

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS FORMAS DE NORMACIÓN
COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

NORA ARGENTINA PELÁEZ ORTEGA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2008

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS FORMAS DE NORMATIÓN
COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NORA ARGENTINA PELÁEZ ORTEGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 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 de Técnico Profesional:

Primera Fase:

PRESIDENTE: Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez
VOCAL: Lic. Héctor David España Pinetta
SECRETARIO: Lic. Rafael Morales Solares

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Saulo de León Estrada
VOCAL: Lic. Helder Ulises Gómez
SECRETARIO: Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez

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

DEDICATORIA

- A DIOS:** Con infinito amor y gratitud por ser la guía de mi vida y la fortaleza que me instó a cumplir una de mis metas.
- A mis padres:** Con todo mi amor por su gran esfuerzo y sacrificio, pero sobre todo por ser el centro de mi admiración.
- A mis hijos:** Por el gran amor que les tengo, y que este triunfo sea ejemplo en su desarrollo profesional.
- A mi esposo:** Por su apoyo incondicional y por creer en mí, gracias.
- A mis suegros:** Mi eterno agradecimiento por la confianza depositada en mí.
- A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. El derecho colectivo del trabajo desde el ámbito socio político.....	1
1.2. El derecho colectivo del trabajo desde el ámbito laboral.....	4
1.3. Los trabajadores durante el liberalismo.....	8
1.4. Diversas etapas de la organización de trabajo.....	8
1.4.1. De la prohibición.....	9
1.4.2. De tolerancia.....	9
1.4.3. De la legalidad.....	9
1.5. El nacimiento del derecho colectivo de trabajo.....	9

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo.....	15
2.1. Definición.....	16
2.2. Naturaleza jurídica.....	17
2.3. Finalidades.....	18
2.4. Clases.....	19
2.4.1. Inmediatas.....	19

	Pág.
2.4.1.1. Organización formal de los empleados.....	19
2.4.1.2. Negociación de las condiciones laborales.....	19
2.4.1.3. Fiscalización del cumplimiento de los derechos de trabajo.....	20
2.4.1.4. Enriquecimiento del derecho individual del trabajo mediante el derecho colectivo de trabajo.....	20
2.4.1.5. Proyección del derecho colectivo del trabajo hacia los trabajadores para estructurar El Estado guatemalteco.....	23
2.4.2. Mediatas.....	23
2.4.2.1. Configuración teórica relativa al pensamiento sindical.....	24
2.4.2.2. Existencia de una participación política.....	24
2.5. Clasificación.....	24
2.5.1. Clásica dicotomía del derecho.....	25
2.5.2. Teorías de la clasificación de las ramas jurídicas en Guatemala.....	25
2.5.2.1. Teorías de la naturaleza de la relación.....	27
2.5.2.2. Teoría romana.....	27
2.5.2.3. La tesis de Roguin.....	27
2.5.2.4. La tesis de Savigny.....	28

	Pág.
2.5.2.5. La tesis de Heidelberg.....	28
2.5.3. Carácter público.....	29
2.6. La Organización Internacional de Trabajo (OIT).....	29
2.6.1. Antecedentes.....	30
2.6.2. Importancia.....	31
2.6.3. La estructura de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).....	32
2.6.3.1. Conferencia Internacional de Trabajo.....	32
2.6.3.2. El consejo de administración.....	33
2.6.3.3. La oficina Internacional de Trabajo.....	34

CAPÍTULO III

3 Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	35
3.1. Definición.....	35
3.2. Estadios previos a la existencia de las instituciones de derecho colectivo de trabajo.....	36
3.3. Conceptualización.....	36
3.4. Clasificación.....	36
3.4.1. Patronos individuales constitutivos de una negociación colectiva.....	37
3.4.2. Agrupaciones temporales de trabajadores.....	37
3.4.3. Asociaciones profesionales.....	42
3.4.4. Huelgas.....	46

	Pág.
3.4.5. Los paros.....	51
CAPÍTULO IV	
4 Formas de normación colectiva en Guatemala.....	55
4.1. Contrato colectivo de trabajo.....	57
4.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	62
4.2.1. Generalidades del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	63
4.2.2. Pactos colectivos de condiciones de trabajo para un determinado centro de producción o empresa que pueden ser extendidos a una actividad económica, industria o región determinada.....	65
4.3. Convenios colectivos de trabajo.....	74
4.3.1. Conceptualización.....	75
4.4. Sentencia colectiva laboral.....	75
4.5. Reglamento interior de trabajo.....	77
 CONCLUSIONES.....	 81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

El derecho colectivo del trabajo forma parte del derecho laboral que se ocupa de la relación y el vínculo existente entre empleadores y trabajadores o bien solamente entre trabajadores, así como también su proceso, sus instituciones y procedimientos de actuación, las diversas instancias en las cuales tienen participación y las disposiciones de orden legal de cuya autoría tienen participación.

Todo hombre que labora debe de cumplir con una determinada función en la sociedad, además de contar con el derecho de recibir a cambio del trabajo que lleva a cabo, los medios que le permitan la obtención de una existencia que sea digna. El cumplimiento de ello únicamente se logra mediante la participación de los trabajadores dentro de su condición de auténticos autores de su propia forma de desarrollarse. Por su dinamismo, el derecho colectivo de trabajo, y por el impulso que el mismo recibe de los empleados es el medio adecuado para la dignificación económica y moral. Entonces, puedo determinar que el derecho de trabajo cuenta con la finalidad suprema de desarrollar al trabajador, de que dicha finalidad suprema es llevada a cabo a través de dinamismos con los cuales cuenta el derecho colectivo de Guatemala.

El análisis de las distintas formas de formación colectiva en nuestra legislación laboral en Guatemala es de importancia para brindar la debida seguridad y protección, tanto a los trabajadores como a los patronos, en todo lo relacionado a los vínculos laborales existentes.

El desarrollo de la presente tesis se dividió en cuatro capítulos, de los cuales el primero nos da a conocer la historia del derecho colectivo del trabajo; el segundo se refiere a la definición, naturaleza jurídica, finalidades, clases y clasificación del mismo, el tercero nos indica las diversas instituciones con las cuales cuenta y el capítulo cuarto nos señala las formas de normación colectiva existentes en Guatemala.

La hipótesis formulada en la presente tesis, fue efectivamente comprobada al determinar la importancia que tienen para nuestra legislación laboral guatemalteca las distintas formas de normación existentes en el país.

Durante el desarrollo de la tesis, se utilizaron las técnicas de investigación bibliográfica y documental, así como también se hizo uso de los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo; el trabajo se fundamentó en la teoría publicista, al ser el derecho del trabajo una rama del derecho público en Guatemala.

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho colectivo de trabajo

1.1. El derecho colectivo del trabajo desde el ámbito socio político

El surgimiento del derecho colectivo laboral, es propiamente el punto de partida del derecho laboral, comenzando el mismo durante el siglo XVIII, cuando apareció el capitalismo. Las leyes de orden económico producidas con el surgimiento de dicho nuevo modo de producción causaron la reducción y el debilitamiento de los estratos sociales existentes, surgiendo otros grupos de sujetos bastantes influyentes, contando algunos de los mismos con títulos no nobiliarios y otros con derechos derivados de sus riquezas. El ejercicio del mando por herencia existente, dio lugar al poder, en beneficio de los ciudadanos influyentes en el orden económico.

El derecho de coalición, es la base fundamental del derecho colectivo de trabajo, el cual es consistente en la facultad de unión en defensa de los intereses comunes de los trabajadores.

Al ser reconocido, el derecho de coalición, surgió la posibilidad de paro, de la huelga, de la contratación colectiva y de la asociación profesional. El derecho en mención, surgió en Inglaterra durante el año 1824, luego fue adoptado en Francia durante el año 1864.

Al lado de la industria textil fueron desarrollándose diversas actividades, con lo cual se permitieron avances en la tecnología para las naciones europeas. Con ello, se dio lugar a que se originaran condiciones de orden laboral bastantes variables, de conformidad al desarrollo cultural de las naciones y a la ubicación geográfica en la cual se encontraban.

Tanto Portugal como España, fueron distinguidas y bendecidas con la repartición de América, lo cual fue importante y favoreció la riqueza de las nuevas tierras adquiridas, con lo cual obtuvo una abundancia pero sin aspiraciones bien definidas de un debido desarrollo de sus países.

