

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



**LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS
QUE GARANTIZAN LA ILEGALIDAD
DE LA DENUNCIA DE UN PACTO COLECTIVO
DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA
O REGIÓN DETERMINADA**

JESURI LLUSVET MONROY OAJACA

GUATEMALA, ABRIL DE 2008

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

**LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN LA ILEGALIDAD
DE LA DENUNCIA DE UN PACTO COLECTIVO DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD
ECONÓMICA O REGIÓN DETERMINADA**

TESIS

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

JESURI LLUSVET MONROY OAJACA

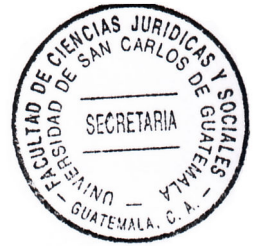
Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2008.



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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Guillermo Rolando Díaz Rivera
Vocal:	Lic.	Luis Alfredo Gonzáles Ramira
Secretario:	Lic.	Marco Tulio Melini Minera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Ricardo Antonio Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic.	José Efraín Ramírez Higueros
Secretaria:	Licda.	Eloisa Mazariegos Herrera

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

LICENCIADO EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ABOGADO Y NOTARIO
3ra. Avenida 13-62, zona 1, Ciudad de Guatemala
Tel. 22327936



Guatemala, 25 de Octubre de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.




De acuerdo con la resolución emanada de esa Decanatura, he sido designado para Asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller Jesuri Llusvet Monroy Oajaca, la cual se intitula: **“LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN LA ILEGALIDAD DE LA DENUNCIA DE UN PACTO COLECTIVO DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O REGIÓN DETERMINADA.”**

El trabajo me fue presentado por capítulos ya elaborados por la autora, a los que he debido hacerle algunas correcciones que fueron atendidas de forma satisfactoria, la tesis presentada se encuentra desarrollada en forma muy profesional. Así mismo el tema reviste de gran importancia, puesto que trata un tema novedoso, de actualidad y que genera alguna problemática, que bien merece la pena ser analizada mediante un trabajo serio.

En mi criterio, se adecua a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas así mismo la bibliografía consultada, es la recomendada para el desarrollo del presente trabajo; en cuanto a la metodología, ha sido seleccionada adecuadamente; ello hace patente la acuciosidad del autor en la investigación de mérito. La hipótesis que se estableció dentro del plan respectivo según he podido verificar ha sido plenamente confirmada. El trabajo realmente representa un valioso aporte de la autora, para la rama del Derecho Laboral, en virtud de lo cual considero que el trabajo de tesis llena los requisitos exigidos por el artículo 32 del normativo respectivo, por lo que emito dictamen FAVORABLE, previa revisión y discusión en el Examen Público.

Atentamente,


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Colegiado No. 6220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de noviembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SAMUEL ALBERTO DUARTE PÉREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JESURI LLUSVET MONROY OAJACA, Intitulado: “LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN LA ILEGALIDAD DE LA DENUNCIA DE UN PACTO COLECTIVO DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O REGIÓN DETERMINADA”.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh

LICENCIADO SAMUEL ALBERTO DUARTE PÉREZ
ABOGADO Y NOTARIO
Avenida Reforma Zona 9 Oficina 610
Ciudad de Guatemala
Tel. 23628144



Guatemala, 23 de noviembre de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



De acuerdo con la resolución emanada de esta unidad, he sido designado para Revisar el trabajo de tesis de la Bachiller Jesuri Llusvet Monroy Oajaca, la cual se intitula: **“LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN LA ILEGALIDAD DE LA DENUNCIA DE UN PACTO COLECTIVO DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O REGIÓN DETERMINADA.”**

El trabajo me fue presentado con el dictamen favorable del Asesor designado, la tesis presentada se encuentra desarrollada con los requisitos requeridos en virtud que se adecua a los requerimientos científicos y técnicos. La bibliografía consultada, es la recomendada para el desarrollo del presente trabajo; en cuanto a la metodología, ha sido seleccionada adecuadamente; ello hace patente la acuciosidad del autor en la investigación de mérito. La hipótesis que se estableció dentro del plan respectivo según he podido verificar ha sido plenamente confirmada. El trabajo realmente representa un valioso aporte de la autora.

en virtud de lo cual considero que el trabajo de tesis llena los requisitos exigidos por el artículo 32 del normativo respectivo, por lo que emito dictamen FAVORABLE, previa revisión y discusión en el Examen Público.

Atentamente,

Lic. Samuel Alberto Duarte Pérez
Colegiado No. 2,980

Samuel Alberto Duarte Pérez
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecinueve de febrero del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JESURI LLUSVET MONROY OAJACA, Titulado “LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN LA ILEGALIDAD DE LA DENUNCIA UN PACTO COLECTIVO DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O REGIÓN DETERMINADA” Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/ragm





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser quien me ha fortalecido y brindado la sabiduría necesaria para alcanzar esta meta.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Que me albergó y me concedió el gran honor de haber estado en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, por lo que es un orgullo ser un egresado de esta casa de estudios.

A MIS PADRES

Quienes sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado parte de su vida para formarme y educarme a quienes la ilusión de su vida a sido convertirme en una profesional a quienes no podré pagarles tanto sacrificio ni aun con las riquezas más grandes del mundo. Gracias por esto y más.

A MI ESPOSO

A mi esposo: Sabiendo que no hay forma de agradecer una vida de lucha, sacrificio y esfuerzo constante. Solo deseo que sepas que el logro mió es el logro tuyo. Por que eres de las personas que dan lo mejor de si mismo sin esperar nada a cambio. Fuiste idóneo para escucharme y brindarme ayuda cuando fue necesario. Por todo ello comparto este éxito con tigo.



A MIS HIJAS:

Como un testimonio de gratitud ilimitada, porque su presencia ha sido y será siempre el motivo mas grande que me ha impulsado para lograr esta meta.

A MIS HERMANOS

Gracias por ese apoyo incondicional por contar con su ayuda siempre.

A MIS SOBRINOS

Deseo que vean en mí un ejemplo.

A MIS CUÑADAS

Gracias por la ayuda brindada durante el desarrollo de mi carrera.

LIC. ARMINDO CASTILLO

Un agradecimiento especial Por su predisposición permanente e incondicional en aclarar mis dudas, por su substancial ayuda y por la amistad brindada.

LIC. SAMUEL DUARTE

Agradezco su apoyo el tiempo brindado la amabilidad, paciencia y cortesía con que fui recibida siempre..

A MIS AMIGOS

Gracias por su apoyo y por estar con migo siempre apoyándome para lograr esta meta.

AGRADECIMIENTO ESPECIAL

A los siguientes **licenciados**:
Efraín Guzmán, Rafel, Marco tulio
Melini, Francisco Marroquín,
Glenda Salaza, Luís Guaran,
Estuardo castellanos, Javier
Romero, Ludvin Rosales.





ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	2
1.3. Concepciones del derecho de trabajo.....	3
1.3.1. Concepción privativa del derecho de trabajo.....	3
1.3.2. Concepción publicista del derecho de trabajo.....	4
1.3.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo.....	4
1.3.4. Concepción social del derecho de trabajo.....	4
1.4. Fines.....	4
1.5. Principio del derecho de trabajo.....	5
1.6. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	6
1.6.1. Principio tutelar.....	8
1.6.2 Principio de irrenunciabilidad.....	8
1.6.3. Principio de imperatividad.....	9
1.6.4. Principio de realismo y objetividad.....	10
1.6.5. Principio democrático.....	11
1.6.6 Principio sencillez o antiformalista.....	11
1.6.7. Principio conciliatorio.....	12
1.6.8 Principio de equidad.....	13
1.6.9 Principio de estabilidad.....	13
1.7. Fuentes del derecho de trabajo.....	14
1.7.1. Fuentes reales.....	14



1.7.2. Fuentes formales.....	14
1.7.3. Fuentes históricas.....	14
1.7.4. Las fuentes específicas del derecho de trabajo.....	15
1.8. Jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo.....	15
1.9. La interpretación del derecho del trabajo.....	16
1.10. Los derechos sociales mínimos en Guatemala.....	17
1.10.1. Indemnización.....	17
1.10.2. Ventajas económicas.....	18
1.10.3. Hora extraordinaria.....	19
1.10.4. Bonificación anual.....	19
1.10.5. Vacaciones.....	20
1.10.6. Salario mínimo.....	21
1.10.7. Aguinaldo.....	22

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo.....	23
2.1. Antecedentes históricos del derecho colectivo de trabajo.....	23
2.2. Definición del derecho colectivo del trabajo.....	26
2.3. La naturaleza jurídica.....	27
2.4. Finalidades del derecho colectivo de trabajo.....	30
2.4.1. Finalidades inmediatas o presentes del derecho colectivo del trabajo	30
2.4.2. Finalidades mediatas o de futuro del derecho colectivo de trabajo	31
2.5. Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	32
2.6 Características del derecho colectivo del trabajo.....	33



2.7. Orígenes de la negociación colectiva.....	34
2.8. La negociación colectiva.....	39
2.9. Sujetos que intervienen en la negociación colectiva.....	39
2.10. Contenido de la negociación colectiva.....	44
2.10.1. Contenido normativo.....	44
2.10.2. Contenido obligacional.....	45
2.11. Características de la negociación.....	46
2.12. Principios básicos de la negociación colectiva.....	47
2.13. Las formas de negociación colectiva.....	48
2.14. Procedimiento de discusión del pacto de empresa.....	51
2.15. Procedimiento del pacto colectivo de industria.....	52

CAPÍTULO III

3. Aspectos generales constitucionales.....	55
3.1. Definición de Constitución.....	55
3.1.1. Clases de constituciones.....	59
3.1.1.1. Escritas y no escritas.....	59
3.1.1.2. Rígidas y flexibles.....	62
3.1.1.3. Desarrolladas y sumarias.....	67
3.1.1.4. Dispersas o codificadas.....	67
3.1.1.5. Originarias y derivadas.....	67
3.1.1.6. Ideológicas y utilitarias.....	68
3.2. Contenido de la constitución.....	68
3.3. La Constitución y su defensa.....	70
3.4. Supremacía constitucional.....	72
3.5. La inconstitucionalidad.....	74



3.5.1. Inconstitucionalidad en caso concreto.....	76
3.5.2. Inconstitucionalidad de carácter general.....	78

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de demostrar la inviabilidad el efecto de la denuncia de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, por violar los fundamentos jurídicos tales como el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	81
4.1. Aspectos generales de la negociación colectiva.....	82
4.1.1. Condiciones indispensables para la negociación colectiva.....	82
4.1.2. Asuntos negociables.....	84
4.2 La realidad social.....	87
4.3. Formas y redacción de los convenios.....	88
4.4. Frecuencia, duración y resultados.....	90
4.5. Niveles a que se negocia.....	93
4.6 Análisis de la norma relacionada.....	96
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101



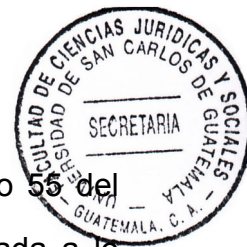
INTRODUCCIÓN

La necesidad que ha surgido de demostrar la ilegalidad en cuanto a la denuncia de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, que especifica el tercer párrafo del Artículo 55 del Código de Trabajo, que se refiere al efecto que tiene la denuncia del mismo, al momento de que venza su vigencia, se viola, tergiversa y contraviene los fundamentos jurídicos que encontramos plasmado tanto en leyes laborales como en la propia Constitución.

Tomando en cuenta que el Derecho del Trabajo es una rama del derecho muy especial, en la cual rigen varios principios que se deben tomar en cuenta al momento de crear, interpretar y aplicar las normas jurídicas, y en la presente investigación se hablo de principios fundamentales para este derecho, los cuales deben son aplicados en la mayoría de los casos a favor del trabajador.

