistema de las convenciones colectivas de trabajo el reglamento se redujo a la determinación de la forma y manera como debían desarrollarse los trabajos; acertadamente se le caracterizó como un residuo, el último refugio del antiguo poder del empresario y a efecto de establecer la diferencia se le nombró reglamento interior de trabajo a las horas de entrada y salida del personal, de cambios de turno, horarios para tomar los alimentos, normas de salubridad y preventivas de accidentes y otras disposiciones semejante.

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales y especialmente las

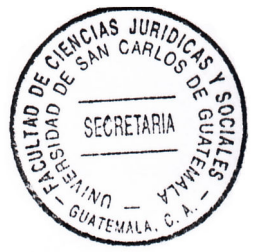


latinoamericanas: “Reglamento Interior de Trabajo”. La doctrina no se ha puesto de acuerdo en relación a cual es la denominación que corresponde a esta institución, ya que lo denominado “Reglamento de Taller”, “Reglamento Interno de Empresa”, “Reglamento Interior”, etc.

El reglamento interior de trabajo se injertaba por así decirlo en los contratos individuales de trabajo ya que éstos debían ajustarse a las reglas dispuestas unilateralmente por el patrono o empresario que cuidaba así tanto de la seguridad de los trabajadores a su servicio como de la ejecución de las tareas todo ello dentro de un concepto de empresa en que prevalecía cuál dueño absoluto el propietario de los medios de producción.

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas destinadas a establecer la forma de ejecutar el trabajo, sino también un repertorio de disposiciones tendientes a la técnica que debía utilizarse en el desempeño de las tareas y hasta un pequeño código punitivo con las sanciones que el empresario podía imponer al trabajador en el supuesto de que quebrantara las disposiciones por aquél establecidas.

El reglamento interno de trabajo nace como una consecuencia natural de la potestad de mando del empresario que la ejerce sin limitación alguna dentro de la empresa.





## CAPÍTULO III

### 3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

#### 3.1 Definición

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 49 establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los Artículos 45 a 52 inclusive son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo los autores alemanes emplearon la denominación de contrato tarifa, debido a que la mayoría de los acuerdos



entre las asociaciones profesionales obreras proponen a manera de sugerencia un acuerdo escrito entre un empleador un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y por otra una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional.

Tanto en la doctrina como en las diversas legislaciones es posible diferenciar dos modalidades de la convención colectiva o pactos colectivos según los empresarios se referían principalmente a los salarios que se pagaban a los trabajadores a esta tarifa.

Mario de la Cueva lo define así: “Es el carácter normativo como fuente autónoma de derecho objetivo dentro de los límites de su ámbito personal y espacial de validez cuyo propósito esencial es el de superar los derechos y prestaciones que concede la ley y la contratación individual a los trabajadores”<sup>12</sup>.

El pacto colectivo de empresa es aquel que se celebra para trabajadores de una sola empresa con su respectivo patrono no importando la profesión u oficio de cada uno de ellos; pues en dicha empresa que se dedica a una actividad económica o a una rama de industria determinada pueden laborar mecánicos, electricistas, operadores de máquina, laboratoristas, pilotos automovilistas,

---

12 Ob. Cit; pág. 402.



jardineros, etc., los que pertenecen a un mismo sindicato quien negocia en representación de todos el pacto colectivo que regulará las relaciones obrero-patronales.

En nuestro medio esta institución es la de más arraigo consecuencia en primer lugar de que no se da el pacto colectivo de industria y que la industria es pequeña y mediana empresa que no aglutinan grandes cantidades de trabajadores, por lo que constituyen un medio adecuado para que los trabajadores y patronos discutan por la satisfacción de sus necesidades en sus propios centros de trabajo.

### **Características del pacto colectivo**

- A) Es esencialmente normativo, aunque no esta prohibido que en el mismo se estipulen obligaciones del (Art. 49 del Código de Trabajo guatemalteco).
  
- B) Sus normas tienen carácter de ley profesional y sus efectos se extienden a todos los que laboran en la empresa o en el centro de producción de que se trate sea o no afiliados al sindicato que lo negocia, y aún mas determina la ley que sus normas se incorporan a todos los contratos de trabajo individuales o colectivos vigentes y a los que en el futuro se celebren.



