

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

**INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE
LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, DERIVADO DE LA NO IMPLEMENTACIÓN
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR
JUSTICIA LABORAL**

BRENDA MARÍA ANA REQUENA MAZARIEGOS

Guatemala, agosto de 2011

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

**INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE
LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, DERIVADO DE LA NO IMPLEMENTACIÓN
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR
JUSTICIA LABORAL**

TESIS

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

BRENDA MARÍA ANA REQUENA MAZARIEGOS

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Y los títulos profesionales de
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2011

**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. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Oscar Mauricio Villalta González

Vocal: Lic. Enexton Emigdio Gómez

Meléndez

Secretaria: Licda. Gloria Melgar de Aguilar

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rodrigo Enrique Franco López

Vocal: Licda. Ana Mireya Soto Urizar

Secretario: Lic. David Sentés Luna

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis (Artículo 43 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LUIS ALBERTO BARRIENTOS SUASNAVAR
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No., 3881
2ª. Calle 15-84 Zona 15-
Teléfono : 23690884 – Celular 54125649
Guatemala, Guatemala

Guatemala, 02 de Noviembre de 2010

LICENCIADO
MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PRESENTE:



Luis Alberto Barrientos Suasnavar
Abogado y Notario

LICENCIADO CASTILLO LUTIN:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de la providencia de fecha veintiséis de mayo del año dos mil diez, emanada de la Unidad de Tesis, respetuosamente rindo informe sobre la labor que desarrolle como ASESOR del trabajo de tesis, realizado por la Bachiller BRENDA MARIA ANA REQUENA MAZARIEGOS, cuyo título del trabajo es "INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 102 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, DERIVADO DE LA NO IMPLEMENTACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA SOCIAL", y al respecto manifiesto que procedí a la revisión del contenido de la tesis, en el que se aborda un tema que va mas haya de un tema eminentemente jurídico, resaltando, como una norma constitucional, que busca el bienestar de la mayoría y ante todo el fin ultimo del derecho que es la justicia, es a veces despreciado y no aplicado en nuestra sociedad, a pesar que la normativa para su aplicación está vigente y que el propio estado debe garantizar el desarrollo socioeconómico de las personas, pero especialmente el de la clase trabajadora, para lograr un trato justo y equilibrado en la distribución de los beneficios generados en las empresas, en la que el trabajador aporta su fuerza de trabajo y que merece compartir esta riqueza en beneficio propio y de su familia, especialmente destinado a satisfacer necesidades de vivienda, vestido y alimento;

1.- El contenido científico y técnico de la tesis, se refiere al estudio que se hace sobre lo que es el Derecho Colectivo del Trabajo, y como ha evolucionado a través de la historia y las sociedades, tomando en cuenta que no siempre fue reconocido y hubo mucha oposición a brindar este beneficio a los trabajadores y de igual manera estudia otras figuras relacionadas con el derecho colectivo, tales como lo son los sindicatos, el paro, la huelga, los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, hasta llegar a la Negociación Colectiva como tema principal de estudio, resaltando también los Tratados Internacionales que la regulan y que de acuerdo a las normas constitucionales, al ser ratificados por Guatemala, pasan a ser normas de aplicación nacional.

LUIS ALBERTO BARRIENTOS SUASNAVAR
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No., 3881
2ª. Calle 15-84 Zona 15-
Teléfono : 23690884 – Celular 54125649
Guatemala, Guatemala

2.-Utilizando la metodología del análisis histórico al estudiar las figuras del Derecho Colectivo y sus figuras mas importantes, hasta llegar especialmente a la Negociación Colectiva, presenta su evolución histórica, y resalta aquellos factores que han contribuido a su desarrollo en las sociedades modernas, presentando resúmenes y fichas como técnica de investigación bibliográfica, que permitió exponer en forma abreviada los conceptos mas importantes y principales de los autores consultados.

3.-En cuanto a la redacción de la tesis, la misma tiene un lenguaje sencillo y fluido, lo que permite una lectura fácil y comprensible para el lector, pero ante todo aborda los temas en forma relacionada.

4.- A través de la presentación grafica de pastel o pie, la sustentante demuestra en forma objetiva y comprensible el resultado de las encuestas llevadas a cabo para establecer el grado de conocimiento de la Negociación Colectiva por parte de los trabajadores y su falta de aplicación para llegar a la justicia social como objetivo final de la figura de la Negociación Colectiva y otras instituciones del Derecho.

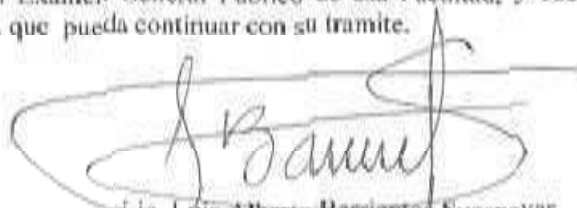
5.- El aporte científico, se evidencia en el contenido de la tesis, en la forma de abordar la temática y la relación que se hace de las instituciones del Derecho Colectivo, así como resaltar las instituciones y Convenios Internacionales que protegen y promueven la utilización de esta figura, para lograr que los trabajadores puedan acceder a los beneficios de las utilidades generadas en las empresas, al aportar su fuerza de trabajo.

6.-Como resultado de la investigación las conclusiones y recomendaciones reflejan adecuadamente esos resultados, y están acordes al contenido y lo expuesto dentro de la tesis y la investigación desarrollada.

7.- Los autores consultados son reconocidos y con mucha experiencia en los temas abordados y aun hoy tienen influencia en nuestra sociedad.