Dichos principios en algunas oportunidades son violentados en su aplicación por lo que en el presente caso, cuando se presenta un denuncia en contra de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, este pacto deja de llevarse acabo y hasta que se haya fijado otro plazo no se pude continuar con las negociaciones, con lo cual muchos trabajadores dejan de percibir mejoras que se hayan logrado en el pacto anterior, por lo que estamos frente a una violación a los principios generales del derecho de trabajo.

Los preceptos anteriores constituyen la justificación de la presente investigación en la cual, la definición del problema ha sido establecida mediante la interrogante: ¿Porqué se hace inviable la denuncia del pacto colectivo de industria actividad

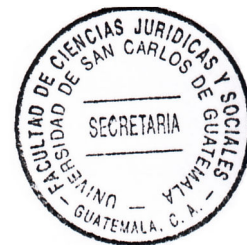


económica o región determinada que especifica el párrafo tercero del Artículo 55 del Código de Trabajo?. La hipótesis de mi trabajo ha sido plenamente confirmada a lo largo de la investigación. Establecer que normas jurídicas contemplan los fundamentos jurídicos que no garantizan la legalidad de la denuncia de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada. El principio de supremacía constitucional es uno de los pilares fundamentales que informan el derecho guatemalteco, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado constitucional de derecho. Al momento de quedar sin efecto un pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, se violan los fundamentos jurídicos laborales que velan por los derechos del trabajador, vedándole o reduciéndole los derechos ya otorgados los cuales ya habían sido superados por la misma negociación colectiva.

He recurrido a la doctrina establecida por importantes autores tanto nacionales, como extranjeros, quienes han establecido notables opiniones respecto del problema en referencia. En cuanto al enfoque metodológico utilizado, me he valido de los métodos dialéctico, inductivo, deductivo y de análisis de los elementos, apoyados estos por la técnica de ficha bibliográficas las cuales han resumido la información obtenida en libros, leyes, revistas, periódicos e Internet. El procedimiento general de la investigación inicio con la recopilación de la información, para luego analizar y sintetizar la misma, para finalmente elaborar el informe final, que consta de cuatro capítulos: Capítulo uno, Derecho de trabajo; Capítulo dos, Derecho colectivo de trabajo; Capítulo tres, Aspectos generales constitucionales; y Capítulo cuatro, La necesidad de demostrar la inviabilidad el efecto de la denuncia de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, por violar los fundamentos jurídicos tales como el principio



constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Con lo cual he realizado un resumen de toda la información importante obtenida gracias a la investigación realizada, la que viene ha servir de base para la redacción del trabajo presentado.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Definición

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen en la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

Preferentemente se le llama derecho de trabajo, de la siguiente forma: El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de presentación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del Derecho de trabajo, este comprende: Derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado), Derecho en el trabajo “reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad), Derecho del trabajo (salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo”, Derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones



pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales), Derecho Colectivo del Trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje).

Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del Derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los temas incluidos en uno de los grupos hubiesen tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al Derecho de trabajo o si es una disciplina autónoma.

Esta otra definición: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.¹ Este autor, sin desconocer los vínculos existentes entre el Derecho del Trabajo y la previsión social, opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de medios jurídicos de la política social.

1.2. Naturaleza jurídica

Los estudiosos del derecho, antes de analizar las instituciones materiales, etc., proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio.

El derecho es una ciencia eminentemente humanística, en la cual se afirma que el derecho forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia,

¹ Krotoschin Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Pág. 8.



no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes.

Se manifiesta que la diferenciación no aplicaba una separación y que la distinción romana entre el jus cogens y el jus dispositivum se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos.

Esta separación no aparece en la edad media, es hasta el siglo XIX que surge el individualismo liberal, que se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual.

Hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí que empezaremos por analizar las teorías que tradicionalmente se conocen.

1.3. Concepciones del derecho de trabajo

1.3.1. Concepción privativa del derecho de trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.



1.3.2. Concepción publicista del derecho de trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

1.3.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo

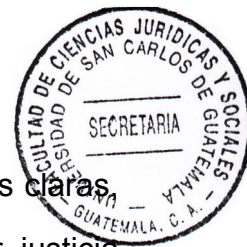
Esta tesis afirma que por una parte el derecho de trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.3.4. Concepción social del derecho de trabajo

Al Derecho de trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte mas beneficioso para la parte mas débil.

1.4. Fines

Que para la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste de nuestra época, a fin de expeditar la tramitación de



los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales **claras**, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronto y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación laboral.

1.5. Principio del derecho de trabajo

Para desarrollar la presente tesis es necesario analizar lo que se conoce como derecho del trabajo, para entender el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar a esta investigación, tomando en consideración que en un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.²

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3



1.6. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos indica: “Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.³

Existen tres elementos esenciales, para el estudio de los principios del derecho del trabajo, siendo los siguientes:

☞ Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.

☞ Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

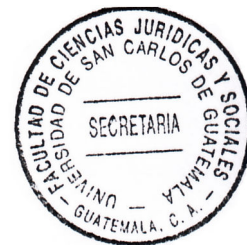
³ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.



☞ Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerándos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

- ☞ Tutelar;
- ☞ De irrenunciabilidad;
- ☞ Imperatividad;
- ☞ De realismo y objetividad;
- ☞ Democrático;
- ☞ De sencillez o antiformalismo;
- ☞ El conciliatorio;
- ☞ La equidad; y,



☞ La estabilidad.

1.6.1. Principio tutelar

El derecho de trabajo se inspira en este principio esencialmente porque se trata de, compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

1.6.2 Principio de irrenunciabilidad

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho de trabajo en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el



orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

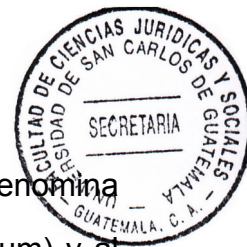
Pertencen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.⁴

1.6.3. Principio de imperatividad

Es un principio esenciales que se encuentra plasmado en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad el derecho romano

⁴ **Ibid.** Pág. 56.



conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denominan relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado.

El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

1.6.4. Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad



de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...”.⁵ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.6.5. Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la Ley, como “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

1.6.6 Principio sencillez o antiformalista

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la

⁵ **Ibid.** Pág. 89.



organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad.

Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro acertado referirse a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

1.6.7. Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.



Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

1.6.8 Principio de equidad

“Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana”.⁶

1.6.9 Principio de estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. No teniendo una seguridad en sus trabajos.

⁶ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 35



1.7. Fuentes del derecho de trabajo

1.7.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

1.7.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Según los juslaboralistas consideran en un aspecto más estricto, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (este último que no aplica a nuestro derecho de trabajo).

1.7.3. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.



1.7.4. Las fuentes específicas del derecho de trabajo

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho de trabajo en Guatemala son:

- ☞ La constitución Política de la República;
- ☞ Los convenios y tratados internacionales o regionales;
- ☞ Código de Trabajo;
- ☞ Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- ☞ Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social;

1.8. Jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo tenemos encabezando a la constitución, siguiendo las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se citan las Leyes internas cabe anotar que, es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que en doctrina se denomina indubio operario



Plá Rodríguez, anota al respecto: Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la Ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. “El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.⁷

1.9. La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.

Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.

La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales, el sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos del nueve y diez, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República y, 17 del Código de Trabajo.

“Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no

⁷ Ob. Cit. Pág. 98.



la Constitución o la Ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.⁸

1.10. Los derechos sociales mínimos en Guatemala

Se entiende por derechos sociales mínimos aquellos que regulan las Leyes laborales y conceden derechos y obligaciones elementales a los trabajadores y trabajadoras de un país. Que a la vez devienen en darle a la persona un tinte humano, tratando de respetar el derecho constitucional de igualdad de derechos, sin discriminar a ningún ser.

Es de importancia analizar cada uno de ellos pues como se evidencia en esta investigación las personas, en su mayoría no conocen sus derechos laborales más elementales.

1.10.1. Indemnización

Se encuentra regulada en la legislación guatemalteca en se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo, es uno de los derechos más humanos y a la vez resarsorios, que se encuentran plasmados en la legislación laboral guatemalteca, para Manuel Ossorio la indemnización es: “el resarcimiento que se otorga por un daño con

⁸ **Ibid.** Pág. 150.



perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador”.⁹

La indemnización es de naturaleza resarsoria, por ser el patrono el que reconoce el derecho del trabajador, de ser recompensado de alguna manera después de haber prestado servicio y haber aportado sus habilidades y conocimientos para engrandecer la empresa.

Con lo expuesto anteriormente se puede establecer que este derecho está garantizado para que el trabajador que sin justa causa ha sido despedido directa o indirectamente, pueda durante el tiempo que tarde en prestar sus servicios a otro patrono, sostenerse él y su familia, satisfaciendo sus necesidades.

Consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios por la parte proporcional que no llega a un año de servicios y viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido, convirtiéndose en injusta.

1.10.2. Ventajas económicas

Se constituye el 30% durante dure la relación laboral una vez gozada dentro de la relación laboral da lugar a que una vez terminada la misma proceda el pago en efectivo en el porcentaje antes indicado, a quienes en los centros de trabajo se les otorga beneficios adicionales a los mencionados en las Leyes laborales por la prestación del servicio según la Ley procede como una ventaja económica. Según el

⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 374.



Artículo 90 del Código de Trabajo, debe ser un beneficio adicional al trabajador que es utilizado en su provecho y no en el de la entidad para la cual trabaja.

1.10.3. Hora extraordinaria

Las horas extraordinarias no son más, que las horas laboradas después de las reglamentadas en el contrato de trabajo para el laboralista Guillermo Cabanellas establece que: “son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que ha de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado”.¹⁰

Es el tiempo es tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida. Y que debe ser remunerada con un 50% más que el valor de la hora ordinaria.

1.10.4. Bonificación anual

Es una prestación laboral contenida en el decreto 42-92 del Congreso de la República que les es aplicable tanto a los trabajadores de la iniciativa privada como del sector público. Según el relacionado decreto el período de aplicación de dichas prestaciones se debe computar del uno de julio de un año al treinta de junio del siguiente año. Cuando tenga un año de servicios o bien en forma proporcional si la prestación de servicios fuere menor a un año. Se le denomina en la sociedad guatemalteca como “bono 14”.

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho de trabajo**. Pág. 533.



1.10.5. Vacaciones

Las vacaciones son los derechos sociales mínimos que vienen a beneficiar al trabajador principalmente en la salud del mismo ya que como establece Guillermo Cabanellas las vacaciones son: “la temporada, desde algunos días o varios meses, en que se aleja el trabajador de su trabajo habitual, de los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones por la necesidad de la recuperación de energías, dedicadas a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que se realizan trabajos de aplicación intelectual, en el tecnicismo laboral las vacaciones anuales retribuidas son definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable de unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de remuneración, al cumplir determinado lapso de prestaciones de servicios y para la OIT señala por vacaciones anual retribuida de los asalariados un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, llevando el trabajador ciertas condiciones de servicio ininterrumpido de su trabajo y continua percibiendo su remuneración”.¹¹

Para Manuel Ossorio: “Constituye el derecho y la obligación que la Ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición

¹¹ **Ibid.** Pág. 535



indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa. La Ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos, más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones. En principio, las vacaciones son indivisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute, ni su omisión es compensable en dinero, pues de otro modo se frustra la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador.

La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador, pero siempre que lo haga dentro de los plazos legales para ello. Solo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las características de la actividad de que se trate. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con el día de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido”.¹²

1.10.6. Salario mínimo

Es el salario establecido para que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones para con su familia, en lo elemental. Guillermo Cabanellas indica que: “es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la Ley exige que se retribuya al trabajado con ese mínimo”.¹³

¹² Ob. Cit. Pág. 774.

¹³ Ob. Cit. Pág. 686.



Es uno de los derechos sociales mínimos que más son violentados por la parte patronal, puesto que el gobierno establece en forma no periódica como sería lo ideal, una tabla en donde se establece el salario mínimo que puede remunerarse, por la prestación de una relación laboral.