Las categorías tecnológicas, políticas y culturales de los países de Europa cuentan con una incidencia bien directa relativa a las condiciones producidas en las colonias de América, más que todo debido a que hizo revivir cruelmente el trabajo gratuito y forzado, siendo Holanda el país Europeo que traficaba esclavos mayoritariamente. La designación de las autoridades en las distintas colonias de América, se basó en derechos nobiliarios, así como también en la recompensa de los servicios militares a sus naciones.

Muy poco fue el crecimiento industrial alcanzado por las colonias españolas, continuando la producción de las mismas agrícola y artesanalmente, no permitiéndose con ello beneficios en el sector laboral. Dentro de la mayor parte de las colonias españolas, después de ocurrida la independencia surgieron dos distintas corrientes políticas:

- Los conservadores: Quienes pretendían mantener el estatus de sus países mediante una vinculación cultural preferida a España.
- Los liberales: Quienes contaban con influencia por parte de los países sajones, los cuales por lo general siempre se encargaron del impulso del desarrollo de la tecnología.

Entre los países americanos de habla hispana productores de las regulaciones laborales primarias existentes, es importante mencionar a México, país en el cual su desenvolvimiento histórico se encuentra bien marcado por hechos y circunstancias de importancia como los son:

- Diversos acontecimientos que permitieron su constitución en monarquía.
- Pérdida de su territorio ante otro país altamente desarrollado.
- Intervención de países europeos.
- Inserción de una monarquía francesa.

En países como Chile y Argentina en los cuales la fuerte inmigración de diversos países de Europa, produjo una composición social y de raza diferente a la de otros países. Por ello en Sur América, surgieron los primeros países en los cuales fueron desarrolladas normas y principios laborales.

Por su lado, Brasil y Portugal siguieron un modelo propio, de manera principal, debido a que Brasil anteriormente formó parte de la monarquía portuguesa. También es importante anotar, que el desarrollo tecnológico que estos países tuvieron es bastante parecido a España y a sus colonias, siendo Brasil el primer país que decretó la sindicalización agrícola. Los países hispanoamericanos no se caracterizaron por ser países avanzados en el ámbito del derecho laboral

1.2. El derecho colectivo del trabajo desde el ámbito laboral

El surgimiento del derecho laboral comienza en el siglo XVIII, con la Revolución Industrial y en donde el desarrollo de la industria de determinadas ciudades se encarga de la disolución del trabajador latifundista de la Europa feudal, y en las ciudades la competencia desigual existente entre el empresario de la industria y el artesano generan que los artesanos en mención formen parte del proletariado.

En Estados Unidos de Norte América, las condiciones de vida y de trabajo fueron bastante complejas, debido a que al lado de la colonización, la industrialización existente de plantaciones de algodón y azúcar, permitieron la esclavitud de cautivos provenientes de África, siendo dicha población reducida a vivir en aquellos terrenos de muy poco aprovechamiento.

Con el apareamiento de la máquina de vapor y del bombillo eléctrico como un aspecto infraestructural determinante de las condiciones de vida de la clase trabajadora se ocasiona como un efecto inmediato de la jornada laboral, que la misma se

prolongara a jornadas de catorce horas y en determinados casos hasta dieciséis horas al día. Generando con ello, cansancio por dichas jornadas de trabajo, así como también que los instrumentos de trabajo fueran contruidos de manera rudimentaria, generando bastantes accidentes laborales. Por ello, posteriormente se contó con las primeras pretensiones por parte de los empleados, como lo son: Reducir la jornada laboral, lo cual fue posible en el año 1932, con el convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como también la atención de los accidentes de trabajo, lo cual fue el punto de partida de la previsión social.

Posteriormente, la doctrina del liberalismo se fue superando y ocurrió, la independización de los Estados Unidos de Norteamérica en el año de 1776, siendo a partir de esa fecha cuando los colonos ya no tienen la obligación de tener que tributar a la corona británica, rompiéndose con ello la estructuración de poder con la cual contaban, pasando a ejercer el mando en dicha nación aquellos ciudadanos que contaban con un mayor poder económico, sin importar el origen de los mismos. Mientras, en Europa el liberalismo fue conciliado como una ideología de progreso, durante los años posteriores a la Revolución Francesa en el año de 1789.

Las garantías fundamentales de la Revolución Francesa, fueron revertidas bruscamente para las clases desposeídas, utilizando como pretexto de que todos los hombres son iguales en derechos.

Es una realidad, que cuando no existe una igualdad económica, los seres humanos no son tratados igualmente, sobre todo si existe una mayor oferta de

trabajadores y una menor demanda en los puestos laborales. También el principio de la autonomía de la voluntad de las partes fue aprovechado en desmedro de los empleados.

El principio de la libre contratación, deja la voluntad del empleado y del patrono la fijación del tiempo durante el cual podrá el empleador utilizar el trabajo del empleado, y al interferir en el acuerdo de voluntades celebrado entre ambos es contrariar las leyes económicas existentes. El trabajador, por tanto es un elemento más con el cual cuenta la producción y no en su aspecto humano, como realmente debe ser tomado en cuenta en cualquier sociedad.

Las diversas condiciones imperantes fueron constitutivas de elementos fuertes para hacer despertar la conciencia de la sociedad y contar con una clase trabajadora que se esforzara para el mejoramiento de sus propias condiciones de vida, pero las ideologías dominantes se fueron conciliando al punto de sancionar penalmente cualquier tipo de propuesta hecha por los trabajadores, tal y como lo estableció la ley promulgada en Francia durante el año 1771 y que se denominó La Ley Le Chapelier

El autor Rolando Echeverría Morataya, nos señala que la ley anteriormente anotada en su parte final rezaba lo siguiente: “Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas y bajo toda clase de especie de condiciones, convenidas mutuamente o contra la atención de la policía y el exacto cumplimiento de las sentencias, así como contra las subastas y adjudicaciones

públicas de diversas empresas, serán consideradas como reunidos sediciosas, y como tales disueltas por los depositarios de la fuerza pública, al tenor de las ordenes que reciban; serán castigados con todo el rigor de las leyes los autores y instigadores y jefes de dichas asociaciones”.¹

Dicha ley, tuvo vigencia hasta el año de 1884, y su finalidad era la conciliación de poder de la clase burguesa. La misma, fue constitutiva de un golpe de estado burgués, para quitarle a los empleados el derecho de asociación. La mismas, fue derogada durante el año en mención.

Es importante anotar, que entre las condiciones que más han preocupado a la clase trabajadora, se puede señalar las condiciones físicas tanto de los menores como de las mujeres. De los menores ya que los mismos representan nuestra generación inmediata y de las mujeres por ser la base de la regeneración humana.

Las primeras conquistas existentes de la clase trabajadora, fueron orientadas a lo siguiente: Al establecimiento de la edad mínima para poder trabajar para que los menores de edad puedan laborar, el establecimiento de una jornada laboral reducida, la limitación de la jornada nocturna tanto para los menores como para las mujeres.

¹ Echeverría Morataya, **Rolando. Derecho del trabajo II**, pág. 9.

1.3. Los trabajadores durante el liberalismo

En la época de la conciliación del liberalismo, en la cual surgen las primeras protestas por parte de los empleados organizados como clase social y dependiente, quienes lo que buscan es el mejoramiento de sus condiciones laborales, existieron cuatro condiciones que fueron deseadas durante dicha época, siendo las mismas, las que a continuación señalo.

- Explotación de niños
- Jornadas extenuantes de trabajo
- Bajos salarios
- Congestionamiento de personas en ciudades insalubres

1.4. Diversas etapas de la organización de trabajo

Durante el surgimiento y desarrollo del periodo histórico correspondiente al derecho colectivo de trabajo, dentro de las sociedades industrializadas europeas, surgen tres distintas etapas, siendo las mismas:

1.4.1. De la prohibición

La etapa de la prohibición, es aquella durante la cual cualquier tipo de organización fue considerada como un delito y todo aquel que se agrupara para el beneficio de la colectividad era considerado como un delincuente.

1.4.2. De tolerancia

La etapa de la tolerancia es aquella en la cual el Estado, sin que existiera una disposición legal bien definida comienza a tener tolerancia con los movimientos obreros existentes, ya que empieza a aceptar las tremendas repercusiones nocivas del sistema de orden económico sin una fuerza que le permitiera el justo equilibrio.

1.4.3. De la legalidad

En la etapa de la legalidad son promulgadas normas jurídicas que lentamente se encargan de conceder y otorgarle derechos de organización a la clase trabajadora.