- C) Es de negociación obligatoria para el patrono siempre que en la empresa o en el centro de producción de que se trate estén sindicalizados más de la cuarta parte del total de trabajadores y si en la misma empresa o centro de producción determinado existen varios sindicatos el pacto debe negociarse con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores afectados.
- D) El pacto colectivo de condiciones de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la empresa, estén o no sindicalizados y es por tanto un pacto de empresa.
- E) La minuciosidad del pacto colectivo es decir que la totalidad de los derechos y obligaciones que pueden derivar de los contratos de trabajo están contenidos o derivan de las cláusulas del pacto colectivo.
- F) El pacto colectivo de condiciones de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos individuales de trabajo ya vigentes en la empresa.
- G) La inmediatez o vigencia automática del pacto colectivo de condiciones.
- H) Su vigencia temporal y su inderogabilidad.





## **Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo**

### **Pacto colectivo de empresa**

Es aquel que se celebra por trabajadores de una sola empresa con su respectivo patrono no importando la profesión u oficio de cada uno de ellos pues en dicha empresa que se dedica a una actividad económica o a una rama de industria pueden laborar: mecánicos, electricistas, operadores de máquinas, laboratoristas, pilotos automovilistas, jardineros etc., los que pertenecen a un mismo sindicato quien regulará las relaciones obrero-patronales en nuestro medio esta institución es la de más arraigo, consecuencia en primer lugar de que no se da el pacto colectivo de industria y que la industria en su mayoría es pequeña y mediana empresa que no aglutinan grandes cantidades de trabajadores; por lo que estos constituyen un medio adecuado para que los trabajadores y patronos discutan por la satisfacción de sus necesidades en su propios centros de trabajo.

### **3.3.2 Pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada**

Son los que comprenden la regulación de las condiciones generales de trabajo de una industria o de una actividad económica determinada. Estos responden a las necesidades de países altamente industrializados siendo su



objetivo el de la unificación de las condiciones de trabajo y la unidad de los trabajadores de cada actividad económica, considerándose estos pactos como los encargados de regular las situaciones de los obreros que se dedican a una misma actividad. La ley mexicana del trabajo en el Artículo 404 citado por Mario De La Cueva dice: “Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria; y declarando obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades en todo el territorio Nacional”<sup>13</sup>.

El Código de Trabajo guatemalteco en su capítulo tercero sección segunda establece: “Pactos colectivos de Industria, de actividad económica o de región determinada”. O sea dentro de este mismo se hace una sub-clasificación la cual es la siguiente:

### **1) Pacto colectivo de industria**

Comprende aquellos que tienen su aplicación en todas aquellas empresas que

---

<sup>13</sup> **Ibid**, pág. 420.



se dedican a una industria determinada como podría ser en la actividad productora de azúcar.

## **2) De actividad económica**

En éstos su aplicación es más amplia se refiere a una actividad económica por ejemplo: La comercial agropecuaria, la construcción, etc.

## **3) De región determinada**

Estos obedecen a una situación territorial, ya sea de carácter municipal, departamental y nacional, obedeciendo éste a un aspecto e interés propiamente en razón del territorio.

El sindicato cumple una función de postulación puesto que sin pertenecer a él, es imposible que el trabajador se postule en el campo de su especialidad. La afiliación sindical obligatoria es condición sine qua non para que exista este tipo de contrato colectivo, que como ya enunciamos está vedada por la ley guatemalteca.

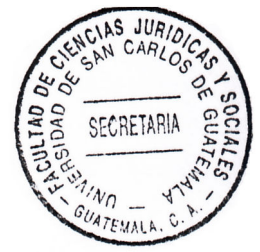


## **Regulación legal**

El Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 49 establece: “Pacto Colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los Artículos 45 a 52 inclusive son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativas de este.



## CAPÍTULO IV

### 4. Análisis del carácter de ley profesional de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en la legislación laboral guatemalteca

#### 4.1 Aprobación

En lo que respecta a la aprobación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, atendiendo a esto el Artículo 49 del Código de Trabajo en su parte conducente: “Con el objeto de reglamentar las condiciones que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste, el carácter de ley profesional lo adquieren los pactos desde el momento de su celebración.” Es necesario fijar la misma atendiendo a las clases de estos.

Por lo anteriormente indicado, esta aprobación la dividiremos de la manera siguiente:

- Pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado:

La aprobación de este pacto es realizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; atendiendo a esto el Artículo 52 del Código de Trabajo establece: “El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure.



Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero a de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto debe de empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.”

- Pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada:

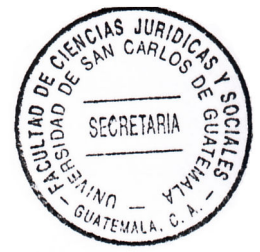
La aprobación de este pacto es realizada por el Organismo Ejecutivo; atendiendo a esto el Artículo 54 del Código de Trabajo establece en su parte conducente: “d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c) debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el diario oficial y en otro de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la república, concediendo un termino improrrogable de 15 días, contados a partir de la ultima



publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto. e) y que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hallan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que han de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.”

#### **4.2 Importancia**

La importancia de todos los pactos colectivos sea de la clase que sea, radica en dos aspectos. El primero que por medio de estos se reglamentan las condiciones en que se prestara el trabajo y son un medio de superación de las garantías mínimas, y el segundo que una vez han cumplido con todos los requisitos que la ley exige y son aprobados por el órgano correspondiente, vienen a ser de aplicación obligatoria sobre todo el sector que afecte ya sea este a nivel empresa o a nivel industria; y esto es lo que la legislación laboral vigente denomina **carácter de ley profesional**.



Este carácter de ley profesional lo adquieren los pactos desde el momento mismo de su entrada en vigencia; tal y como lo establece en su parte conducente el Artículo 49 del Código de Trabajo, el cual indica que “El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de **ley profesional** y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias, o regiones que afecte.”

El Código de Trabajo en su Artículo 50 establece: “que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene fuerza de ley a) para las partes que lo han suscrito, b) todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa o centro de producción aquel que se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado, c) los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.

El Artículo 51 del Código de Trabajo en su parte conducente “ Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima el proyecto de pacto a efecto que se discuta en la vía directa.”





Para ilustrar mejor el presente capítulo que creemos más importante citamos algunas cláusulas de un pacto colectivo de empresa o centro de producción determinado de aplicación en nuestro país.

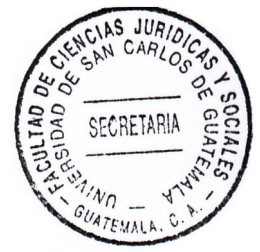
El presente pacto colectivo de condiciones de trabajo tendrá carácter de ley profesional y regula las relaciones laborales entre la empresa, el sindicato y los trabajadores de la misma, en todos los lugares donde tengan instalados centros de trabajo o los que establezca en el futuro.

El sindicato reconoce la facultad de la empresa de fijar su política empresarial y ejercitar la administración, dirección y sus operaciones conforme a la ley y respetando el presente pacto colectivo de condiciones de trabajo.

La empresa, el sindicato y los trabajadores respetarán los derechos de libertad de asociación sindical y negociación colectiva garantizadas por la constitución y las leyes, de consiguientes se abstendrán en absoluto de ejercer medidas para que los trabajadores ingresen permanezcan o se retiren de ella.

La vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo será de 1 a 3 años y en cada ocasión tendrá por prorrogado automáticamente.

La empresa reconoce al sindicato para los fines establecidos por la Constitución Política de la República y demás leyes de trabajo y Previsión Social,



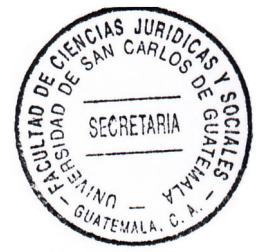
ejercitando la representación laboral que le corresponda de conformidad con las misma.

Llegan aún acuerdo que la jornada ordinaria de trabajo de diurno de lunes a viernes no excederá de ocho horas diarias y el sábado de cuatro horas en todos los lugares de trabajo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salarios, la empresa seguirá proporcionando como hasta la fecha, 30 minutos de descanso a los trabajadores.

El pago de los salarios de los trabajadores, lo hará la empresa cada fin de mes, en la forma acostumbrada dentro de la jornada ordinaria de trabajo o inmediatamente después de esta concluya y se extenderá hasta un máximo de dos horas después de haber terminado la hora de labor.

Se les proporcionará a los trabajadores que lo necesiten sin costo alguno para estos, útiles, instrumentos y las herramientas necesarias para ejecutar sus labores, tales como calabozo, palas, pumpos, delantales plásticos y otros que sean necesarios para el trabajo.

La empresa se compromete a cubrir los gastos de la comisión negociadora y sus observadores en la siguiente forma: permisos con goce de salario a la comisión negociadora y sus observadores, durante todo el tiempo que dura la



negociación, para el computo del pago del salario que corresponde a cada trabajador se tomará en cuenta el promedio del salario diario devengando durante la última semana normal de trabajo de cada uno de los miembros de la comisión negociadora y observadores individualmente considerados.