1.10.7. Aguinaldo

Para el laborista Manuel Ossorio define a la figura jurídica del aguinaldo como: “la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.¹⁴

¹⁴ Ob. Cit. Pág. 46.



CAPÍTULO II

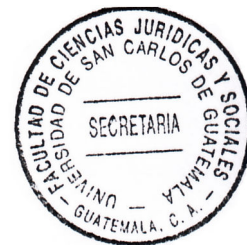
2. Derecho colectivo de trabajo

2.1. Antecedentes históricos del derecho colectivo de trabajo

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

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

El patrono quedaba en libertad de despedir a los obreros y emplear nuevos trabajadores. La huelga en estas condiciones constituía un derecho negativo. Pues era la facultad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba a la empresa a suspender sus labores. Su fuerza radicaba principalmente en:



- ☞ La solidaridad obrera; y
- ☞ En la dificultad de encontrar nuevo personal.

La historia de la huelga para llegar a constituir un derecho positivo, pasó de la época de la tolerancia al de la huelga como un derecho de los trabajadores. En México se reconoció el derecho de huelga en la Constitución de 1917. Después de la segunda guerra mundial, principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente en los derechos públicos.

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

En Inglaterra se obtuvo el derecho de coalición en 1824, la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues en el orden jurídico no existía prohibición en contra de su existencia. En Francia se obtuvo la libertad de coalición 40 años después, en 1864, y pudo funcionar la huelga pero subsistió la prohibición para la asociación profesional.



Esta diferencia se debió a una distinta actitud político-económica. En Inglaterra se prohibió el derecho de coalición para satisfacer los principios de la escuela liberal. Pero toleró a las asociaciones que perseguían un fin lícito, distinto de las finalidades de la asociación profesional. Y cuando autorizó la coalición, se produjo automáticamente la licitud de la asociación profesional.

El derecho Francés fue adverso a la libertad de asociación profesional, por que el Estado tenía miedo de los grupos sociales. Después reconocieron las leyes, la existencia de la asociación profesional y le otorgaron personalidad jurídica, pero aún así no era un derecho de los trabajadores, ya que los empresarios legalmente no estaban obligados a tratar con ella.

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

El derecho colectivo del trabajo y sus instituciones, la libertad de coalición, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho del



trabajo, participan de la naturaleza de éste, y son en consecuencia garantías sociales en beneficio de los trabajadores".¹⁵

2.2. Definición del derecho colectivo del trabajo

El tratadista Mario de la Cueva define el derecho colectivo del trabajo como: "La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente y los conflictos colectivos"¹⁶

Hueck y Nipperdey, define el derecho del trabajo: "como aquella parte del Derecho del Trabajo que regula el derecho de asociación de los trabajadores en los oficios o profesiones y en las empresas sus contratos y sus luchas, y de forma más concreta, la relación jurídica entre trabajadores y empresarios como conjuntos sociales mediante su sometimiento a normas de derecho."¹⁷

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

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

Se puede afirmar que el derecho colectivo de trabajo es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones

¹⁵ **Ob. Cit.**, Pág. 41.

¹⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 277.

¹⁷ Hueck y Nipperdey. **Compendio del derecho del trabajo**, Pág. 243.



de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. Es pues, la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

2.3. La naturaleza jurídica

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

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

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

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

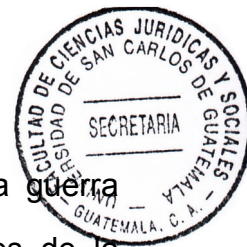


para reglamentar las relaciones entre sus miembros, el Estado se encuentra obligado a respetarlos, a fomentarlos y protegerlos.

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

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

El derecho colectivo del trabajo es un derecho contra el empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa. El contrato colectivo significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores; es un gran cambio con el siglo XIX, en cuyos años la voluntad del



empresario era ley para el contrato individual de trabajo. La huelga es una guerra privada, consecuencia de la injusticia que se comete a uno de los factores de la producción; y la comparación es correcta, pues la huelga, como la guerra puede terminar con la derrota del justo.

“El derecho colectivo del trabajo es derecho público, ahora, nos parece que la solución es evidente para el derecho colectivo, parte de aquél: si el estatuto que analizamos se compone de derechos públicos subjetivos, la única posición posible es la nuestra, esto es, el derecho colectivo del trabajo es un derecho constitucional”.¹⁸

Para Cabanellas, “la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, se cataloga de derecho público. Pues pone de relieve que constituye un derecho de los trabajadores y de los empresarios con el Estado y un derecho de los asalariados, como grupo o clase, ante los patronos.”¹⁹

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

¹⁸ Ob. Cit; pág. 44.

¹⁹ Ibid. Pág. 44



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

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

2.4. Finalidades del derecho colectivo de trabajo

2.4.1. Finalidades inmediatas o presentes del derecho colectivo del trabajo

☞ Otra finalidad inmediata del derecho del trabajo es el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo que responde mejor que la ley a los cambios de las condiciones económicas, por este procedimiento consigue el derecho colectivo el máximo beneficio para los trabajadores y aseguran la realidad del principio de igualdad de salarios. El derecho del trabajo es un estatuto dinámico que debe adoptarse a los cambios en las condiciones de la sociedad. El pacto responde mejor que la ley a esta necesidad por su vigencia.



☞ El derecho colectivo del trabajo tiene una pretensión más amplia pues desea regir integralmente el derecho individual de trabajo lo cual se logra a través de la minuciosa reglamentación del pacto colectivo que en la práctica hace inútil la contratación individual.

☞ Finalmente el derecho colectivo constituye un nuevo principio de estructuración del Estado, El producto son los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las comisiones paritarias de salarios mínimos.

☞ El derecho colectivo no se concreta a pactar las condiciones de prestación de los servicios sino se hace garante de su cumplimiento e interviene en cada relación individual del trabajo lo cual explica las facultades representativas de los sindicatos y la presión para obligar al patrono o cumplir las situaciones derivadas de cada relación de trabajo.

☞ La primera finalidad del derecho colectivo del trabajo es la unión de los trabajadores en la asociación profesional; cuyo propósito es asegurar la igualdad entre los trabajadores y patronos, desde éste punto de vista, el derecho colectivo del trabajo tiende a democratizar la vida social al hacer de los trabajadores “los iguales” del empresario, con quienes discutirán de potencia las cláusulas del pacto colectivo, por ejemplo.

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

☞ Por otro lado se considera al derecho colectivo como un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro. Se puede pensar en una transformación



política que cambiará el sistema de representación mayoritaria por uno de representación profesional y una modificación en el sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza.

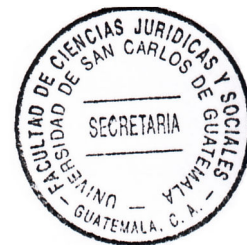
☞ La organización de los trabajadores produce una fuerza política indudable, se aspira a que dichos trabajadores tengan oportunidad de elegir representantes legítimos ante el congreso;

2.5. Instituciones del derecho colectivo de trabajo

Las institución jurídicas tienen como característica la de ser modelos de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una Ley; refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan «las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos.

Las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, son las siguientes:

- ☞ Los contratos colectivos de trabajo;
- ☞ Los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- ☞ El reglamento interior de trabajo;



☞ Los sindicatos;

☞ Los conflictos colectivos de carácter económico-social.

2.6 Características del derecho colectivo del trabajo

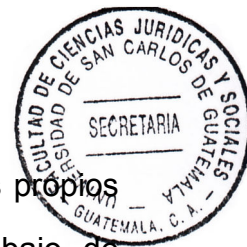
“No obstante la unidad del derecho del trabajo, del cual es parte integrante el derecho colectivo del trabajo, este derecho tiene algunas características propias:

☞ Es un derecho que atañe a grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos obreros. Esos grupos sociales han sido considerados “grupos de presión” y “grupos de tensión”, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.

☞ Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concentración de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.

☞ Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.

☞ Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecuencia de cierto estado de paz laboral.



☞ Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.

☞ Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra parte, aislado, por la acción del Estado. Por esta doble razón, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado”.²⁰

2.7. Orígenes de la negociación colectiva

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

Al principio, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir a las vicisitudes del ciclo económico, la inflexible resistencia de los empleados y las políticas

²⁰ Allocati, **Ob. Cit**; Pág. 19.



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

Algunas veces eran los empleadores los que buscaban la negociación en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos; a veces los sindicatos se esforzaban en establecer conjuntamente la determinación de los salarios en oposición de los empleadores y, a veces, aunque quizás más raramente, el impulso venía de ambas partes. Por lo tanto, la negociación colectiva no tuvo un origen único ni uniforme.

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

A la resistencia de muchos empleadores a involucrarse en negociaciones conjuntas con los trabajadores se añadía la poderosa política pública, cuya justificación filosófica derivaba de los principios de liberalismo económico. La legislación restrictiva y la incapacidad jurídica de los tribunales, que buscaba el mantenimiento de la



inmutabilidad del contrato de trabajo individual, llegaba a debilitar los sindicatos, especialmente a los que no estaban en un gremio, y a retardar el desarrollo de la negociación colectiva.

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

Durante esta época. Los gobiernos en los países industrializados concebían su papel en las negociaciones colectivas importantes pero subsidiarias, centrado en el mantenimiento de la paz y estabilidad laboral, facilitando el funcionamiento del sistema de relaciones laborales, protegiendo a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación y de negociación colectiva, y la aplicación de los acuerdos colectivos. La mayor responsabilidad para hacer funcionar la negociación colectiva descansaba en las partes.

La adopción por la conferencia internacional de trabajo de una serie de instrumentos internacionales tras la segunda guerra mundial ayudó sin duda a un mayor desarrollo de la negociación colectiva, siendo los instrumentos principales el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y



el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98). Estos instrumentos influyeron en la actitud de muchos gobiernos hacia la negociación colectiva en los años que siguieron a la segunda guerra mundial, y en muchos países este periodo supuso la confirmación del sistema de negociación colectiva, particularmente en el caso de la república federal de Alemania, Japón e Italia, países en los que restricciones de distinta naturaleza no habían permitido su desarrollo.

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

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

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



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

“Durante la década de los noventa la negociación colectiva se expande también en otros continentes. Así, en América Latina, donde fue un mecanismo de excepción hasta los años sesenta, o incluso en muchos países hasta los setenta, empieza a difundirse de forma muy rápida. Las causas de tal evolución se vinculan a las transformaciones económicas (desarrollismo económico), políticas y sindicales (aumento en tasa de sindicación y paralelo crecimiento de la negociación colectiva). Sin embargo, abriendo una tónica que seguirá en décadas posteriores, la negociación colectiva casi nunca alcanza a todos los sectores ni a todos los trabajadores, y las exclusiones suelen ser numerosas, basadas ya sea en la imposibilidad jurídica de negociar o en sus dificultades para extenderse en sectores como el rural o la pequeña empresa. El intervencionismo del Estado es otra de las características determinantes”.²¹

²¹ Organización Internacional de Trabajo, **Manual de educación obrera**, pág. 667



2.8. La negociación colectiva

La expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización (sindicato) o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

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

De hecho, esta definición es incompleta puesto que “la ley o la práctica nacional podrá determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a las negociaciones” con representantes elegidos de los trabajadores, o sea representantes no designados por un sindicato.”²²

2.9. Sujetos que intervienen en la negociación colectiva

En su forma más simple, la negociación colectiva se realiza entre un empleador y los representantes, elegidos o designados, de sus trabajadores. En una empresa

²² Ibid.



pequeña es frecuente que el empleador o patrono se ocupe personalmente de negociar; en cambio, en una gran empresa suele delegar esta función en un representante suyo, casi siempre algún miembro importante de la dirección, como el gerente de recursos humanos o jefe de personal.