1.5. El nacimiento del derecho colectivo de trabajo

La existencia del derecho colectivo de trabajo, sucede a comienzos del siglo XX. Al concluir la primera guerra mundial surgió el Tratado de Versalles, con el cual fue creada la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En el mismo, las altas partes contratantes dispusieron urgentemente el establecimiento de principios laborales y de

procedimientos, pero el surgimiento de empleados organizados, así como la realización de huelgas no aparecieron con dicha legitimidad, debido a que la necesidad siempre ha existido anteriormente la norma.

El derecho de trabajo innegablemente surge de las demandas de los trabajadores agrupados para exigir condiciones determinadas de trabajo. En la época de la edad media existieron corporaciones de oficio, que se basaban en unir a las personas que realizaban una misma actividad profesional: “Se juntaban en una sola unión todos los miembros de una misma profesión jerárquicamente con los grados de aprendices, oficiales y maestros, formaban una comunidad que abarcaba la cofradía, la acción religiosa, social, económica, y política de los agremiados”.²

Dichas agrupaciones incluían tanto a trabajadores como a patrones, las mismas eran monopolios que se encaminaban al mantenimiento de reglas determinadas de trabajo, a delimitar los conocimientos obtenidos al interior de las instituciones, así como de la restricción ha ejercer determinada profesión. Ello, desapareció al triunfar el liberalismo, el cual puede ser identificado claramente con la Revolución Francesa.

El autor anteriormente anotado, señala que la asamblea revolucionaria francesa estableció lo siguiente: “Siendo una de las bases de la Constitución francesa la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto o en la forma que sea, los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros

² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, pág. 275.

y demás de un arte u oficio no podrán, cuando se reúnan, nombrar presidente, ni secretario, ni sindico, ni tener registro, ni tomar acuerdos o resoluciones, ni formar reglamentos sobre sus supuestos intereses comunes. Si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio tomasen acuerdos entre ellos tendientes a rechazar o fijar, de común concierto, un precio determinado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, las declaraciones y los convenios serán declarados anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la Declaración de los Derechos del hombre”.³

La regulación anotada, no colocó únicamente a las corporaciones de oficio, o sea a los gremios al margen de la ley, sino que también fue una limitante para cualquier tipo de agrupación que en un futuro se encargara de demandar los trabajadores.

“Debe de reconocerse que en la Gran Bretaña, el desarrollo sindical tiene su propia evolución, pues habiendo entrado en una clara prohibición de las asociaciones, estas son admitidas legalmente, para efecto de que exista un control de las mismas, prohibiéndoseles el ejercicio de la huelga”.⁴

A raíz de que las leyes laborales se encargaban de regir las relaciones de trabajo, las cuales eran provenientes de la dedición unilateral de los empresarios, no tomando en cuenta las necesidades de la clase trabajadora, fueron produciendo diversos hechos políticos.

³ Echeverría Morataya. **Ob.Cit.**, pág. 14.

⁴ Fran, Jorge. **El sindicalismo en el mundo**, pág. 15.

Antiguamente, la huelga se consideraba como un delito, posteriormente la misma comenzó a ser aceptada y por último, la misma, se reconoció en México como un derecho en la Constitución de dicho país durante el año 1917. Posteriormente a la segunda guerra mundial, las distintas legislaciones laborales existentes comenzaron a restringir principalmente a los servidores públicos el derecho de huelga con el cual contaban en aquella época.

Al comienzo, de la historia del derecho colectivo de trabajo, las instituciones con las cuales contaba el mismo se encontraron sujetas a las asociaciones profesionales y a los cambios históricos que ocurrieron derivados de la huelga.

El contrato colectivo de trabajo en el periodo correspondiente a la tolerancia de la huelga y a la asociación profesional carecía totalmente de eficacia, debido a que no existía un camino legal para la efectiva reclamación de su cumplimiento. Por ello, fue completamente necesario que la asociación profesional se encontrara dotada de personalidad jurídica, para que de dicha manera el contrato colectivo contara entonces con existencia legal al existir un sujeto que fuera capaz de exigir su debido cumplimiento.

Durante la etapa contemporánea, la legislación mexicana de aquella época, se encarga del establecimiento obligatorio de que los patronos celebraran contratos colectivos de trabajo. Todo ello ocurrió durante el año 1917.

Por todo lo anteriormente anotado, puedo establecer que el movimiento sindical que generó dicho derecho, el cual es el antecedente del derecho colectivo del trabajo vigente, se encuentra presente desde el nacimiento del capitalismo, pero alcanza su debido reconocimiento al concluir el siglo XIX, en el momento en el cual desaparece como hecho delictivo el derecho de asociarse, y es consolidado de manera universal en el momento en que se reconoce el derecho de asociación en el tratado de Versalles.

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo laboral, es aquel que teniendo por sujetos a núcleos de empleados y empleadores o a sindicatos, en lo relacionado a condiciones determinadas de solidaridad que provienen de la condición de los mismos de prestadores o de otorgadores laborales, lleva a cabo su objetivo en organizaciones de grupo.

Se encarga de determinar o fijar la reglamentación común a las categorías profesionales o de actuar de manera integrada para la debida defensa de sus intereses y derechos. O sea, es la parte del derecho del trabajo que se refiere a las organizaciones que profesionales y de empresa de los patronos y trabajadores llevan a cabo, de sus conflictos y contratos.

2.1. Definición

Se puede definir el derecho colectivo laboral como: "Aquel que teniendo por sujetos a un conjunto de trabajadores y de patronos, en relación de condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objeto en organizaciones grupales determinando o fijando las reglas

comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”.⁵

“Dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino que en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales”.⁶

El derecho colectivo de trabajo es aquel que ocurre como consecuencia directa de las relaciones laborales entre distintos patronos y uno o distintos sindicatos de trabajadores, y se encarga de la regulación de las distintas condiciones en las cuales se ha de prestar el servicio, y los salarios se pagan acordes al trabajo llevado a cabo y el resto de condiciones económicas y sociales se alcanzan mediante trabajadores bien organizados

El derecho colectivo de trabajo es aquel que se destina a la colectividad, siendo la esencia del mismo, aquella en la cual su aplicación no se encuentra limitada únicamente a los trabajadores sindicalizados, sino que también a todos aquellos sujetos que forman parte integrada de la empresa, previo a la suscripción de un determinado pacto de trabajo o durante la vigencia del mismo.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 6.

⁶ Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, pág. 180.

La autora del presente trabajo de tesis define el derecho de trabajo como aquella parte del derecho procesal laboral, como aquel referente a las distintas organizaciones tanto profesionales como de empresa de los patronos y trabajadores, sus conflictos, de sus contratos, así como la debida solución de los mismos.

2.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo le faculta a los empleados y empleadores, para que los mismos se puedan organizar y a la vez intervenir como grupo en la debida solución de la problemática derivada de los contratos laborales.

Por lo anotado en el párrafo anterior, en lo relacionado a la naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo guatemalteco, se puede establecer una doble significación del mismo, ya que por un lado es un derecho frente al Estado y por el otro frente al empresario, siendo por dicha caracterización un derecho eminentemente público.

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos preceptúa en su cuarto considerando numeral “e”, lo siguiente: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

2.3. Finalidades

La principal finalidad del derecho colectivo de trabajo es el trabajador, tomando al mismo desde la perspectiva que al desarrollarse en sus labores, proporciona un servicio de utilidad a la comunidad en la cual vive. Su finalidad es el mejoramiento tanto en el presente como en el futuro del hombre que labora, y para alcanzar dicho objetivo, es influyente en el Estado y en la sociedad de manera mediata e inmediata. Influye de manera mediata a través de la solidaridad de asumir una posición política frente a sus intereses eligiendo a quien va a representar la adecuada condición de la nación, e influye de manera inmediata mediante la unión de los trabajadores, buscando la igualdad, la contratación colectiva y el mejoramiento y aseguramiento de la condición de vida del trabajador.

Después de superada la etapa de las luchas sociales que existió entre la Revolución Francesa y la Primera Guerra Mundial, la forma de enfocar el derecho de trabajo se encamina a tomar una posición reivindicativa en la empresa marcando el comienzo de condiciones más humanas para los empleados.

La importancia del derecho laboral radica en que se establece de manera exacta todos los límites de orden legal para el debido desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador.