Se otorgará con goce de salario los días de asueto, la empresa concederá a cada uno de sus trabajadores 16 días hábiles de vacaciones, después de cada año de trabajo continuo al servicio de esta, para el cálculo del salario que deba pagarse al trabajador con motivo de sus vacaciones se tomara el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el durante los últimos tres meses efectivamente laborados.

La empresa concederá a todos sus trabajadores en un solo pago, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, un aguinaldo equivalente al ciento por ciento (100%) del salario ordinario de cada trabajado, calculando al promedio de los salarios ordinarios de los últimos seis meses efectivamente laborados o la parte proporcional a quienes tengan menos de un año de servicio.

Se otorgaran cuatro becas cada año para los alumnos que obtengan las mejores calificaciones del sexto grado de primaria. Las becas tendrían una asignación de ciento quince quetzales mensuales y será exclusivamente para continuar estudios básicos y/o diversificado, así como lo relativo al alumno que



la pérdida por falta de aprovechamiento para la nueva adjudicación.

La empresa se compromete a construir una yarda de seis viviendas para los trabajadores que carezcan de las mismas, estas viviendas se otorgarán a los trabajadores que tengan mayor número de dependientes y mayor antigüedad. Las viviendas de esta yarda contarán con dos habitaciones, una ducha, un servicio sanitario de porcelana con descarga automática y una cocina para cada vivienda que estarán situados en baterías en el exterior de la yarda. Esta yarda se constituirá dentro de la vigencia del presente pacto.

A los trabajadores que hayan tenido suspensiones del IGSS o por enfermedad común durante el año, la empresa les pagará aguinaldo completo de conformidad con su salario ordinario. A los trabajadores que no tengan un año de servicio, se les pagará proporcionalmente.

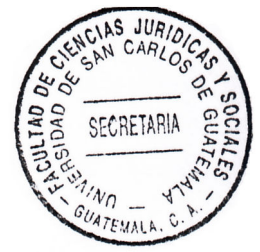
La empresa proporcionará transporte para cubrir emergencias originadas por accidente, enfermedad y alumbramiento, en la forma acostumbrada.

Se compromete a pagar a sus trabajadores el salario mínimo que se pague en la forma indicada, ya sea que se labore por día, en jornada ordinaria, o por unidad de tiempo, de obra o por tarea o a destajo, a los trabajadores que habiendo laborado la jornada completa con diligencia y esmero no completen dicho salario.



## CONCLUSIONES

- 1) Los pactos colectivos o convenciones colectivas son producto de la lucha emprendida por la clase trabajadora con el propósito de mejorar las condiciones en que el trabajo debe prestarse.
- 2) Para poder luchar contra la desigualdad en que se encuentran los trabajadores frente a los patronos, los trabajadores se asociaron y lucharon porque la ley reconociera el derecho de asociación.
- 3) Las finalidades esenciales de los pactos colectivos de empresa son el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el logro de prestaciones económico-sociales más favorables.
- 4) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo se deben aplicar siempre buscando el sentido y espíritu del mismo en beneficio del trabajador.
- 5) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen el carácter de ley profesional desde el momento en que se celebran y entran en vigencia.
- 6) Todo lo relacionado con formas de negociación colectivo y específicamente pactos colectivos de condiciones de trabajo lo encontramos regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo vigente.



- 7) Por la naturaleza jurídica del pacto colectivo de trabajo, el Estado delega poder público en los sindicatos de trabajadores y patronos para la creación de leyes profesionales, por medio de un procedimiento especial cuyas estipulaciones son obligatorias para las partes suscriptoras; para los que laboran en la empresa al entrar en vigor el pacto, aunque no sean sindicalizados, y para los que celebren en el futuro contratos individuales o colectivos ya que no pueden contratar en condiciones inferiores a las del pacto.



## RECOMENDACIONES

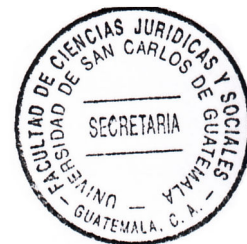
- 1) Mantener el estudio constante, prepararse política y técnicamente para asumir con responsabilidades la tarea sindical, no descuidar la preparación de cuadros que puedan reemplazar a los actuales dirigentes.
- 2) Antes de celebrar un pacto colectivo, deben informarse hasta donde sea posible de la verdadera situación financiera de la empresa, para negociar prestaciones realistas y posibles de satisfacer.
- 3) Realizar reuniones previas de la comisión negociadora para determinar estrategias, puntos a negociar y peticiones irrenunciables.
- 4) Se recomienda que en los diferentes cursos de derecho del trabajo que se imparten en nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, se desarrollen temas de una forma mas profunda y en sentido de aplicar los pactos colectivos de condiciones de trabajo, de acuerdo con los principios fundamentales que inspiran la normativa laboral.
- 5) Que al momento de celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo entre en vigencia el carácter de ley profesional y que se cumplan las mejores condiciones de trabajo.