Conviene recalcar aquí que, cualquiera que sea el resultado de las negociaciones, también el empleador y no sólo a sus trabajadores le conviene que éstos cuenten con representantes, elegidos o designados, para negociar.

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

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



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

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

En muchos países en desarrollo, y en algunos países desarrollados el empleador más importante es el Estado, y cuando él es el empleador en la mesa de negociaciones los representantes de los trabajadores tienen con ellos a los de algún sector de la administración pública. Pero incluso cuando el estado no participa directamente en ellas como empleador, el gobierno puede estar muy interesado en las negociaciones.

Algunos gobiernos entienden que tienen el deber de adoptar algún tipo de política de ingresos, aun cuando en ocasiones pretendan no intervenir de ninguna manera en los precios y salarios, dejándolos librados a la fuerza del mercado. Es posible que un gobierno no quiera influir mucho en las negociaciones en una empresa



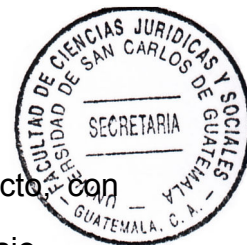
pequeña, pero cuando lo que está en juego son los salarios y otras condiciones de un número muy grande de trabajadores, no es raro que insista en tener voz en la solución definitiva, y hasta puede intervenir en el proceso de negociación.

La forma más simple de negociación es la que se realiza en el ámbito de una empresa, y en varios países esta es también su forma más común. En otros tiene lugar a niveles muy diferentes: a nivel nacional, sea para ciertas industrias o para la totalidad de ellas. “El principio de la negociación colectiva sigue siendo el mismo, pero se aplica de otra manera, pues la negociación abarca a un mayor número de trabajadores y exige más formalidades que el simple contacto directo entre el empleador y su personal”.²³

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

La única manera de poder hacer efectivas las reivindicaciones de los trabajadores, es mediante su organización preferiblemente en sindicatos para poder ejercer presión, exigiendo por medio de la negociación el reconocimiento y autorización de sus derechos y su colocación en la negociación colectiva. Estas ventajas cuya promesa se obtiene en la negociación, necesariamente al entrar ésta en vigor, automáticamente se incluirán o aplicarán a todos los contratos individuales existentes o

²³ Ibid.



por existir en la empresa; cumpliendo entonces la función de molde abstracto, con sujeción al cual se celebrarán o se tendrán por celebrados los contratos de trabajo.

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

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

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

Puedo sintetizar el objeto de la negociación colectiva de la siguiente manera: la obtención de un mejoramiento en la condición y la dignificación de los trabajadores,



mediante la fijación de mejores condiciones para la prestación de los servicios, las que necesariamente se deben observar en la celebración de los contratos de trabajo.

2.10. Contenido de la negociación colectiva

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

El contenido de las negociaciones colectivas puede afirmarse que sirve como ordenador de las relaciones en la empresa. Para Krotoschi se trata de “verdaderos códigos minuciosamente elaborados de la profesión o actividad”²⁴. El contenido de la convención, se refiere al conjunto de preceptos incluidos en la misma forma, o sea alude a las cláusulas o articulado.

2.10.1. Contenido normativo

De la Cueva lo define así: Son todas las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales de trabajo”¹³. Por su parte Cabanellas, indica que las cláusulas normativas” “Se aplican a todos los trabajadores para los cuales surte efectos la convención”.²⁵

Krotoschin indica que “son cláusulas normativas aquellas que se establecen con el fin de ordenar el contenido de una cantidad indefinida de relaciones individuales de

²⁴ Ob. Cit., Pág. 218.

²⁵ De la Cueva, Ob. Cit; Pág. 423.



trabajo. Esas normas contienen las condiciones mínimas que como tales rigen las relaciones individuales con efectos inmediatos imperativos”.²⁶

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

2.10.2. Contenido obligatorio

Para Krotoschin: “El elemento obligatorio de la convención colectiva, está formado por las disposiciones que crean derechos y deberes entre las propias partes de ésta. Tales disposiciones pueden establecerse expresamente, pero también se consideran que ciertas obligaciones, son inherentes a la convención tácitamente sin que las partes las estipule expresamente.”²⁷ De la Cueva, lo define “como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella”.²⁸

En conclusión, la mayor o menor riqueza de la negociación colectiva está condicionada por el entorno general del sistema de relaciones de trabajo, y en particular con el elemento como la naturaleza y estructura de la unidad de negociación; la

²⁶ Ob. Cit; pág. 532.

²⁷ Ob. Cit; pág. 223.

²⁸ Ibid.



capacidad de negociación del sindicato y su interés en negociar sobre determinadas materias; la unión económica y política general; la capacidad económica de la parte patronal; y el margen que la ley confiere a las partes.

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

2.11. Características de la negociación

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

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



“La característica central de la negociación colectiva, es que se realiza dentro de un marco minuciosamente delimitado por la legislación esto en un principio ofrece la ventaja de que casi en todos los países la legislación y a menudo la propia Constitución Política (como en nuestro caso) consagran el derecho de negociación colectiva en términos enfáticos. Además, la existencia de un marco jurídico permite que se precisen con claridad lo que pudiéramos llamar las reglas del juego, lo que al menos en teoría facilita la negociación”.²⁹

2.12. Principios básicos de la negociación colectiva

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

La negociación colectiva es un elemento esencial de la libertad sindical.

La determinación de las organizaciones sindicales titulares de la negociación colectiva debe ser definida en función de la representación que ostente dichas organizaciones, y sin injerencias del empleador o del gobierno.

La negociación colectiva debe ser aplicada tanto en el sector público como en el privado.

Cuando se admita la negociación colectiva con participación de representantes de los trabajadores no organizados, ésta debe darse cuando no existan organizaciones sindicales.

²⁹ Bronstein, Arturo, **La negociación colectiva: Un Análisis comparativo**. Pág. 27.



En todos los casos la negociación colectiva debe ser voluntaria tanto para los trabajadores como para los empleadores, y sin intervención e injerencia gubernamental.

Los organismos encargados de resolver las discrepancias que surjan en la negociación colectiva debe ser independiente y su intervención voluntaria para las partes, excepto en el caso de los servicios público esenciales que el arbitraje pasa a ser mecanismo obligatorio para la solución de diferencias”.³⁰

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

2.13. Las formas de negociación colectiva

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

El arreglo directo, también conocido doctrinariamente como trato directo, tiene como nota caracterizante que por la parte trabajadora intervienen en la negociación un

³⁰ Organización Internacional de Trabajo, **Manual de educación obrera. La negociación Colectiva: un principio Fundamental, un derecho**, Pág. 35.



grupo coaligado. Las partes tienen la facultad de acordar los mecanismos que estimen idóneos para proceder. Esta institución ha sido estimada un medio adecuado de solución, en virtud de que son las propias partes en conflicto las que en mejor forma se encuentran impuestas de los orígenes de la anormalidad imperante en el respectivo centro de trabajo y por ende las que pueden contribuir con mayor eficacia en la probable solución.

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

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



Queda claro, la representación de los trabajadores coaligados la ejercerán los consejos o comites ad hoc o permanentes. Nuestra legislación establece un límite máximo en cuanto a la integración de los consejos o comités referidos, no pudiendo exceder tres miembros, los que harán planteamientos en forma verbal o por escrito.

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

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

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



2.14. Procedimiento de discusión del pacto de empresa

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

- ☞ La duración del pacto debe fijarse por un plazo no menor de un año ni mayor a tres años.

- ☞ Se entenderá prorrogado automáticamente por un periodo igual al estipulado si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de anticipación al vencimiento, con la denuncia de cualquiera de las partes se puede negociar un nuevo pacto.

- ** El patrono tiene la obligación de negociar con el sindicato; que tenga más de la cuarta parte de los trabajadores.

- ** El sindicato debe elaborar el proyecto del pacto.

- ** Se le debe hacer llegar al patrono por la autoridad administrativa, de trabajo.

- ** Discusión en la vía directa por la autoridad administrativa u otros amigables componedores.

- ** Suscripción del pacto por escrito en tres ejemplares.

- ** Enviar copia al Ministerio de Trabajo y prevención social.



- ** Estudiar el pacto, si hay alguna violación a las leyes se debe ordenar que lo subsane.

- ** Homologación (resolución) que emite el ministerio aprobando el pacto.

- ** Entra en vigencia el pacto.

2.15. Procedimiento del pacto colectivo de industria

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

- ☞ La vigencia del pacto deberá ser a un plazo no menor de un año ni mayor de cinco años

- ☞ Hecha la denuncia deja de regir el respectivo pacto.

- ☞ Afecta a miembros de la industria.

- ** Los trabajadores sindicalizados o no de una determinada rama, industria o actividad económica que tengan las dos terceras partes de los trabajadores por una parte y por la otra los patronos que tengan las dos terceras partes de los trabajadores.

- ** Deben elaborar pacto por escrito en tres ejemplares uno para cada parte y otro para el ministerio de trabajo y previsión social.



** Publicación inmediatamente tres veces consecutivas en el diario oficial y en uno de los periódicos de mayor circulación en quince días, pueden formular oposición.

** El organismo ejecutivo emite resolución.





CAPÍTULO III

3. Aspectos generales constitucionales

3.1. Definición de Constitución

La Constitución es un conjunto de normas jurídicas de carácter fundamental, que rigen la organización y las relaciones entre los poderes públicos. Fijan los principios básicos del Derecho público de un Estado y garantizan las libertades de los habitantes.

Maximiliano Kestler cita al tratadista alemán Carl Schmitt que en su obra Teoría de la Constitución da “cuatro conceptos de Constitución los cuales son:

☞ Constitución en sentido absoluto: Significa en primer término, la concreta situación de conjunto de la unidad política y ordenación social de un cierto Estado, el Estado particular y concreto en su concreta existencia política. Schmitt dice que la Constitución es el alma, la vida concreta y la existencia del Estado. En segundo término, es una manera especial de ordenación política y social, una forma especial del dominio que afecta a cada Estado. Entonces concluye Schmitt que el Estado se convierte en una ordenación jurídica que descansa en la Constitución como norma fundamental, en un sistema de normas que no tiene una existencia del ser, sino que vale como deber ser. Aquí el concepto de Constitución es absoluto ya que ésta se presenta como un todo.

☞ Constitución en sentido relativo: Consiste en la ley constitucional en sentido particular.



☞ Concepto ideal de Constitución: El concepto ideal de Constitución es que esta es una garantía de la libertad. Ello se debe que nació con el liberalismo que luchaba contra la monarquía absoluta a fines del siglo XVIII. Desde entonces se ha impuesto la concepción ideal de que únicamente tendrá Constitución el Estado que en su ordenamiento fundamental consagre los postulados del Estado de Derecho, es decir, un reconocimiento de los derechos fundamentales, una división de los poderes del Estado y ciertas garantías en la representación popular.

☞ Concepto positivo de Constitución: La crea el poder constituyente y es una decisión de conjunto sobre modo y forma de la unidad política, es una decisión consciente que fija la existencia política en su concreta forma del ser.³¹

En sentido restringido y específicamente jurídico-político, Constitución es el conjunto de normas jurídicas fundamentales que pretenden modelar la sociedad política y que regulan la organización, funcionamiento y atribuciones del poder, así como los derechos y obligaciones de las personas.

Se entiende por constitución el derecho fundamental de organización de una comunidad política.

En primer lugar se puede decir que la constitución es parte del ordenamiento jurídico cuya naturaleza esencial es la de ser derecho, que fundamenta derechos y deberes como esferas de acción de los poderes públicos y de los miembros de una comunidad. Como derecho, la constitución es una fuente de legitimación de poderes que define, que aparecen así constituidos legítimamente. La constitución como derecho

³¹ Maximiliano Kestler Farnés. **Teoría constitucional guatemalteca**. Pág. 19.



se define por una calificación especial: decimos que es derecho fundamental. Esta calificación expresa:

☞ Desde el punto de vista sociológico: Que en la constitución se contienen los valores y se ordenan los poderes que son base del orden.