2.4. Clases

A continuación, señalo las distintas clases de finalidades del derecho colectivo de trabajo, siendo las mismas:

2.4.1. Inmediatas

Son finalidades inmediatas del derecho colectivo de trabajo aquellas que se presentan con el desenvolvimiento normal de las organizaciones sindicales, las cuales se encuentran relacionadas tan íntimamente, que mediante el logro de las mismas, es posible el cumplimiento de otras, pudiendo mencionar entre las mismas, las siguientes:

2.4.1.1. Organización formal de los empleados

Es aquella organización que de manera preferente se debe llevar a cabo en los sindicatos, para así hacer posible el ejercicio de todos los derechos que se les confiere legalmente; logrando con ello parte del desarrollo del grupo de trabajadores representado.

2.4.1.2. Negociación de las condiciones laborales

Es aquella consecuencia inmediata de que los empleados se encuentren debidamente organizados, lo cual es representativo de un reto para los empleados, ya que no se debe únicamente apreciar la situación de que los trabajadores logren una

mejor condición, que aquella que puedan alcanzar al negociar de manera individual la situación que tienen en la empresa si no que también exista la responsabilidad de los trabajadores, y con ello se facilite para el patrono el manejo de la forma de llevar a cabo la ejecución de la obra o la prestación del servicio, pero siempre bajo normas bien claras con los representantes y no con los empleados.

2.4.1.3. Fiscalización del cumplimiento de los derechos de trabajo

Cuando los empleados se encuentran bien representados y adecuadamente bien organizados, los mismos pueden resguardar sus derechos, siempre bajo la debida vigilancia de un adecuado uso de los mismos. La parte especial de los cuerpos normativos de naturaleza de orden laboral buscan solucionar las necesidades de los empleados, las cuales el estado guatemalteco ha transformado en disposiciones imperativas, y su eficacia puede ser exigida por los trabajadores.

2.4.1.4. Enriquecimiento del derecho individual del Trabajo mediante el derecho colectivo de trabajo

Por lo general al estudiar el derecho de trabajo, se comienza por el estudio del derecho individual del trabajo, pero es de importancia anotar que este último es el resultado de las necesidades y exigencias de los empleados organizados temporal e informalmente que se unen para demandar que sus necesidades sean atendidas.

Después, las normas laborales fueron producto del trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el proceso agregado de la promulgación de ley con la cual cuentan los estados. Luego, las leyes de trabajo surgen como el resultado del consenso tanto entre sectores laborales como patronales, pero siempre con la intervención del Estado guatemalteco. De dicha suerte se puede asegurar que el derecho individual se enriquece constantemente, mediante el derecho colectivo del trabajo.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos regula en su Artículo 54 que: “Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

- a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d.;
- b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupos de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;
- c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria actividad económica o región de que se trate;

- d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria de pacto; y
- e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos

aleguen lo que crean pertinente; este término empieza a contar desde el día siguiente a aquél en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior”.

2.4.1.5. Proyección del derecho colectivo del trabajo hacia los trabajadores para estructurar el Estado guatemalteco

El Estado de Guatemala, cada vez involucra con una mayor frecuencia a los empelados, al tomar decisiones que antes se encontraban reservadas a grupos políticos partidistas, con lo que cuentan con la oportunidad de incidir en las condiciones paritarias para proponer los salarios mínimos en los tribunales de conciliación y arbitraje, en las juntas directivas de instituciones encargadas de los proyectos de seguridad social, capacitación, recreación y alfabetización dirigidos a la sociedad guatemalteca

2.4.2. Mediatas

Son aquellas finalidades que por su naturaleza tienen que planificarse y analizarse, debido a los efectos que deben de llevar a cabo dentro de la sociedad guatemalteca, debido a que el enfoque adecuado que de las mismas se haga, así como

también de la planificación adecuada con que se lleve a cabo, se podrá coadyuvar a que la sociedad evolucione, o a la agilización de la confrontación en la sociedad. Las mismas se presentan de la siguiente manera.

2.4.2.1. Configuración teórica relativa al pensamiento sindical

Es aquella que nos conduce a crear conciencia en los empleados y en las distintas organizaciones de trabajadores, en relación a la defensa de sus intereses sociales y económicos, para que las organizaciones de sindicatos sean una fuente que unifique las opiniones, y que los empleados adquieran un mayor sentido de sus propios intereses en una auténtica democracia.

2.4.2.2. Existencia de una participación política

Debe de existir una participación político partidista, para así obtener una representatividad parlamentaria que permita el impulso de cambio en la legislación laboral, así como la obtención de una debida participación por parte del Organismo Ejecutivo, que permita alcanzar y llevar una mejor y mayor atención y cuidado a los sectores de orden laboral en Guatemala.

2.5. Clasificación

A continuación, doy a conocer la clasificación del derecho colectivo del trabajo, siendo la misma la que a continuación enumero:

2.5.1. Clásica dicotomía del derecho

Diversos son los criterios relativos a la división de las diversas ramas jurídicas, ya sean bien públicos o privados. Por lo general al clasificar una rama jurídica ya sea en el ámbito del derecho público o del derecho privado, se establece que es o de naturaleza pública o privada, según corresponda dicha condición es imperativa de las normas en nuestra sociedad guatemalteca.

2.5.2. Teorías de la clasificación de las ramas jurídicas en Guatemala

Actualmente, existen diversas teorías relativas para la determinación de cuando una rama pertenece al derecho público o privado, siendo las de mayor importancia las siguientes:

Para las teorías que a continuación se anotan, se esta ante normas de derecho público, si se trata de normas que regulan el orden jurídico característico del Estado o de las relaciones del Estado con los particulares, en las cuales el primero actúa en ejercicio de su propio poder soberano o bien cuando la norma sea referente a las relaciones del Estado con otros Estados. También, si una rama de derecho es calificada de pública, cuando ocurre su aplicación, las autoridades encargadas de la resolución, deben de velar por el efectivo interés social o colectivo, para que el mismo sea prevaeciente sobre el interés privado existente. Por otro lado, se estará frente a normas de derecho privado cuando las mismas, como finalidad tienen que regir los

actos llevados a cabo por los particulares y además, es predominante el interés individual frente al general del derecho público.

“El carácter público o privado de una norma depende del interés que garantice o proteja. Las normas de derecho público corresponden al interés del Estado y si se trata de determinar el fin supremo del Estado de Guatemala, o sea el bien común y se comprueba que el mismo efectivamente se haya donde se favorece a la mayoría de ciudadanos del Estado; puede asegurarse la base teórica para incluir al derecho colectivo del trabajo dentro del derecho público; es la teoría del interés en juego o teoría romana”.⁷

La Constitución Política de la República de Guatemala, señala en su Artículo 1 lo siguiente: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su cuarto considerando numeral “e” lo siguiente: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

⁷ Echeverría Morataya. Ob. Cit., pág. 24.

2.5.2.1. Teorías de la naturaleza de la relación

Es aquella teoría que sostiene que se depende de las relaciones existentes entre los sujetos de la relación jurídica, o sea del patrono y trabajador. Si se llevan a cabo relaciones de coordinación, el patrono y el trabajador se encuentran entonces en condiciones iguales y por ende nos encontramos frente a la aplicación del derecho privado. Pero, cuando en la relación existe subordinación de una parte ante la otra nos encontramos frente al derecho público.

2.5.2.2. Teoría romana

También se le denomina la teoría del interés en juego. Se originó de una sentencia del Juris Consulto Ulpiano. La teoría en mención al ser aplicada a las diversas situaciones políticas de la actualidad, puede ser traducida como parte del derecho público, el cual conserva las cosas del Estado, mientras que el derecho privado es aquel concerniente a la utilidad de las personas particulares.

2.5.2.3. La tesis de Roguin

Con la tesis de Roguin se trata de dar solución a la dificultad de poder determinar la calidad de participación del Estado, dentro de la relación jurídica, estableciendo para ello que si la actividad del órgano estatal se encuentra bajo la sujeción a una legislación determinada previamente para la regulación de la relación anotada; ello cuando es de

derecho público, pero cuando el Estado es sometido a la legislación ordinaria, la relación anotada es de derecho privado.