**ANEXOS**





## ANEXO (1)

### REGLAMENTO ORGANICO INTERNO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

#### TÍTULO I

#### CAPÍTULO ÚNICO

#### DISPOSICIONES GENERALES

1. Unidad Ministerial: Ente del Organismo Ejecutivo al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de trabajo.
2. Ámbito del Reglamento: Aplicación de principios de desconcentración y descentralización.
3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo
4. Observancia General: Este reglamento es de observancia general para todos los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### TÍTULO II

#### ORGANIZACIÓN

5. Estructura Administrativa:
  1. Funciones Sustantivas: Dirección Superior, Procuraduría de la Defensa del Trabajador, Inspección General de Trabajo, Dirección General de Trabajo, Dirección General de Empleo etc.
  2. Funciones Administrativas: Dirección Administrativa, Dirección de Recursos Humanos.



3. Funciones de Apoyo Técnico: Consejo Técnico y Asesoría jurídica, Dirección de planificación, de Estadística, Sistema de Información etc.
4. Funciones de Control: Auditoria, Coordinación de Direcciones Regionales.
6. Relaciones entre los órganos.

## CAPÍTULO II

### FUNCIONES SUSTANTIVAS

7. Despacho Ministerial
8. Jerarquía del Ministro
9. Jerarquía de Viceministros
10. Órganos consultivos
11. Secretaria General
12. Secretaria de Comunicación Social
13. Órganos Temporales
14. Procuraduría de la Defensa del Trabajador
15. Inspección General de Trabajo
16. Dirección General de Trabajo
17. Dirección General de Previsión Social
18. Dirección General de Capacitación y Formación Profesional
19. Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado
20. Dirección General del Empleo

## CAPÍTULO III

### FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

21. Dirección Administrativa



22. Dirección de la Unidad de Administración Financiera

23. Dirección de Recursos Humanos

#### CAPÍTULO IV

##### FUNCIONES DE APOYO TÉCNICO

24. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica

25. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales.

26. Dirección de Sistemas de Información

27. Dirección de Estadística

#### CAPÍTULO V

##### FUNCION DE CONTROL INTERNO Y DE COORDINACIÓN

28. Unidad de Auditoría Interna

29. Coordinación de Direcciones Regionales

#### TÍTULO III

##### RÉGIMEN FINANCIERO

30. Presupuesto

31. Contribuciones financieras, materiales, técnicas y profesionales

#### TÍTULO IV

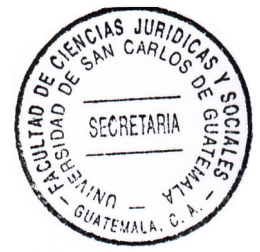
##### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

##### CAPÍTULO ÚNICO

32. Alcance a este Reglamento.



33. Relación con otras entidades
34. Acciones administrativas de personal y presupuestarias
35. casos no previstos
36. Organización Interna
37. Transitorio.



## ANEXO (2)

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA AGROPECUARIA LAUREL, SOCIEDAD ANÓNIMA (FINCAS LOUISIANA I Y LOUISIANA II) Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA LAUREL, SOCIEDAD ANÓNIMA.

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- LAS PARTES

ARTÍCULO 2.- APLICACIÓN DEL PACTO

ARTÍCULO 3.- ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 4.- REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

ARTÍCULO 5.- LIBRE DERECHO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 6.- RESPETO MUTUO

ARTÍCULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS

ARTÍCULO 8.- COMPRENSIÓN ENTRE LAS PARTES

ARTÍCULO 9.- VIGENCIA DEL CONVENIO

### CAPÍTULO II

#### DEL SINDICATO

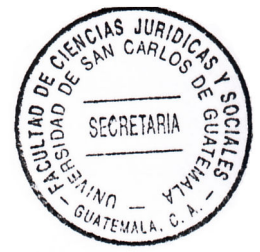
ARTÍCULO 10.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 11.- INAMOVILIDAD DE DIRECTIVOS SINDICALES