☞ Desde el punto de vista político: Que es la esencia del orden ya que contiene elementos que sin ellos el orden no puede subsistir.

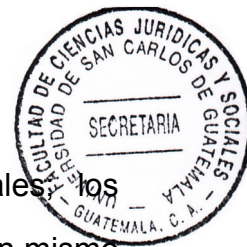
☞ Desde el punto de vista jurídico: En la constitución se fundan las demás partes del ordenamiento jurídico, que no la contradicen, sino la desarrollan.

En estos caracteres está comprendido que la constitución es un fundamento jurídico del orden y del poder que los transforma en orden y poder jurídicos.

Ese derecho fundamental de la constitución tiene un objetivo específico que es la organización de una comunidad política.

La Constitución, para organizar la comunidad política, institucionaliza y legitima poderes sociales, asignándoles funciones dentro del orden, y los absorbe en el establecimiento de un poder político, preeminente, impersonal y estable; define la jerarquía de esos poderes.

Regula procedimientos para la participación en el poder de las fuerzas sociales y define el ámbito en que la fuerza social y la acción individual se desenvuelven. Los principios que definen los valores de la Constitución son: La distribución de esferas de



poder como funciones del Estado que se asignan a instituciones sociales, los procedimientos jurídicos para constituir los órganos de esas funciones y el orden mismo de la libertad personal y de la acción de los grupos.

Constitución es, por consiguiente, el derecho fundamental que define un régimen político, por la distribución de esferas de poder y la definición de fines.

La Constitución política de la República de Guatemala es la ley más importante a cuyo alrededor giran todas las demás leyes. Es la ley fundamental que sirve para establecer los principios y derechos de los guatemaltecos y así también establece la organización jurídica política estatal. Se le llama Ley suprema de Guatemala ya que las normas que contiene pueden ser desarrolladas por otras normas o leyes pero éstas nunca la pueden contrariar, o sea, que sobre la Constitución no existe ley superior.

Toda nación y toda sociedad para poder convivir unos con otros necesitan de una organización jurídica y política y de unas reglas que rijan la conducta humana. Estas reglas deben ser cumplidas por todos y de no hacerlo habrán sanciones por ello. En Guatemala la Constitución Política de la República de Guatemala es la que cumple con el papel fundamental de establecer esas reglas y esas normas de conducta para que los guatemaltecos puedan convivir. Y ésta sirve de base para construir una democracia auténtica y los regímenes de legalidad. Sin la Constitución todo sería un desorden y se regresaría a la época primitiva donde mandaba el más fuerte.



3.1.1. Clases de constituciones

3.1.1.1. Escritas y no escritas

Sabiendo que a finales del siglo XVIII el concepto de Constitución se refiere a la ley fundamental del Estado que se presenta de forma sistemática en un documento escrito y único. Se hace alusión a la Constitución escrita.

La Constitución escrita se difundió en el mundo en el siglo XVIII por los escritores racionalistas que consideraban al derecho escrito, creado conscientemente, superior al consuetudinario.

Guatemala posee Constitución escrita que está contenida en un código, en cambio, Gran Bretaña no posee un documento unitario y sistematizado; posee sus disposiciones fundamentales en una serie de leyes sin un plan unitario y las contradicciones que puedan surgir se resuelven por la interpretación del juez. Es decir, no posee Constitución escrita.³²

Las Constituciones escritas son las que contienen una serie de normas precisas, legisladas, solemnemente promulgadas, a las cuales debe ajustarse la conducta del Estado. Éstas estatuyen en un documento todas las instituciones y principios de convivencia social.

Las Constituciones no escritas que también son llamadas consuetudinarias son las que carecen de un texto concreto y están integradas principalmente por costumbres,

³² Ibid. Pág. 40



usos, hábitos y prácticas que se han perfeccionado por el tiempo, éstas importan todo un sistema de preceptos para guiar la vida del Estado.

Hay que tomar en cuenta de que no hay que tomar literalmente lo escrito y lo no escrito ya que en rigor toda Constitución es en parte escrita y no escrita ya que el Derecho Constitucional escrito no se agota en el conjunto de leyes constitucionales ya que da lugar a la complementación interpretativa de la costumbre.

Y además el Derecho Constitucional no escrito posee su parte escrita que se encuentra en documentos y estos documentos actúan como derecho complementario. Entonces es mejor hablar de Constituciones predominantemente escritas y predominantemente consuetudinarias. Ejemplos muy claros de las constituciones predominantemente consuetudinarias son la francesa y la inglesa. El Derecho constitucional inglés se caracteriza por espíritu tradicional y su carencia de codificación. Lo contienen además de los usos y las costumbres los siguientes instrumentos jurídicos:

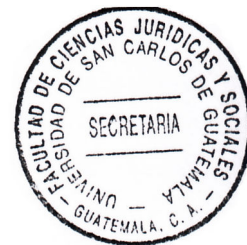
☞ La Magna Carta del monarca Juan sin Tierra (1215);

☞ La Magna Carta de Enrique III (1225);

☞ El Act of Settlement (1701);

☞ El Bill of Rights (1689);

☞ The Parliament Act (1911);



☞ El Representation of the people Act (1918) y

☞ El Estatuto de Westminster (1931).

La exigencia de una Constitución escrita fue una de las consecuencias de las transformaciones liberales del siglo XVIII, que vieron en ella un medio eficaz para asegurar la supremacía del Derecho en la vida social.

Borja afirma que "la estabilidad jurídica y política del Estado depende en gran parte de la firmeza con que se establecen sus leyes fundamentales. Para lograr esa firmeza es mejor fijar el Derecho en forma escrita, de modo que sirva de testimonio solemne y público de los principios que rige el Estado. Por eso afirmamos que el Derecho Constitucional escrito y codificado cumple con mayor eficacia su función de ordenar la vida social".³³

Existe dentro de la clasificación de constituciones escritas otra clasificación la cual divide a las Constituciones en codificadas y no codificadas. Las Constituciones codificadas son las que están contenidas en un documento unitario, orgánico y sistemático. Las Constituciones no codificadas son las que están contenidas en diversas leyes que no forman un solo cuerpo y cuyas disposiciones se identifican por la materia sobre la que versan y no por la índole del documento en el cual constan.

Normalmente las constituciones escritas están codificadas y forman un solo cuerpo de leyes. Las Constituciones modernas escritas se han caracterizado no sólo por su condensación en fórmulas literales precisas, sino además su propósito de

³³ Rodrigo Borja. **Derecho político y constitucional**. Pág. 324



comprender en un solo documento orgánico y sistemático todas las normas fundamentales de la organización estatal, respecto de las cuales las demás normas jurídicas están subordinadas.

Las Constituciones no escritas son por su naturaleza no codificadas ya que dependen de usos y costumbres y aun de documentos escritos aislados unos de otros.

El tipo de Constitución escrita y codificada responde a una concepción que cree en la superioridad y permanencia de un sistema constitucional cuidadosamente planeado, mientras que el tipo de Constitución no escrita y descodificadas tiene la concepción que reconoce la complejidad de las instituciones políticas, cuyo desenvolvimiento imprevisible debe operarse de acuerdo con las necesidades y exigencias sociales.

3.1.1.2. Rígidas y flexibles

Las Constituciones rígidas son las Constituciones en las cuales existen ciertas formalidades que no existen en las ordinarias para reformarla y afirman que esto le da más estabilidad y mayor fuerza legal a las Constituciones. Ejemplos: La Constitución política de la República de Guatemala de 1985, la Constitución de Estados Unidos del 17 de septiembre de 1787 y la francesa del 3 de septiembre de 1791.

Las Constituciones flexibles son las que elaboran y reforman las leyes constitucionales con el mismo procedimiento de las ordinarias. Ejemplo: La Carta Magna de 1215, la "Petition of rights" de 1629, el "Bill of rights" de 1688, el "Act of Settlement" de 1700, el "Common law" sobre derechos individuales, etc.



En Inglaterra se encuentran en el Parlamento el poder constituyente y el poder legislativo y es por eso que en éste país no se distinguen las leyes constitucionales de las ordinarias y todas las leyes se reforman con el mismo procedimiento sin importar su contenido. En este país se utiliza el principio de que la ley posterior deroga a la anterior. Cuando en Inglaterra se habla de leyes constitucionales se hace en mención al contenido que estas regulan no por sus caracteres extrínsecos, ya que emanan del mismo órgano.

En cambio, en el sistema de los Estados Unidos de América y en el nuestro el poder constituyente y el legislativo están separados completamente. La soberanía es delegada del pueblo hacia una Asamblea especial, que posee requisitos de garantía en la representación que la Asamblea que emite leyes corrientes. Y por esto es que la Constitución aparece como una ley superior a todos los poderes que por su medio se organizaron. En estos sistemas la soberanía reside en la Constitución y no en el Congreso o Parlamento.

Por su elaboración, deriva la superlegalidad de la Constitución rígida, su superior jerarquía a las demás leyes. Las leyes ordinarias tienen que estar subordinadas a ellas y no deben contrariarla ya que existe un recurso que puede anular a la ley llamado inconstitucionalidad de la ley.

En las constituciones flexibles todas las leyes tiene igual jerarquía ya que todas emanan del mismo órgano y por el mismo procedimiento. Ambos sistemas tienen sus ventajas y desventajas. Ambas contienen preceptos que protegen a las minorías de la dominación arbitraria de las mayorías, preceptos que no pueden modificarse sino cumpliendo ciertos requisitos que garantizan su permanencia.



La Constitución rígida es una garantía de seguridad contra los actos arbitrarios de un dictador unipersonal o una dictadura de partido. La Constitución rígida plantea la exigencia de la posible adaptación progresiva de su contenido a la cambiante realidad social, es decir, que para tener vigencia, la constitución rígida debe amoldarse continuamente a la realidad cambiante, necesita convertirse en un documento vivo al ritmo de las exigencias sociales.

Los artículos pétreos son los artículos contenidos en la Constitución en los cuales están contenidos los procesos para reformar a la misma. Las Constituciones flexibles son las que las normas contenidas en éstas pueden ser modificadas por el legislativo ordinario de la misma manera que las demás leyes.

Las Constituciones rígidas son en las que las normas constitucionales están por encima o colocadas fuera del alcance del legislativo ordinario, en razón de que habiendo sido dictadas por una autoridad superior -asamblea constituyente- no pueden cambiarse sino por ella. Esta clasificación fue primeramente enunciada por James Bryce. Ésta se fundamenta en los trámites que deben cumplirse para reformar una Constitución.

Cuando se puede modificarse sin otros procedimientos formales que aquellos que se requieren para la reforma de una ley ordinaria se llama Constitución flexible. Cuando especiales procedimientos son necesarios para la reforma constitucional se le llama Constituciones rígidas.

Maurice Duverger dice que esta clasificación se refiere únicamente a la reforma de la Constitución y no a su establecimiento. Cuando una Constitución es rígida



representa la forma más solemne y hasta suprema del Derecho, ocupa una situación privilegiada en el orden jurídico y posee formalmente mayor garantía de permanencia, condiciones a las que los juristas franceses han llamado *superlégalité constitutionnelle*.

La Constitución flexible se caracteriza porque procede de la misma fuente de las leyes ordinarias y, por consiguiente, puede ser anulada o reformada por el mismo órgano y por el mismo método que dichas leyes, la Constitución rígida deriva de una fuente diferente y de rango superior a la de las leyes ordinarias, y sólo es abrogable por dicha fuente; en resumen: constitución rígida es aquella que para su reforma exige un órgano y uno métodos especiales, distintos de los que precisan para establecer y reformar las leyes ordinarias

Asimismo podemos afirmar que las Constituciones son rígidas o flexibles se definen según que el procedimiento a seguir para su reforma sea más estricto o sea el mismo establecido para la sanción de leyes ordinarias. Generalmente, mientras en las Constituciones rígidas, el poder de enmienda constitucional corresponde a un órgano distinto al legislativo, en las Constituciones flexibles el mismo órgano que dicta las leyes también modifica la Constitución. Sin embargo, ello no obsta a que una Constitución rígida puede ser enmendada por el mismo órgano legislativo, pero observando un método más estricto que el seguido para la aprobación de las leyes comunes

Esta clasificación de las Constituciones se funda en las características esenciales de uno y de otro tipo constitucional y responde a conceptos técnicos debidamente establecidos. Las constituciones flexibles son elásticas, fluidas, dinámicas, movibles, susceptible de constante modificación, mientras que las constituciones rígidas



son cristalizadas, sólidas, más o menos estacionarias y no tienen otra posibilidad de alteración que la prefijada en el texto.