2.5.2.4. La tesis de Savigny

Nos indica, que el derecho se distribuye en dos distintas ramas: Derecho público y derecho privado; siendo el primero el que tiene por objeto el Estado, o sea la manifestación orgánica del pueblo, mientras que el derecho privado es aquel que contiene todas las relaciones de derechos que existen entre los particulares y a su vez es la regla expresiva de todas las relaciones existentes

2.5.2.5. La tesis de Heidelberg

La tesis de Heidelberg que el derecho público se encarga de reglamentar la actividad del Estado, la organización del mismo, así como también del resto de los organismos que cuentan con poder público y de aquellas relaciones en las cuales intervienen por dicho carácter. Para la presente tesis el derecho privado se encarga de regir la vida del hombre y de todas aquellas personas jurídicas que no cuenten con poder público, así como también de las relaciones en las cuales interviene, ya sea entre si o con titulares de poder público.

La tesis en mención, se basa en la clasificación de los sujetos participantes de la relación jurídica o en la calidad en la cual tienen participación los sujetos de la misma; de dicha suerte las relaciones entre particulares son de derecho privado, pero aquellas

de organismos dotados de poder público pueden ser ubicadas tanto de normas de derecho privado como de derecho público.

2.5.3. Carácter público

La debida calificación del derecho colectivo, de formar parte del derecho público, así como su característica imperativa, alcanza una mayor fuerza en el momento que se comprende que el derecho de trabajo es el resultado de la necesidad existente de separar a dicha rama política de la concepción de orden general del derecho común que establece que las partes de un contrato cuentan con la absoluta y libre disponibilidad para el establecimiento de sus convenios, sin que la voluntad de los mismos se encuentren condicionada debido a factores económicos, ya que dentro del ámbito del orden laboral, la voluntad efectivamente se encuentra sujeta a factores como la oferta y la demanda.

2.6. La Organización Internacional de Trabajo (OIT)

La Organización internacional de Trabajo (OIT), es aquel organismo especializado de las naciones unidas, que busca el fomento de la justicia social y de los derechos laborales y humanos que se encuentran reconocidos internacionalmente.

Se encarga de fomentar el debido desarrollo de las organizaciones independientes tanto de trabajadores como de patronos, facilitándoles a su vez la formación y el asesoramiento técnico. Dentro del sistema de Naciones Unidas, la

Organización Internacional del Trabajo, es la organización exclusiva que cuenta con una estructura tripartita, en la cual los empleados y empleadores tienen participación igualitaria, con todos aquellos gobiernos en las labores de sus órganos administrativos

2.6.1. Antecedentes

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), es el único resultado de importancia que existe del tratado de Versalles, el cual origino a la sociedad de naciones; y durante 1946, se convirtió en el primer organismo de las naciones unidas especializado.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) se encarga de la formulación de normas de trabajo con carácter internacional, las cuales revisten las formas de los convenios, mediante los cuales se fijan y determinan las condiciones mínimas necesarias para los trabajadores y patronos en materia de los derechos laborales fundamentales, como lo son los que a continuación indico:

- Derecho de sindicación

- Libertad sindical

- Derecho de negociación colectiva

- Igualdad de oportunidades

- Abolición del trabajo forzoso

2.6.2. Importancia

Es de suma importancia debido a las funciones que lleva a cabo, ya que la misma presta asistencia técnica, principalmente a los distintos campos que a continuación enumero:

- Administración de trabajo
- Política de trabajo
- Formación de profesionales
- Rehabilitación de los profesionales
- Relaciones de trabajo
- Condiciones de trabajo
- Cooperativas
- Desarrollo gerencial

- Estadísticas laborales
- Seguridad social
- Seguridad en el trabajo
- Salud en el trabajo

2.6.3. La estructura de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), se conforma por tres distintos órganos, siendo los mismos: La conferencia internacional de trabajo, que constituye el órgano superior y habitualmente se reúne durante el mes de junio de cada año en la sede de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la cual se encuentra en Ginebra, Suiza.

2.6.3.1. Conferencia Internacional de Trabajo

La misma, cuenta con una función de bastante importancia, ya que lleva a cabo las funciones que a continuación señalo:

- Servir de foro en el lugar en el cual se debaten cuestiones sociales
- Servir de foro en el lugar en el cual se debaten cuestiones laborales

- Aprueba el presupuesto de su organización
- Elige al consejo de administración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

2.6.3.2. El consejo de administración

Es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el cual se reúne tres veces por año en Ginebra, Suiza. El mismo, adopta todas aquellas decisiones relativas a la política de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) así como también establece el programa y el presupuesto, del cual posteriormente se presenta a la conferencia para su adopción. También se encarga de elegir al director general de la oficina internacional de trabajo. Dicho consejo se integra por veintiocho miembros gubernamentales, siendo catorce los miembros empleadores y catorce miembros trabajadores. Los diez estados que cuentan con una mayor importancia industrial se encuentran representados permanentemente, y el resto de los miembros se eligen mediante la conferencia internacional del trabajo cada tres años entre los representantes del resto de países miembros. Tanto los trabajadores como los patronos se encargan de elegir a sus propios representantes, de manera independiente unos de otros.

2.6.3.3. La Oficina Internacional de Trabajo

La oficina internacional de trabajo es aquella secretaria que cuenta con carácter de permanencia y forma parte de la organización internacional de trabajo, contando con la responsabilidad primordial de las actividades, las cuales prepara con la supervisión del consejo de administración y con la dirección del director general

CAPÍTULO III

3. Instituciones del derecho colectivo de trabajo

Las instituciones jurídicas: “Tienen como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la actualidad de una ley”.⁸

Las instituciones de derecho colectivo de trabajo son líneas constructivas del plan de la debida organización del Estado, así como también son fundamentales ya que cuentan con principios morales, básicos y políticos.

3.1. Definición

El autor guatemalteco Rolando Echeverría Morataya anteriormente citado nos señala que: “Las instituciones de derecho colectivo de trabajo identifican a los elementos que han hecho posible la existencia de esta parte de la ciencia jurídica, es decir aquellos sin los cuales no habría sido posible crear normas que persigan la armonía entre los factores de la producción, ya sea estableciendo reglas de conducta predeterminadas, o reglas de ejercicio de esas conductas predeterminadas, que al tenor de los principios fundamentales logren la dignificación moral y económica de la clase trabajadora”.⁹

⁸ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**, pág. 179.

⁹ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.**, pág. 29.

3.2. Estadios previos a la existencia de las instituciones de derecho colectivo de trabajo

Mario de la Cueva, al hacer un análisis de los conceptos relacionados a la sociedad, asociación y coalición nos indica: “Es necesario para que pueda llegarse a la realización de la asociación, la coalición, y la asociación sindical, el recorrido de cuatro estadios principales, siendo ellos: a) la reunión pública o privada se encuentra prohibida; b) el estado la tolera; c) se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria d) se garantiza como un derecho constitucional”.¹⁰

3.3. Conceptualización

Las instituciones primordiales del derecho colectivo del trabajo son aquellas que le han dado vida, siendo las mismas los patronos individuales, las agrupaciones temporales de trabajadores existentes en torno a un consejo o un comité ad hoc, las asociaciones profesionales, las huelgas y los paros.

3.4. Clasificación

A continuación enumero la clasificación de las instituciones de derecho colectivo del trabajo en Guatemala, siendo las mismas las siguientes:

¹⁰ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 234.

3.4.1. Patronos individuales constitutivos de una negociación colectiva

“Patrono es toda persona individual o jurídica que emplea los servicios personales de otra, para la realización de determinada actividad lícita”.¹¹

Los patronos individuales constitutivos de una negociación colectiva pueden tener la clasificación de institución de derecho colectivo del trabajo cuando concurren a negociar con un sindicato de trabajadores un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un contrato colectivo de condiciones de trabajo. También cuando suscriben un comité ad hoc, un arreglo directo, cuando tienen que comparecer como sujetos procesales en un conflicto colectivo de carácter económico social o de carácter jurídico, debido a que se les demanda un pliego de peticiones o bien por la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo o por que son acusados de una inadecuada interpretación y aplicación posterior de la ley

3.4.2. Agrupaciones temporales de trabajadores

También se les denomina coalición de trabajadores, las mismas originalmente fueron en los comienzos del derecho de trabajo aquellas que se formaban al margen de la ley, y posteriormente subsistieron para el planteamiento de sus demandas en lo relacionado a mejores condiciones laborales, bajo la temática que la unión hace la fuerza.

¹¹ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.**, pág. 30.