ARTÍCULO 12.- INGRESO A LOS LUGARES DE TRABAJO

ARTÍCULO 13.- PERMISOS PARA COMISIONES SINDICALES

ARTÍCULO 14.- PERMISOS PARA CAPACITACION SINDICAL



ARTÍCULO 15.- DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES

ARTÍCULO 16.- SEDE SINDICAL

ARTÍCULO 17.- AYUDA ECONOMICA PARA EL ANIVERSARIO DEL SINDICATO

### CAPÍTULO III

#### DE LA JUNTA MIXTA

ARTÍCULO 18.- PREVENCIÓN Y SOLUCION DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 19.- INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA

ARTÍCULO 20.- REUNION DE JUNTA MIXTA

ARTÍCULO 21.- REUNION EXTRAORDINARIA

ARTÍCULO 22.- TÉRMINO PARA RESOLVER

ARTÍCULO 23. CONSTANCIA DE RESOLUCIONES

### CAPÍTULO IV

#### DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 24.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DIURNO

ARTÍCULO 25.- TIEMPO EXTRAORDINARIO

ARTÍCULO 26.- VACANTES TEMPORALES

ARTÍCULO 27.- VACANTES DEFINITIVAS

ARTÍCULO 28.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO POR SERVICIO MILITAR

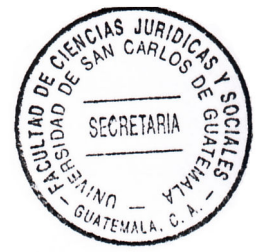
ARTÍCULO 29.- DIAS DE PAGO

ARTÍCULO 30.- PAGO DE SEPTIMOS DIAS

ARTÍCULO 31.- BONO POR PRODUCTIVIDAD EN LA JORNADA ORDINARIA EN COSECHA DE FRUTA.

ARTÍCULO 32.- CORTE Y CALIBRACIÓN DE FRUTA





ARTÍCULO 33.- TRABAJOS DE FERTILIZANTES

ARTÍCULO 34.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO

## CAPÍTULO V

### DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 35.- VIÁTICOS DE LA COMISION NEGOCIADORA

ARTÍCULO 36.- LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO

ARTÍCULO 37.- DIAS DE ASUETO

ARTÍCULO 38.- VACACIONES

ARTÍCULO 39.- AGUINALDO

ARTÍCULO 40.- PRESTACIONES POR MUERTE

ARTÍCULO 41.- HOSPITALIZACION

ARTÍCULO 42.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE, INVALIDEZ, VEJÉZ , O  
INCAPACIDAD.

## CAPÍTULO VI

### DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 43.- SANITARIOS Y DUCHAS

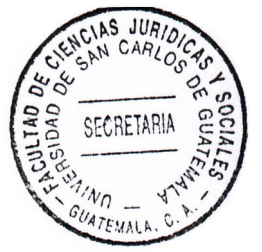
ARTÍCULO 44.- PERSONAL PARA MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA

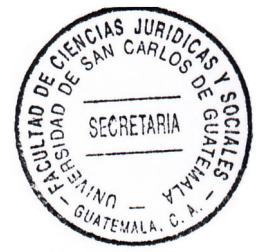
ARTÍCULO 45.- BOTIQUÍN EN EL CENTRO DE TRABAJO Y ESCUELA

ARTÍCULO 46.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN EN LA PLANTA EMPACADORA

ARTÍCULO 47.- PRODUCTOS TOXICOS

ARTÍCULO 48.- IMPRESIÓN DEL PACTO.





## BIBLIOGRAFÍA

BAYÓN CHACÓN, y Pérez Botija E. **Manual de derecho del trabajo**, 5a ed.; Madrid, España: (s.e.), 1964.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 14a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, 1t., 2vol.; 3a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 2da. ed.; Guatemala: (s.e.), 1998.

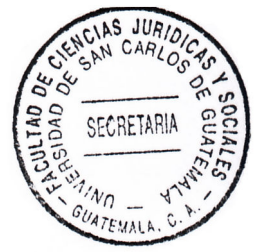
DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**, 2a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1988.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**, 2t., 7a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1984.

**Diccionario de la lengua española**, Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe S.A., 1970.



GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, 35a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1984.

GUERRERO, EUQUERIO. **Manual del derecho del trabajo**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1984.

MUÑOS RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo**, 2t., 2vol.; México: Ed. Porrúa, 1983.

PERCH, Herman. **Derecho del trabajo**, traducido al español por Ernesto Krotoschin. 5a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1961.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**, 1t., 1vol.; Managua: Ed. Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 1970.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, 1961.