Esta rigidez constitucional consiste que la Constitución es superior a la ley ordinaria y que su reforma demanda especiales requisitos que guardan relación con su especial categoría. La flexibilidad constitucional consiste en que la Constitución tiene igual categoría que las demás leyes y sólo se diferencia de las demás leyes por la materia que versa. Mientras las normas constitucionales son Derecho para el Estado; las normas ordinarias son Derecho para las instituciones menores que viven dentro del Estado.

Las Constituciones rígidas poseen un sistema de precauciones que se opone a la excesiva mutabilidad de la ley fundamental del Estado y ésta es la consecuencia por la cuál ésta es superior. Para evitar en lo posible que la norma constitucional sea reformada por las leyes ordinarias y garantizar de este modo el principio de superlegalidad constitucional, en las constituciones rígidas se ha establecido el método de la revisión judicial de las leyes, con miras a establecer la conformidad formal y material de éstas con el estatuto fundamental. Éste método fue creado por la Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica en 1787 y luego fue acogido por algunas constituciones europeas sólo que en vez de asignarle esta atribución al poder Judicial como es en la de los Estados Unidos de Norteamérica se lo asignaron a un tribunal especial.

Una razonable rigidez técnico-constitucional es la que conviene a la normalidad institucional de los Estados, especialmente de aquellos de historia incierta y convulsionada. Esto conviene también a los intereses de la libertad de los ciudadanos.



3.1.1.3. Desarrolladas y sumarias

Las Constituciones sumarias son aquellas que contienen las materias en forma escueta y se limitan a exponer los fundamentos de la organización política. Y las Constituciones desarrolladas, las que, además de exponer los fundamentos de la organización política, insertan disposiciones relativas a otras materias.

3.1.1.4. Dispersas o codificadas

Constitución dispersa es aquella formulada en actos producidos sin unidad de sistema, sean legales o consuetudinarias. Y la Constitución codificada es aquella formulada con unidad de sistema, sólo a través de la ley escrita y mediante un procedimiento que permita identificarla.

3.1.1.5. Originarias y derivadas

La constitución originaria es aquella que contiene principios nuevos u originales para la regulación del proceso político o la formación del Estado. Y la constitución derivada es aquella que no contiene principios originales en relación con la formación del Estado, sino adopta una o varias constituciones originarias. La cuestión es fluida y relativa, pero en general la mayoría de las constituciones latinoamericanas serían derivadas. La distinción tiene la importancia de destacar la frecuente inclinación de los constituyentes en adoptar modelos ajenos a la realidad que van a ordenar, estableciendo una suerte de dependencia cultural.



3.1.1.6. Ideológicas y utilitarias

La constitución ideológica o programática es la cargada ideológicamente, que trata de establecer un sistema político determinado. Un ejemplo de éstas es la Constitución liberal de los Estados Unidos de América.

En tanto la constitución utilitaria es la neutra ideológicamente, caracterizada por no regular los derechos individuales sino sólo el régimen de gobierno. Éstas por ser neutras sólo persiguen el bien común. Estas sólo poseen parte orgánica y por esto carecen de parte dogmática. Un ejemplo de éstas es la Constitución de la III República Francesa de 1875.

3.2. Contenido de la constitución

Básicamente se puede afirmar que las Constitución Política de la republica de Guatemala esta contenido en preámbulo, parte dogmática y parte orgánica, que podemos definir de la siguiente forma:

☞ El preámbulo: La parte considerativa de la ley, trata de resumir el espíritu del contenido de esa ley. El preámbulo de nuestra Constitución posee la eficacia normativa y orienta la interpretación de la propia constitución y del ordenamiento jurídico en general y además expresa los valores que la inspiraron. Y por último expresa la decisión de impulsar la plena vigencia de los Derechos Humanos. El preámbulo de nuestra Constitución es un preámbulo clásico.



☞ La parte Dogmática: Se encuentra en el Título I y II de la Constitución y establece los principios, las creencias y fundamentalmente los derechos humanos, tanto individuales como sociales que se le otorgan al pueblo como parte gobernada frente al Estado para que le respete sus derechos. La parte dogmática de nuestra Constitución es eminentemente personalista y humanista, ya que se fundamenta el principio de protección a la persona humana. Y posee una excelente enumeración, listado o inventario de los derechos humanos reconocidos universalmente. La parte dogmática también concluye los derechos sociales y establece en un capítulo único los deberes y derechos cívicos y políticos de los guatemaltecos.

☞ La Parte Orgánica: Es la que establece la forma de organización del poder, es decir las estructuras jurídico-políticas del Estado y las limitaciones del poder público frente a la persona, o sea la población. El Estado de Guatemala es un Estado libre, soberano e independiente, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y libertades. Y su sistema de gobierno es Republicano, democrático y representativo y al mismo tiempo establece el sistema de los tres Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, sin subordinación entre ellos y en los cuales el pueblo delega su soberanía para su ejercicio.

En toda Constitución se advierte que las disposiciones de ella son de dos órdenes principales:

☞ Las relativas al sistema de gobierno, formación, estructura, funcionamiento y atribuciones de los poderes y órganos que constituyen el gobierno;



☞ Las que establecen, reconocen, definen y garantizan los derechos de los habitantes tanto los privados como los públicos.

No se concibe Constitución orgánica que no tenga estas dos clases de disposiciones. Sólo con pensar que la soberanía originaria reside en el pueblo, para considerar la importancia capital que tienen los derechos, declaraciones y garantías esenciales de los habitantes, y los correspondientes a los ciudadanos que forman el cuerpo político del cual surgen los poderes.

3.3. La Constitución y su defensa

La validez de todo el sistema jurídico depende de su conformidad con la Constitución, es decir de su constitucionalidad. Como ha quedado establecido la Constitución es considerada como la Ley Suprema emanada del Poder Constituyente del pueblo, cuya finalidad es la creación de los órganos fundamentales del Estado y la regulación de su funcionamiento, así como el reconocimiento de los derechos fundamentales del individuo frente al poder estatal.³⁴

El enjuiciamiento de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las determinaciones del ordenamiento jurídico es la consecuencia de esta última significación del carácter fundamental de la Constitución, ya que ésta representa el nivel mas alto del sistema jurídico de cualquier organización política. La constitucionalidad se trata pues, en primer lugar de mantener y sostener la supremacía de la Constitución; en segundo lugar del respeto que debe existir entre los órganos del Estado.³⁵

³⁴ Chacón de Machado, Josefina y Carmen María Gutiérrez de Colmenares Carmen María. **Introducción al derecho**; Pág. 39.

³⁵ Prado Gerardo. **Derecho constitucional**; Pág 103



La tendencia a asegurar su estabilidad, es un efecto característico de las Constituciones, como estructura esencial del orden, y obliga a establecer ciertos mecanismos o procedimientos para defenderla de aquellas actuaciones que van en contra o discrepan con los fundamentos constitucionales.

La defensa de la Constitución implica que las normas jurídicas que integran el resto del andamiaje jurídico deben poseer tal cualidad, con el fin de evitar que la norma primaria se falsee por el desenvolvimiento en el derecho ordinario, de principios que desconozcan o contradigan la Constitución y establecer así una coordinación entre el orden fundamental y el derecho que en él se fundamenta.

En cuanto a los sistemas de control de la constitucionalidad, se dan en razón del órgano que tiene a su cargo la función y por el alcance de su competencia. Bien puede ser que se confíe a un verdadero tribunal u órgano judicial, o bien a un comité político ad hoc.

En el primer caso, el fallo del juez sólo es válido con relación al asunto concreto y significa la no aplicación de un precepto, y en el caso de un tribunal constitucional o especial, implica la anulación plena de la ley que se declara inconstitucional. En el segundo sistema, el comité político adopta formas de un procedimiento judicial, pero su decisión no de una sentencia sino una decisión política.

Para la defensa de la constitucionalidad, la Constitución Política de la República de Guatemala, del año 1985, adoptó una formulación combinada, estableciendo por una parte, la Corte de Constitucionalidad con carácter de tribunal permanente de jurisdicción privativa, para la función esencial de defender el orden constitucional,



independiente de los demás organismos del Estado y con funciones específicas asignadas en la ley matriz y en la propia; por otra habilitó a los jueces y tribunales de la jurisdicción ordinaria para decidir, por denuncia de su inconstitucionalidad la inaplicación de ley en casos concretos.

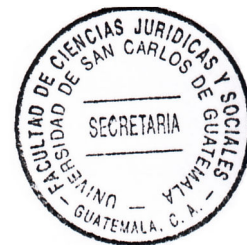
3.4. Supremacía constitucional

En el ámbito del Estado de derecho se podría definir de forma amplia. Se podría afirmar que: Estado de derecho es aquel que sujeta su comportamiento a las normas jurídicas. Es aquel que se subordina al ordenamiento jurídico y en primer lugar a la Constitución, al ordenamiento constitucional como norma jurídica suprema.

Podría decirse que el Estado de derecho es aquel que se subordina a la Constitución como norma suprema y al resto del ordenamiento jurídico de ese Estado.

Por tanto la Constitución como norma jurídica suprema, como norma jurídica de máxima categoría normativa, cumple dentro de ese concepto general una triple función jurídica en tanto en cuanto es norma jurídica suprema, es decir, en primer lugar la Constitución como norma que encarna la supremacía normativa, fija los límites generales del derecho de un país, establece por tanto los límites de todo el ordenamiento jurídico vigente de un Estado ya se trate del derecho público, ya se trate del derecho privado.

Puede decirse por tanto, que el derecho constitucional es aquella rama que contiene la totalidad de los epígrafes generales de todas las ramas del derecho de un país concreto.



Las tres funciones que se derivan de la supremacía jurídica son:

- ☞ La Constitución puede también condicionar o determinar normas futuras, al prohibir o prescribir un determinado contenido en la norma. La Constitución fija los límites generales de todo el derecho.

- ☞ La Constitución como norma jurídica suprema del Estado indica también quienes son los sujetos que están legitimados para crear norma jurídica, los sujetos creadores de ramas. La Constitución indica cuáles son las fuentes de producción del derecho.

- ☞ La Constitución como norma jurídica suprema, no sólo indica la fuente de producción, señala las fuentes de manifestación del derecho, ordena jerárquicamente esa fuente e indica el orden de prelación.

Esa triple función jurídica traza los límites generales del derecho, indican las fuentes de producción señala y ordena jerárquicamente las fuentes. Esa triple función no basta para determinar el contenido de la supremacía normativa constitucional.

La soberanía popular y su atribución al pueblo, que la determina al fin y al cabo la supremacía normativa de la Constitución. El pueblo, como soberano, es titular del poder constituyente, de la potestad constituyente, cuyo ejercicio trae como resultado la elaboración de una Constitución.

Cumplida su obra, agotado su ejercicio de la potestad constituyente, la única garantía del mantenimiento del pueblo como titular de la soberanía la da la



consideración de la Constitución, no como una norma más del ordenamiento del Estado sino como la norma jurídica suprema.

Es decir que agotado el ejercicio de la potestad constituyente cuyo titular es el pueblo como sujeto de la soberanía, esa misma soberanía popular (esa soberanía política) se transforma en soberanía jurídica. El principio democrático que encarna la soberanía popular se convierte en principio de la supremacía normativa de la Constitución.