Por lo general el surgimiento de las agrupaciones en mención, siempre se encontraba seguida de una huelga: “Las coaliciones suelen constituir antecedentes u origen de los estados de huelga y de paro patronal; anuncian casi siempre una medida de acción directa que tiende a perturbar la paz industrial”.¹²

También el citado autor nos señala que: “No todas las coaliciones degeneran en conflictos, ni estos en huelga; pero resulta evidente que esta es la forma más característica y en ciertas épocas las más frecuente, de manifestarse los conflictos entre trabajadores y empresarios en actuación colectiva”.¹³

El hecho relativo a que las demandas de los empleados temporalmente agrupados se hicieran coincidentes a trabajadores y patronos para la negociación en lo relativo a algunas condiciones de trabajo para los trabajadores, originó confusión en la reunión en la cual participan trabajadores y patronos con el frente conformado por los trabajadores.

“Dentro de la organización capitalista, se producen fatalmente conflictos entre los intereses muchas veces antagónicos del capital y el trabajo. Los trabajadores exigen el mejoramiento de sus condiciones y los patronos se resisten a otorgar concesiones, con lo cual se provocan conflictos en los que ambas partes deben tomar sus medidas de defensa”.¹⁴

¹² Cabanellas. **Ob. Cit.**, pág. 140.

¹³ **Ibid**, pág. 142.

¹⁴ Walter Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho de trabajo**, pág. 323.

La coalición de empleados es aquella concertación de un grupo de trabajadores con el objetivo de plantearle a su empleador las peticiones correspondientes que resolverán un problema dentro de la empresa. Es aquella acción de agruparse de manera temporal, independiente del curso que los acontecimientos tomen, ya sea porque se llegue a un arreglo directo con el patrono, que se produzca un determinado proceso judicial, o por que dicha agrupación temporal genere una huelga o sea la causa de un paro.

Por su lado la legislación laboral en Guatemala, regula como un derecho de los trabajadores, la posibilidad de que exista un arreglo directo entre trabajadores y patronos en el cual los primeros cuentan con la facultad de poder constituir consejos o comités ad hoc, que se encarguen del planteamiento a sus patronos de las solicitudes y quejas correspondientes.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 374 establece que: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera 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 o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible".

También la citada norma, regula en su Artículo 375 nos indica que: “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido puede exigir ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado”.

También, nuestra legislación laboral vigente reconoce expresamente aquellas circunstancias que pueden provocar una huelga.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 377 preceptúa que: “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio

documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.

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

También la citada norma, nos regula en su Artículo 378 primer párrafo que: “Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicatos emplazados, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma, prevista”.

Del análisis de los Artículos anteriormente anotados, puedo determinar que en nuestra legislación laboral vigente es reconocido el derecho de coalición de trabajadores, reconociéndose como representantes de los empleados a los comités que se conformen bajo condiciones legales.

3.4.3. Asociaciones profesionales

Las asociaciones profesionales de empleados, obreros o funcionarios deben proponerse como objetivo primordial el mejorar las condiciones laborales de sus miembros. Dichas asociaciones profesionales consisten en la unión de distintas personas con la finalidad del desenvolvimiento de manera colectiva de una acción jurídica para tutelar los intereses de los mismos.

Los derechos con los cuales cuentan los empleados para exigir una condición de vida, estuvieron limitados mientras existió prohibición para poderse asociar, ya que la misma anteriormente era considerada como un delito, lo cual impidió que los empleados pudieran juntar sus esfuerzos constantemente.

El sindicato cuenta con un comportamiento bien particular, debido a que se perfila no precisamente dentro del cuerpo de la asociación humana regular, sino que en aquellos representantes de los empleados, los que consientes de las necesidades de dichos trabajadores, plantean posiciones en beneficio de los intereses de los sectores obreros.

Por lo anotado en el párrafo anterior, puedo establecer que la libertad sindical y el derecho de asociación se encuentran vinculados estrechamente y que para los legisladores, el reconocimiento del derecho de asociación es llegar a aceptar la organización de los trabajadores de manera formal.

En la actualidad, los sindicatos, son aquellas asociaciones cuyas formas y principios de integración surgieron con el derecho civil y son correspondientes al derecho laboral, siendo las leyes de trabajo las que rigen sus fines, constitución, principios, ámbito de aplicación, limitaciones, obligaciones, atribuciones y sanciones.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 206 nos preceptúa que: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos, los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

También la citada norma en su Artículo 207 nos establece que: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia”.

El Artículo 208 de la norma en mención, determina que: “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales”.

También la citada norma, nos señala en su Artículo 209 primer y segundo párrafo que: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la

delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido de este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida”.

El Artículo 210 de la norma en mención, nos regula que: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país”.

3.4.4. Huelgas

Son la forma de bloquear la producción, para hacer sentir el descontento de los empleados frente al patrono, debido a desatención, negatividad o intransigencia del mismo en lo relacionado a los requerimientos de los trabajadores.

“La huelga se limita a la suspensión de labores acordadas y mantenidas por la totalidad por la mayoría de trabajadores de una empresa como medidas de presión para que sean atendidas sus demandas”¹⁵

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 239 establece que: “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o

¹⁵ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.**, pág. 6.

defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades”.

También la citada norma nos indica, en su Artículo 240 determina que: “La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure”.

El Artículo 241 de la norma en mención nos regula que: “Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación; y
- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono”.

El Artículo 242 de la norma anotada preceptúa que: “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble”.

El Artículo 243 de la norma en mención establece que: “No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;
- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado,

telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,

c) Fuerzas de seguridad del Estado.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el artículo 394 de este Código, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

El tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

El Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial, cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país.”

También la citada norma, en su Artículo 244 establece que: “Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga”.

3.4.5. Los paros

También se les denomina paro patronal o cierre patronal, o bien sencillamente paro. El mismo, es aquella privación al trabajador de los beneficios de la relación de trabajo normal, suspendiendo el pago del salario que le corresponde, debido a que materialmente la obligación de prestar el servicio o de ejecutar la obra no se ha cumplido.

El paro se presenta como una forma de contra ataque del empleador contra sus propios trabajadores, cuando los mismos se encuentran llevando a cabo un movimiento de orden colectivo en búsqueda de la obtención de mejores condiciones de vida para ellos mismos y para sus familias, tal y como ocurre con el empleado en nuestra sociedad guatemalteca.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 245 nos regula que: “Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o Las empresas en que se declare”.

También la citada norma preceptúa en su Artículo 250 que: “Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores”.

El Artículo 251 de la norma en mención, preceptúa que: “Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

- a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;
- b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidas; y
- c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes.

Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho”.

También la citada norma, nos regula su Artículo 252 que: “Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono”.

CAPÍTULO IV

4. Formas de normación colectiva en Guatemala

Dentro de todo acto colectivo, todos los interesados buscan una misma finalidad y tienen las mismas aspiraciones, tal y como ocurre con la asociación y con la sociedad. En los contratos y en las convenciones colectivas laborales cada quien persigue distintos fines. Los sindicatos buscan el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores guatemaltecos, mientras que los empresarios lo que buscan es alcanzar la paz social de las empresas.

Las diversas figuras anotadas en el párrafo anterior de la presente tesis, cuentan con características particulares que hacen que se separen de la tradicional clasificación de los contratos, siendo una de las mismas que sus efectos y aplicación no pueden limitarse a las partes que los suscriben, debido a que ello sería bastante dañino para el patrono, y la otra es que no se pueden dar sin la existencia de condiciones excluyente especiales como calidad bien especializada de funciones y el debido ejercicio de representación del patrono.

La crisis política, económica y social que atraviesa actualmente nuestro país, las condiciones laborales son precarias debido a las constantes violaciones por parte de los empresarios de los derechos humanos, sindicales y laborales, la falta de voluntad política del Estado de ejercer su función y exigir a los empresarios el cumplimiento de las leyes laborales y los Convenios Internacionales de la OIT, se acrecenta la necesidad

imperante de una actuación más fuerte y eficaz por parte de los trabajadores organizados a través de las centrales sindicales más representativas del país en defensa de estos derechos y exigir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Tribunales de Trabajo que se aplique la ley a los empresarios violadores de nuestra legislación nacional y los Convenios Internacionales de Trabajo.

Es de importancia, anotar que es de importancia el debido cumplimiento de las figuras en mención en nuestra sociedad guatemalteca, debido a que el llevar a cabo las mismas pueda ser de importancia para la adecuada participación del Estado como ente con interés en ello, ya que por ser las mismas figuras contractuales de derecho con carácter público, el Estado forma parte interesada en su correcto cumplimiento y eficacia.