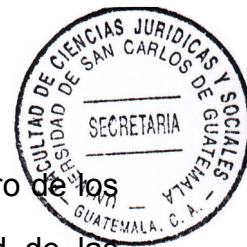
Ese principio es la única garantía de mantenimiento de la obra del soberano, de la obra del titular de la potestad constituyente, a partir de ese momento la soberanía popular (política) pasa a ser soberanía jurídica, soberanía de la Constitución y lo que es más importante, el ejercicio. Todas las modalidades de ejercicio de esa soberanía popular se establecen en la Constitución de acuerdo con los requisitos previstos y establecido en el texto constitucional.

3.5. La inconstitucionalidad

Según Gerardo Prado la misma constitución debe establecer un mecanismo que garantice su hegemonía, el cual no puede ser otro que el poder de enervar o debilitar los argumentos de la disposición legislativa que se combate porque se le acusa de inconstitucional.³⁶

Este mecanismo es la denominada acción, excepción, cuestión o recurso de de inconstitucionalidad. La cuestión de inconstitucionalidad es un instrumento destinado

³⁶ **Ibid.** Pág. 136.



primordialmente a asegurar que la actuación del Legislador se mantenga dentro de los límites establecidos por la Constitución, mediante la declaración de nulidad de las normas legales que violen esos límites. El objetivo común, la preservación de la constitucionalidad de las leyes, puede ser perseguido a través de dos vías (Inconstitucionalidad directa e indirecta) que presentan peculiaridades específicas, pero cuya identidad teleológica no puede ser ignorada.

Este instituto tiende a garantizar la primacía de la Constitución, depurando el ordenamiento jurídico a través de la eliminación de leyes o normas asimiladas no concordes con las previsiones constitucionales.

En relación directa con lo anterior, se puede decir que el recurso de inconstitucionalidad está comprendido entre los llamados medios reparadores, pues tiende a restablecer el estado de derecho quebrantado cuando se desconocen los preceptos constitucionales; tal quebrantamiento puede cometerse al emitir o aprobar las leyes, lo mismo que al realizar funciones ejecutivas con violación de las garantías fundamentales concedidas al individuo, resultando entonces como un medio de protección de éste frente al poder público.

De conformidad con los artículos 116 y 133 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, la inconstitucionalidad de una ley puede plantearse como acción, excepción o incidente, en forma total o parcial, para su aplicación en caso concreto o para su aplicación a la colectividad.



3.5.1. Inconstitucionalidad en caso concreto

Atendiendo a la doctrina comparada y específicamente a España, encontramos que la Inconstitucionalidad en caso concreto se analiza desde dos puntos de vista; la primera como un instrumento para garantizar una interpretación uniforme de la Constitución.

En ésta, habiendo partidarios en pro y en contra de tenerla como una cuestión prejudicial hace ver que es oportuno mencionar que el fundamento ha de verse en un doble orden de razones: una, en la indagación del derecho aplicable al caso, el Juez o Tribunal ha llegado a la conclusión de que la norma, salvo que se juzgue inconstitucional, es determinante de fallo; otra carece el Juez o Tribunal de poder para invalidar o dejar de aplicar la norma posterior y contraria a la Constitución”. Y añade, que partiendo de lo anterior, la duda de inconstitucionalidad es un instrumento corrector de los grave defectos a que llevaría la aceptación de un sistema de Jurisdicción Constitucional concentrado puro, sin tener en cuenta las ventajas que ofrece la fiscalización constitucional, por los jueces ordinarios de las leyes.

La determinación de la razón de ser de esa figura procesal, debe encontrarse en el derecho que tiene todo sujeto, parte en un proceso, a que se aplique al litigio planteado una ley adecuada a la Constitución.

En la pretensión de inconstitucionalidad planteada en caso concreto se requiere al tribunal de su conocimiento al decidir sobre el fondo inaplique la ley atacada, porque resultaría ser inconstitucional fundamentar el fallo en ella. Como son los tribunales ordinarios los que tienen la potestad exclusiva de la aplicación de las leyes para la



solución de litigios sometidos a ellos, a éstos corresponde también el conocimiento y pronunciamiento en primera instancia de la Inconstitucionalidad en casos concretos, de modo que la declaración que recaiga en el planteamiento de la Inconstitucionalidad precisa ser apelada, para que de ella pueda conocer la Corte de Constitucionalidad como tribunal ad quem.

El artículo 116 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad señala: En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación, hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley a efecto de que se declare su inaplicabilidad. El tribunal deberá pronunciarse al respecto.

Las características principales de la Inconstitucionalidad en caso concreto, de conformidad con la ley de la materia son las siguientes:

☞ La legitimación para interponerla únicamente depende de tener interés en la misma, en el caso que se interponga como acción, o bien tener la calidad de parte en el proceso cuando se interpone como excepción o incidente y surte efectos únicamente en cuanto a su denunciante según lo regulado en el Artículo 116 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

☞ La competencia para conocer y hacer pronunciamiento respectivo corresponde al juez o tribunal de su conocimiento según el Artículo 120 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.



☞ La Corte de Constitucionalidad conoce en vía de apelación los pronunciamientos que el “control difuso” atribuye a los jueces y tribunales de la jurisdicción ordinaria los autos que resuelven inconstitucionalidades en caso concreto, suspendiéndose desde el momento de la interposición del recurso la jurisdicción ejercida por el juez a quo. Según lo regulado en el Artículos 127 y 128 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

3.5.2. Inconstitucionalidad de carácter general

En este tipo de Inconstitucionalidad opera la acción popular, esto es, que puede ser promovida tanto por instituciones determinadas, Junta Directiva del Colegio de Abogados, Procurador General de la Nación y Procurador de los Derechos Humanos, como por cualquier particular, con el auxilio de tres abogados colegiados activos.

Sus principales características de conformidad con la ley de la materia son las siguientes:

☞ La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad establece los sujetos que tienen legitimación para interponerla y los efectos de la resolución que decida sobre la inconstitucionalidad tienen efectos para la colectividad según lo regulado en el Artículos 134 y 140 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

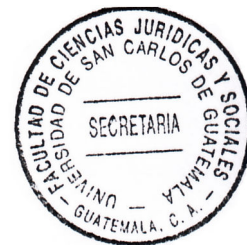
☞ La Corte de Constitucionalidad, integrada por siete miembros, dos suplentes, en su condición de tribunal de Jurisdicción privativa e independiente de la ordinaria, es el

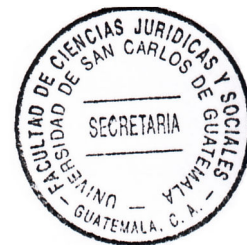


órgano competente para conocer de estas acciones según lo regulado en el Artículo 137 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

☞ La resolución que se dicte tiene carácter definitivo y no es susceptible de ser impugnada mediante ningún recurso según el Artículo 142 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

Para abundar en la diferencia entre las dos formas de impugnar leyes, hacemos referencia en primer lugar al Sistema de control concentrado de inconstitucionalidad directa. Su ascendencia austriaca, inspirada por Hans Kelsen, incorporado a las Constituciones de Austria y de Checoslovaquia de 1920 y aceptado luego en ordenamientos de Europa continental, se centró en un Tribunal Constitucional con facultad privativa para resolver sobre la adecuación de las leyes a la Constitución, esto es el enjuiciamiento del apego a la ley fundamental de las normas emitidas por el órgano encargado de la emisión de las leyes, con la atribución de declarar su nulidad, terna cuyo antecedente ven varios autores en la práctica norteamericana a partir de la conocida sentencia preparada por el Juez John Marshall, presidente en 1803 de la Corte Suprema de los Estados Unidos de América, dictada en el caso de Marbury y Madisson.





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de demostrar la inviabilidad el efecto de la denuncia de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, por violar los fundamentos jurídicos tales como el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Los fundamentos jurídicos que definen y garantizan la ilegalidad del pacto colectivo de industrial actividad económica o región determinada, encontramos el principio de supremacía constitucional, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el principio de indubio pro operario y el principio de tutelaridad. En virtud de que los principios son líneas directrices que tienen como objeto la creación, la interpretación, y la aplicación de normas jurídicas, es importante analizarlas en este tema con el fin de entender el ordenamiento jurídico laboral y específicamente en el tema de los pactos colectivos.

Además como lo habían indicado anteriormente, en el presente trabajo se basará en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, plasmado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Este principio establece que los derechos mínimos regulados en el ordenamiento jurídico laboral son los básicos en toda contratación, por lo tanto no pueden reducirse de ninguna manera, pero que son susceptibles de ser superados en cualquier contrato ya sea individual o colectivo, o a través de los pactos colectivos, convirtiéndose estos, en mínimos en una relación laboral concreta. En virtud de este principio se dice que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable



únicamente para éste y llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica a través de la negociación colectiva.

Por otra parte también esta investigación se rigió con base en el siguiente fundamento jurídico, principio de tutelaridad, regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Este principio establece con el objeto de equiparar la desigualdad que existe entre el capital representado por el patrono y la fuerza de trabajo, representado por el trabajador, las leyes laborales le darán a éste último un trato preferente.

4.1. Aspectos generales de la negociación colectiva

4.1.1. Condiciones indispensables para la negociación colectiva

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

Así se demuestra sin lugar a dudas el hecho de que, desde 1951, el comité de libertad sindical del consejo de administración de la oficina internacional del Trabajo ha tenido que examinar más de 1000 quejas presentadas oficialmente, casi siempre por



sindicatos, por violación de las disposiciones del referido convenio. Esta cantidad de quejas no da señales de disminuir y constituye para el movimiento sindical un problema grave. No es fácil ver cómo los trabajadores pueden hacer uso de la negociación colectiva para defender eficazmente sus intereses si no se les permite constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, sin ninguna injerencia de los empleadores ni del Estado.

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

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

Otra condición indispensable es que las partes negocien de buena fe. Esta es una expresión corriente en el mundo de las negociaciones colectivas. Lo que significa es que cada parte debe estar dispuesta a oír los argumentos de la otra y a tomarlos en



consideración. Además, cada parte debe procurar que el acuerdo, una vez concluido, sea observado por los interesados. Tanto el empleador como sus trabajadores deben hacer, de buena fe, lo que corresponda para que el acuerdo se aplique. En algunos países en particular en el Canadá y los Estados Unidos, el concepto de negociación de buena fe figura en la legislación nacional y ha sido definida con frecuencia en decisiones de organismos oficiales competentes en materia de relaciones de trabajo, los cuales han estimado por lo común que existe una obligación de negociar y de evitar todo recurso a las prácticas laborales desleales.

4.1.2. Asuntos negociables

Los primeros convenios colectivos, que se concluyeron hace alrededor de siglo y medio, trataban del salario semanal, de la duración del trabajo. Los salarios siempre han encabezado la lista de los asuntos importantes, y seguramente siempre figuran entre ellos, pero en la actualidad la lista de asuntos negociables es larga. Por lo que concierne a la duración del trabajo, el siglo XIX se caracterizó por numerosas y famosas manifestaciones de trabajadores organizados para exigir una jornada de diez horas primero, de nueve horas después, y por último de ocho horas en la segunda mitad del siglo. Aun en nuestra época esta cuestión viene inmediatamente después de los salarios en la lista de prioridades de muchos sindicatos. Pero los salarios y la duración del trabajo son ahora asuntos mucho más complejos.

Si bien muchos trabajadores siguen siendo remunerados mediante un salario sencillo consciente en una única suma fija, a muchos otros les interesa que se negocie, entre otras cosas, sobre la remuneración de las horas extraordinarias, el trabajo por pieza las primas de productividad, las asignaciones por tareas penosas, los aumentos



anuales en función de la antigüedad, las vacaciones pagadas y esto concierne sobre todo a las trabajadoras la igualdad de la renumeración por un trabajo de igual valor.