La necesidad de que existan dichas figuras contractuales, en nuestra sociedad guatemalteca es la causa en muchas ocasiones de la existencia e imposición de las mismas, lo cual en determinadas ocasiones hace que las mismas sean de cumplimiento obligatorio para todos aquellos habitantes de la República guatemalteca, desapareciendo con ello el consenso de aquellas instituciones contractuales comunes en el país.

El campo político y social de reconocimiento de los derechos con los cuales cuentan los trabajadores guatemaltecos hace suponer que las primeras normativas existentes se encontraron encaminadas a la determinación de ciertas condiciones de trabajo, para con ello hacer limitaciones a todos aquellos abusos cometidos en contra

de los trabajadores, lo cual nos refiere directamente a los convenios colectivos laborales.

Actualmente, han sido creados diversos cuerpos legales, que dan respuesta al objeto que desea regularse, y de dicha manera podemos mencionar en nuestra legislación laboral vigente a los siguientes: Convenios Colectivos de Trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo que se han acordado tanto entre patrono como trabajador o que han sido decretados mediante el Estado, los Convenios Colectivos de Trabajo, las Sentencias Colectivas y Reglamentos Interiores de Trabajo.

4.1. Contrato colectivo de trabajo

Mediante el contrato colectivo laboral, los trabajadores que se encuentran organizados en sindicatos se encargan de contratar con un patrono los servicios de un grupo determinado de trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato. El mismo, es un medio de proteger a los empleados de la condición de desempleados en nuestra sociedad guatemalteca.

En el contrato colectivo de trabajo, el empleador lleva a cabo la contratación con los diversos directivos del sindicato, quienes deben de encontrarse debidamente facultados y autorizados por la asamblea del sindicato para llevar a cabo dicha gestión, como parte contratante, el sindicato es quien se encuentra obligado frente al patrono, lo cual le hace posible no únicamente ejercer debidamente la representación de los

empleados, sino también de todo aquel contratado a través de la organización de orden sindical.

Actualmente, en nuestro país no ha existido un adecuado desarrollo del contrato colectivo laboral, debido al inadecuado devenir histórico del derecho laboral existente, pero en países industrialmente bien desarrollados si ha tenido buenos resultados, como ha ocurrido en Francia y Gran Bretaña. Allí, puede notarse claramente desde el siglo XIX, que los sindicatos manejan lo que se denominan bolsas de trabajo, a través de las cuales, los empleados son ayudados a conseguir trabajo, y los empleadores a obtener mano de obra que sea calificada.

En los países americanos de habla española, México es el país que ha logrado desarrollar mayormente dicha institución, y que los trabajadores han alcanzado debido a contar con una organización de orden sindical bien organizada en su país.

En nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, todo lo relacionado al Contrato Colectivo de Trabajo, lo encontramos debidamente regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en los Artículos 38 al 48, los cuales señalo a continuación:

“Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores

determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

“El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

“La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo, y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él”.

“En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.”

“Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la

asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho Común”.

“Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.”

“Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato”.

“Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo”.

“Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen”.

“El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

- a) Sus propios miembros;
- b) Otros sindicatos que sean parte del contrato;
- c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y
- d) Cualquier otra persona obligada por el contrato”.

“Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean parte del contrato, cuando la falta del cumplimiento les ocasione un perjuicio individual”.

“Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, él o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros”.

4.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es aquella figura contractual cuyo objetivo primordial es la regulación de todas aquellas condiciones en las cuales el trabajo debe ser prestado, así como también otros distintos aspectos que se relacionan al mismo.

La ley le confiere al pacto colectivo de condiciones de trabajo la calidad de ley profesional, y a la vez le impone al mismo que a su normativa se le deben de adaptar todos los contratos de trabajo ya sean individuales o colectivos que existan o que posteriormente sean llevados a cabo en las industrias o en las empresas que sean lesionadas.

El carácter de ley profesional, le otorga a nuestra legislación laboral vigente al pacto colectivo de condiciones de trabajo en Guatemala. Dicha calificación cuenta con tres distintas calificaciones de importancia, siendo las mismas las que a continuación doy a conocer:

- La negociación no es totalmente potestativa para el patrono y trabajador, sino que la misma es una obligación para el empleador si la misma es pedida por los empleados que sean constitutivos de la cuarta parte de la totalidad de los trabajadores de la empresa; y para todos aquellos trabajadores en los casos en los cuales a pesar de que exista un pacto colectivo, los mismos no hubieren

hecho la denuncia en el tiempo correspondiente, además de la presentación del proyecto del pacto correspondiente.

- Para que el pacto colectivo de condiciones de trabajo cobre la debida vigencia lo debe aprobar previamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien se encarga de revisar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, para verificar previamente que el mismo no contenga violaciones a las disposiciones normativas vigentes en nuestra sociedad guatemalteca.
- Todos los efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo tanto de centros de producción determinada como de empresas no se limitan exclusivamente a las partes contratantes, sino que se extienden y abarcan totalmente a los trabajadores y a aquellos sujetos que forman parte integrante dentro de los contratantes en Guatemala.

4.2.1. Generalidades del pacto colectivo de condiciones de trabajo

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo pueden existir casos en los cuales un centro de producción determinado o en una empresa existan más de un sindicato, y en cuya situación, a solicitud de los sindicatos que se encuentren interesados en realizar la negociación correspondiente, deben de intervenir las autoridades laborales para el debido establecimiento del que cuente con una mayor cantidad de lesionados, o los sindicatos que representen a cada una de los oficios o

profesiones, lo cual debe hacerse mediante la Inspección General de Trabajo en Guatemala.

Cuando el sindicato efectivamente ha cumplido con todos los requisitos formales previos establecidos, y el pacto colectivo ha sido denunciado a tiempo, se debe hacer llegar el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo a la parte patronal mediante la autoridad de trabajo, y si la negociación es llevada en la vía judicial, se debe de esperar treinta días, a los cuales se les llama vía directa, y la conclusión de dicha etapa se denomina agotamiento de la vía directa. También, de igual manera, debe actuar el patrono, si es el mismo el que se encarga de plantear la negociación del pacto en mención.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga de la aprobación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, y dicha aprobación es llevada a cabo mediante un procedimiento que se denomina homologación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, para que pueda contar con la debida vigencia y autorización, pero puede comenzar a regir desde el momento en el cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo reciba y dictamine en relación al mismo. Nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, determina lo mínimo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe contener.

4.2.2. Pactos colectivos de condiciones de trabajo para un determinado centro de producción o empresa que pueden ser extendidos a una actividad económica, industria o región determinada

Para que un pacto colectivo de condiciones de trabajo sea extendido, y con vigencia a toda una actividad económica, industria o región determinada de nuestra sociedad guatemalteca, es fundamental que exista un interés o del patrono o del trabajador que se ha encargado de suscribirlo, la cual debe ser solicitada previamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y cuando el Organismo Ejecutivo lo considere pertinente, se encargará el mismo de declarar su obligatoriedad. Pero para poder solicitarlo, se deberán cumplir con las condiciones que a continuación doy a conocer:

- La parte patronal que se haya encargado de suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo y que pretenda extenderse, deberá tener laborando las dos terceras partes de los empleados que se ocupen en su industria, actividad o región establecida y determinada.
- El sindicato que se haya encargado de la suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo que desea extenderse, abarque las dos terceras partes de los empleados que se ocupen en la industria, actividad o bien en la región determinada.

- Debe de ser acompañado un ejemplar de la solicitud correspondiente para que pueda contar con la debida validez.

En nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, todo lo relacionado al Pacto colectivo de condiciones de trabajo, lo encontramos debidamente regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en los Artículos 49 al 56, los cuales regula a continuación:

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

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

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

“Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorable para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.

“Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se debe observar las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio, puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales

de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o los puntos en discordia. Para éste efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código”.

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

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

“En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

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

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

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto”.

“Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

- a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d.;
- b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupos de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;
- c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria actividad económica o región de que se trate;
- d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad

particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria de pacto; y

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

Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término empieza a contar desde el día siguiente a aquél en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es

aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior”.

“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”.

“Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo, si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del Artículo 59, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dio fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda”.

Después, de que efectivamente se haya dado cumplimiento al trámite determinado y establecido en la ley, entonces el Organismo Ejecutivo se debe encargar de fijar el plazo correspondiente en el cual deberá regir el pacto colectivo de condiciones de trabajo en la industria, en la actividad económica o en la región correspondiente que sea determinada.

4.3. Convenios colectivos de trabajo

El término convenio es de aplicabilidad dentro del ámbito laboral, y el mismo se encarga de la identificación de todos aquellos arreglos a los cuales llegan tanto los patronos y los trabajadores después de la existencia de discrepancias, ya sea mediante lo que firmen las partes, o con la intervención de componedores o de una autoridad judicial.

Puede que exista un convenio relativo al arreglo al cual lleguen trabajadores y patronos, cuando los primeros se integren directamente en una coalición de trabajadores, haciendo representarse los mismos mediante un consejo par hallar la solución correspondiente a la problemática que se encuentra afectando a los trabajadores del centro de producción o de la empresa. Lo anotado, por lo general va a ocurrir cuando no exista un sindicato en beneficio de los trabajadores, ya que si el mismo efectivamente existe, el mismo tiene a su cargo la debida representación de los trabajadores, a pesar de que la ley no limita que pueda ser suscrito un convenio con un determinado grupo de trabajadores coaligados, pero el convenio en mención tendría que ser extendido a los empleados en su totalidad.

Convenio es aquel que se firma tanto por los patronos como por los trabajadores para terminar de manera conciliatoria un determinado conflicto que fue planteado de manera judicial, ya sea que los empleados se hagan representar en un Consejo o bien que se encuentren actuando bajo la representación del sindicato del trabajador.

Se le puede denominar convenio, también al documento que se encargan de suscribir tanto los patronos como aquellos trabajadores que se hacen representar por un sindicato, en lo relacionado a aquellos problemas de la actualidad que no fueron previstos o que no pudieron preverse dentro del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

4.3.1. Conceptualización

“El convenio colectivo es el contrato celebrado por representación de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo”.¹⁶

4.4. Sentencia colectiva laboral

También se le denomina laudo arbitral o sentencia arbitral, y la misma es el fallo último del proceso que se llama en Guatemala conflicto colectivo de carácter económico social, la cual se encarga de la resolución de las demandas de los empleados guatemaltecos.

¹⁶ Alonso, Manuel. **Concepto de convenio colectivo**, pág. 5

Dicho fallo, anteriormente anotado en el párrafo anterior, es la sentencia del Tribunal de Arbitraje sobre el pliego de peticiones correspondiente, o bien la petición de que resuelve una solicitud relativa a la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Es necesario, para la pronunciación de una sentencia colectiva, los siguientes requisitos:

- Que el pliego de peticiones efectivamente haya sido demandado o bien el pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- Que las prevenciones de urgencia que se encarga de otorgar la ley hayan sido recibidas por el juez.
- Que se agote la vía directa correspondiente.
- Que el Tribunal de Conciliación se haya integrado, así como también que el mismo cuente con sus atribuciones, sin la necesidad de que la partes lleguen a un determinado arreglo.
- Que el Tribunal de Arbitraje se haya integrado. Los hechos, las pretensiones, condiciones y los diversos hechos y situaciones tanto de orden laboral como de orden económico para los empleadores se encuentren también integrados para

que posteriormente el Tribunal de Arbitraje se encargue de proceder a dictar sentencia sobre la demanda relacionada.

Es de importancia anotar, que tanto el Tribunal de Arbitraje como el Tribunal de Conciliación son constitutivos de órganos judiciales tripartitos, o sea que en los mismos se integran diversos representantes del sector patronal como diversos representantes del sector de los trabajadores.

4.5. Reglamento Interior de Trabajo

También se le denomina Reglamento Interior, Reglamento de Trabajo, Reglamento de Empresa, Reglamento de Fábrica o Reglamento de Servicio. Nuestra legislación laboral vigente denomina a la institución en mención como Reglamento Interior de Trabajo. A la misma, le es asignada la función de precisar detalladamente y regular las normas a las cuales de manera obligatoria tienen que sujetarse el patrono y los empleados en la prestación del servicio o en la ejecución de la obra.

La elaboración y el posterior funcionamiento del Reglamento Interior de Trabajo son obligaciones del patrono, cuando el mismo tenga bajo su cargo los servicios de diez o de más empleados dentro de su empresa.

En nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, todo lo relacionado a los Reglamentos Interiores de trabajo, lo encontramos debidamente regulado en el Código

de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en los Artículos 57 al 60, los cuales preceptúa a continuación:

“Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.

“Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”.

“Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del Reglamento Interior de Trabajo”.

“El reglamento interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho

días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;

- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”.

CONCLUSIONES

1. El derecho colectivo de trabajo, es determinante de todas las normas que se encuentran relacionadas con las asociaciones profesionales, con la conciliación, convenios colectivos, huelga y arbitraje; así como también de las normas relativas a la previsión social.
2. Los trabajadores mediante la determinación del derecho de trabajo y la negociación colectiva, logran efectivamente equiparar a sus patronos para establecer bases participativas y de garantías que beneficien a los trabajadores en la manera de actuar en el ámbito jurídico; pero es fundamental que el Estado de Guatemala los involucre en el actuar de las instituciones.
3. El derecho colectivo del trabajo es de naturaleza pública, debido a que el Estado guatemalteco tiene por objetivo y finalidad el bien común; el cual es exclusivamente atendido a que todos los trabajadores de la República guatemalteca cuenten con justicia y bienestar social.
4. Dentro del campo del derecho colectivo de trabajo se encuentra el campo idóneo para la existencia de una debida participación de los actores del desarrollo del derecho laboral, con la finalidad que los trabajadores guatemaltecos alcancen un alto nivel de vida y se solucione la problemática laboral guatemalteca.

5. Las formas de normación colectiva que existen en la legislación laboral vigente en Guatemala, permiten que se reconozca de manera adecuada los derechos laborales existentes en el país; para una correcta regulación de las condiciones de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Que se determine por parte del Ministerio de Trabajo la importancia del derecho colectivo de trabajo, al ser parte del derecho laboral cuyo objetivo son las relaciones entre los sectores humanos de la producción como lo son el capital y trabajo, sus instituciones son la asociación profesional, la coalición de sus conflictos, la convención colectiva y el contrato colectivo, sus conflictos como lo son los jurídico-económicos y sociales; y aquellos mecanismos y organismos para poder resolverlos.
2. Que se alcance a través de la Inspección General de Trabajo, el debido desarrollo del trabajador guatemalteco, como persona humana; influyendo en la sociedad y el Estado de manera mediata e inmediata en nuestro país.
3. Que se establezcan por parte de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, las finalidades de la clase trabajadora guatemalteca, mediante el derecho colectivo de trabajo para que conciba la idea de que únicamente unido, podrá promover la solución de sus necesidades para posteriormente alcanzar niveles más humanos de vida; evitándose con ello confrontaciones violentas.
4. Que se garantice mediante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, el disfrute de los derechos existentes del trabajador guatemalteco, así como promover el bienestar de este lo cual únicamente se puede lograr a través de la imperatividad de los principios y el apoyo participativo del Estado.

5. Que se establezca a través de el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la importancia de las formas de normación colectiva en la legislación laboral guatemalteca, para eliminar cualquier abuso cometido en materia laboral en nuestro país; brindando a la vez la debida protección y seguridad en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. **El concepto de convenio colectivo**. Madrid, España: Ed. Sopena, 1986.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Doctrina y legislación iberoamericana. Ed. Heliasta. Argentina, 1989.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Mundo Atlántico. Argentina, 1945.

CARNELUTTI, Francesco. **Estudios de derecho procesal**. Ed. Praxis. México, 2001.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo del trabajo**. Ed. Orión. Guatemala, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A., 1970

DÍAZ CASTILLO, Roberto. **Manual de fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed: Naciones, 1990.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar de León Palacios. Guatemala, 1996.

FRAN, Jorge. **El sindicalismo en el mundo**. Barcelona, España: Ed. Oikos, S.A. 1998.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1982.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1988.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Ed. Universitaria de Guatemala. Guatemala, 1984.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídica, políticas y sociales:** Ed. Heliasta S.R.L.1986.

PALLARÉS, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** Ed. Heliasta. Argentina, 1986.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** Madrid: Ed: Pirámide, S.A. 1986

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Caridad 1983.

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional.** Ed. Tiempo. Guatemala, 2001.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho de trabajo.** (s.l.i.) Ed. Nacimiento, 1988.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyentes 1986.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Civil, Decreto Ley número 106 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto número 107 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores, Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.