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

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

Es legítimo tratar de estos procedimientos en las negociaciones colectivas, ya hemos visto que “regular las relaciones entre empleadores y trabajadores” es uno de los asuntos más importantes a que se refiere el Artículo dos del convenio sobre la negociación colectiva. Se concluye que es mejor ponerse de acuerdo sobre un procedimiento y hacerlo figurar en un convenio colectivo que resolver cada caso de la



manera que se juzgue más conveniente y correr el riesgo de que alguien observe una conducta imprudente.

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

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

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



4.2 La realidad social

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

Además, los representantes de los trabajadores, normalmente, los dirigentes sindicales deben tener siempre una comprensión clara de la situación general de la economía en el momento. Esto no quiere decir que los sindicatos deben abstenerse de formular pretensiones cuando la situación económica es difícil, sino simplemente que deben tener una idea precisa de ella. Hay otro requisito del que es más difícil dar una idea concreta: que exista cierto <ambiente>, cierto estado de ánimo que permita que empleadores y trabajadores se reúnan como personas que, no obstante tienen intereses diferentes y hasta contrapuestos, están dispuestas a oír lo que la otra parte tenga que decir y a resolver honradamente.

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



excluir al gobierno, deberían preguntarse si no sería conveniente que se esforzaran por crear un clima propicio para la negociación de buena fe.

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

4.3. Formas y redacción de los convenios

Los convenios colectivos pueden revestir muchas formas diferentes, según lo requieran las circunstancias. En su forma más simple, ni siquiera se hace por escrito, se trata de lo que a veces se denomina un <acuerdo entre caballeros>, que queda sellado simplemente con un apretón de manos entre el empleador y el representante de los trabajadores al término de las negociaciones.

A pesar de que ha habido muchos acuerdos verbales útiles y eficaces, probablemente lo mejor para todos los interesados es que un convenio se haga por escrito, aunque se circunscriba a decir que se ha fijado los de salarios y tales



condiciones y que las partes han convenido en consultarse antes de tomar cualquier medida de los temas discutidos.

Sin embargo, casi todos los convenios colectivos son bastante complicados, y las discusiones sobre la forma exacta en que deben redactarse llevan mucho tiempo. En la diplomacia, a veces cierta vaguedad, e incluso ambigüedad, puede servir para superar un grave obstáculo, pero un lenguaje vago o ambiguo está fuera de lugar en un acuerdo entre empleadores.

Aquí es suficiente que las partes obrera en casi todos los casos, el equipo de negociadores del sindicato debe comenzar o hacer una lista por los puntos que quiere que se incluyan y cuidar de que no se consciente ningún punto importante.

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

En algunos países prácticamente todos los convenios se redactan con el asesoramiento de abogados mientras que en otros no ocurre casi nunca. Pero sea cual fuere la solución que se dé a esta cuestión. No hay que olvidar a los trabajadores cuyos



intereses el convenio tiene por objeto proteger, y por eso lo mejor es que se redacte con claridad y sencillez, para que aquellos puedan entenderlo sin dificultad. El mejor tipo de lenguaje jurídico puede ser claro y simple, y al mismo tiempo tener toda la precisión necesaria.

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

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

4.4. Frecuencia, duración y resultados

Como cualquier otro aspecto de las negociaciones colectivas, su frecuencia también varía mucho. En algunos casos, sobre todo cuando se negocia sobre las



condiciones de un gran número de trabajadores, las dos partes se reúnen a intervalos regulares, tal vez cada año o cada dos años. En otros, pueden decirse que las negociaciones son casi continuas, y cuanto menor es el número de trabajadores a que concierne más frecuente serán probablemente las reuniones.

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

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

Es fácil de imaginar la decepción de los miembros de un sindicato si sus dirigentes les dicen que han reclamado un aumento de salario del 20% y luego, después de largos meses de negociaciones, todo lo que obtiene es un 5% y esto ni siquiera con efecto retroactivo a la fecha del comienzo de las negociaciones. Más de un dirigente sindical ha dejado de serlo de resultas de un error táctico de este tipo. Es mucho mejor proponerse un objetivo relativamente modesto, o incluso hablar en



términos generales una mejora en los salarios u otras condiciones de empleo, y también explicar a los trabajadores que les hará falta al menos un poco de paciencia.

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

Hay dos tipos de obstáculos, unos naturales y otros artificiales. El obstáculo natural más importante es la inexistencia de un empleador; en los países en desarrollo hay millones de trabajadores que no tienen a nadie con quien negociar, salvo en algunos casos el comerciante que les compra las cosechas u otras cosas que producen.

En una cooperativa, los únicos que tienen la posibilidad de negociar son los empleados y obreros que la cooperativa ocupa, su número es relativamente pequeño. Otro obstáculo natural serio puede ser la ausencia del empleador, el cual, si posee, una explotación agrícola, pero vive en la ciudad, puede no ver prácticamente a las personas que emplea, y si no autoriza a un administrador de su confianza a pactar en su nombre, poco es lo que los trabajadores pueden hacer al respecto.

Cada día se tiene mayor conciencia de la importancia que reviste para la política económica y social el sector denominado “informal” o “no estructurado”, que abarca a todos aquellos que trabajan en forma independiente a escala pequeña, con muy poco capital o casi ninguno, como los que venden refrescos en las calles o carreteras, los artesanos que trabajan solo con materiales de desecho, los lustradores y los llamados



“vendedores callejeros”. Todas estas personas, muy numerosas en los países en desarrollo, como en el caso de Guatemala, quedan fuera del campo de la negociación colectiva.

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

4.5. Niveles a que se negocia

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

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



El acuerdo nació, pues, de una experiencia nacional, así como de la comprensión de que un sólido entendimiento entre las organizaciones centrales de los empleadores y de los trabajadores podía favorecer la estabilidad económica y social.

Esta sigue siendo todavía su finalidad, aunque el documento de 1935 ha sido objeto de modificaciones. La más importante de éstas guarda relación con lo que los trabajadores denominan democracia laboral, es decir su participación en la adopción de las decisiones que afectan a la empresa en la que trabajan. Se afirma que la gran ventaja del acuerdo básico es que proporciona un sólido fundamento para las relaciones entre los diferentes empleadores y los sindicatos con los que resuelven controversias, reduciendo así las posibilidades de conflicto.

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

En realidad, el acuerdo básico es mucho más complicado de lo que podría inferirse de lo que se acaba de decir; de hecho tiene más de 50 Artículos y se refiere a asuntos como las funciones y derechos de los delegados sindicales, la concesión de licencias para delegados sindicales, la entrega de certificados de trabajo, el cometido de los comités de empresa, la formación y el perfeccionamiento profesional de los



empleados y trabajadores, lleva a cabo periódicamente negociaciones centralizadas sobre salarios y otras cuestiones de importancia. Posteriormente se realizan negociaciones a nivel local, pero se entiende que estas deben ajustarse al acuerdo nacional, salvo por lo que concierne a las asignaciones especiales y a otras prestaciones complementarias.

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

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

Entre ellos están la negociación centralizada por industrias, la negociación regional y la negociación por federaciones de sindicatos, de manera sistemática o sólo



en determinados casos. No vale la pena entrar en los detalles de estos diferentes sistemas, que se fueron plasmando en respuesta a necesidades también diferentes. Refiriéndonos ahora al conjunto de los sistemas, tres conclusiones parecen imponerse: ninguno de ellos es perfecto, cualquiera de ellos es perfecto, cualquiera de ellos puede ser el más adecuado a las necesidades de determinado grupo de trabajadores, y siempre hay que estar dispuesto a introducir cambios si varían las necesidades.

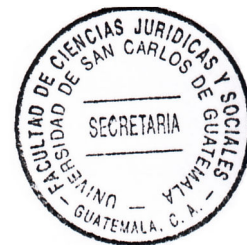
4.6 Análisis de la norma relacionada

La norma nacional vigente específicamente el Artículo 55 del Código de Trabajo, establece: El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

Dentro lo que fue investigado se llegó a la conclusión de establece que no se debe de presentar ninguna clase de denuncia a efecto de que hasta que exista otro pacto colectivo de industria, este sea substituido, es decir, que perdure el anterior hasta que exista un nuevo.



CONCLUSIONES

1. El principio de supremacía constitucional es uno de los pilares fundamentales que informan el derecho guatemalteco, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como la ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado constitucional de Derecho.
2. Los fundamentos jurídicos que norman un pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determina, que se encuentran vigentes contemplan ilegalidad ya que al presentar una denuncia en contra de estos hay que dejar por un lado las negociaciones hasta que se presente otro pacto o se prorrogue el plazo.
3. La denuncia es perjudicial para los trabajadores cuando se presenta en contra de un pacto colectivo de industria, actividad económica o de región determina.
4. No existe procedimiento alguno que proteja a los trabajadores cuando alguna de las partes presenta una denuncia en contra del pacto colectivo de industria, actividad económica o de región determinada, así como el Ministerio de Trabajo no contribuye con la protección a derecho laboral, ya que al presentar este tipo de denuncias se suspenden las negociaciones hasta que exista otro.

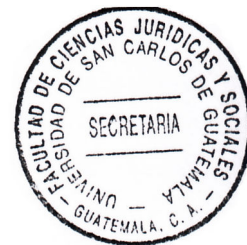




RECOMENDACIONES

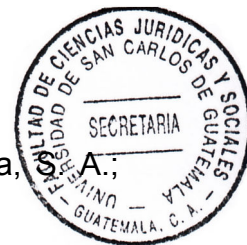
1. Es necesario regular un procedimiento específico relacionado con las denuncias a efecto que se protejan los derechos laborales en general.
2. Los principios Indubio Pro Operario y de Irrenunciabilidad a los derechos laborales deben ser protegidos por las instituciones encargadas para tal fin como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que cuando se presente denuncia en contra de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, no sean vulnerados estos y se vele por su estricto cumplimiento para que los trabajadores no vea afectados en sus derechos laborales.
3. La discusión de un nuevo pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, no se realiza de forma inmediata al quedar sin vigencia el anterior, es decir, si se presento una denuncia, se deja la negociación y por un lado hasta que se fije un plazo de inicio del otro, lo cual conlleva a un atraso en resolución de los problemas laborales existentes.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2vols.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1989.
- ARMAGNAGUE, Juan F. **Manual del derecho constitucional. Teoría de la constitución**. (s.e.); Ed. Depalma; Buenos Aires, Argentina. 1996.
- BIDART CAMPOS, German J. **Tratado elemental de derecho constitucional argentino**. 2t., (s.e.); Ed. EDIAR, Argentina 1986.
- BRONSTEIN, Arturo, **La negociación colectiva: Un Análisis comparativo**. 9ª. ed.; Ed. Nacional, S. A.; México D. F. 1961.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Ed. Heliasta; Buenos Aires, 1992.
- CAMPOS, Victoria. **Evolucion y características de los derechos**. (s.e.); Ed. EDAI; España 1990.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 1t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 3t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.
- CHACÓN DE MACHADO, Josefina y GUTIÉRREZ DE COLMENARES, Carmen María. **Introducción al derecho**. (s.e.); Ed. IDEA; Guatemala 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.



DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México, 1975.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.

HUECK, Nipperdey. **Compendio del derecho del trabajo**. Ed. Astrea, Buenos Aires 1992.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Editorial Astrea, Buenos Aires 1992.

MAXIMILIANO, Kestler Farnés. **Teoría Constitucional Guatemalteca**. (s.e.); Ed. Heliasta, S. R. L., Buenos Aires, Argentina: 1969.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. **Manual de educación obrera. La negociación Colectiva: un principio Fundamental, un derecho**. Naciones Unidas 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27^a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.



PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10ma. ed. Ed. Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, México 1990.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo, Uruguay; Ed. M.B.A.1975.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3ª. ed., Ed. Estudiantil Fenix, Guatemala 2003.

VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo**. Ed. Graf.; Montevideo, 1949.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964.

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

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