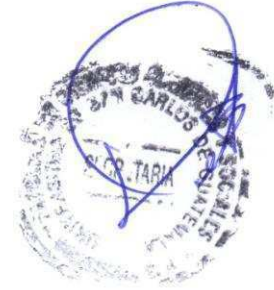
El presente trabajo de tesis cumple y satisface los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Publico de esa Facultad, y cuenta con mi dictamen favorable, para que pueda continuar con su tramite.

Atentamente:



Lic. Luis Alberto Barrientos Suasnavar
Abogado y Notario

Luis Alberto Barrientos Suasnavar
Abogado y Notario



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CÉSAR EFRAÍN SOLÓRZANO LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante BRENDA MARÍA ANA REQUENA MAZARIEGOS, Intitulado: "INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA DERIVADO DE LA NO IMPLEMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA SOCIAL".

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


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



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

CESAR EFRAIN SOLORZANO LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No., 4582
7ª. Avenida 6-53 Zona 4 - 7ª. Nivel Oficina 78 Edificio El Triangulo
Teléfono : 23392656 - Celular 52032228
Guatemala, Guatemala

Guatemala, 05 de Enero de 2011

LICENCIADO

MARCO TELIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PRESENTE

LICENCIADO CASTILLO LUTIN:

En base a mi designación como Revisor, según providencia del quince de noviembre del año dos mil diez, por la Unidad de Tesis, presento a usted, el informe sobre el trabajo de tesis, de la Señorita BRENDA MARIA ANA REQUENA MAZARIEGOS, titulado "INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 102 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, DERIVADO DE LA NO IMPLEMENTACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA SOCIAL", manifestándole que de la revisión, sugerí las modificaciones que pudieran completar y enriquecer el contenido de la misma.

El tema de estudio está basado en derechos constitucionales mínimos que se establecen en la constitución política de la Republica de Guatemala, como un derecho fundamental de la persona y del trabajador a una vida digna y un salario acorde que le permita satisfacer sus necesidades básicas, como principio fundamental de una justicia social, que se evidencia en un reparto equitativo de las utilidades generadas al combinar la fuerza de trabajo y los medios de producción en una empresa, aspecto que conforme la historia de las asociaciones de los trabajadores, solo se ha logrado a través de la negociación colectiva y por la vía de las presión de estos grupos.

1.- La sustentante hace un estudio científico sobre el Derecho Colectivo del Trabajo, y las etapas evolutivas de su desarrollo, y como se ha interpretado según las sociedades organizadas, resalando las luchas y vicisitudes hasta su reconocimiento. Presenta técnicamente, además, las instituciones relacionadas y otras figuras previas, tales como los Sindicatos, la Huelga y los Pactos Colectivos, que condujeron finalmente, a la creación de esta figura, tan importante como instrumento de lucha social.

2.-En el desarrollo del tema utiliza la metodología de la Recopilación Bibliográfica, para realizar su análisis sobre las figuras del Derecho Colectivo y resalta técnicamente


Cesar Efraim Solórzano López
ABOGADO Y NOTARIO

CESAR EFRAIN SOLORZANO LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No., 4582
7ª. Avenida 6-53 Zona 4 - 7ª. Nivel Oficina 78 Edificio El Triangulo
Teléfono : 23392656 – Celular 52032228
Guatemala, Guatemala

con Resúmenes, hasta concluir con la Negociación Colectiva, sus etapas evolutivas, y los factores socioeconómicos que influenciaron su desarrollo, presentando resúmenes y fichas como técnica de investigación bibliográfica, para exponer pensamientos y conceptos más importantes y principales de los autores consultados.

3.-El lenguaje con que se redacta, es técnicamente adecuado, perfectamente asimilable y facilita la lectura, llevando a la comprensión del tema, generando en el lector, un genuino interés en completar su lectura y ampliar en otros temas de investigación.

4.-La presentación de estadísticas y encuestas, usando la grafica de pastel o pie, facilita la comprensión de resultados, y a través del color se visualizan bien las mediciones, y se completan con los porcentajes en números, así será más evidente físicamente y ante todo objetiva. En el presente caso permite presentar el desconocimiento de la figura de la Negociación Colectiva entre el sector laboral, que permitiría llegar a la justicia social que anhela toda sociedad moderna.

5.-Creo que la presente tesis, por la forma en que aborda la temática, resulta en un aporte científico valioso, especialmente por la orientación y el estudio que tiene sobre las instituciones del Derecho Colectivo, y resalta la falta de aplicación de la Negociación Colectiva, como norma constitucional, que obliga a las autoridades del Ministerio de Trabajo, a promover su aplicación y fortalecimiento, debiendo ser una política institucional y de gobierno, como obligación de lograr una justicia laboral a favor de la clase trabajadora.

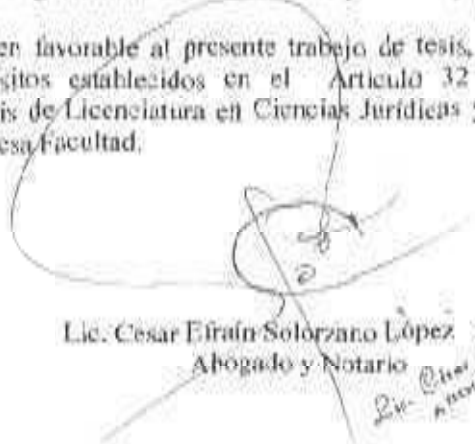
6.-Las conclusiones y recomendaciones, están plenamente soportadas, en los resultados, al contenido y lo aseverado, dentro de la investigación que realizó la estudiante.

7.- Al incluir muchos autores de reconocida experiencia y conocimiento en el tema, garantiza que la investigación desarrollada se hizo profunda y profesionalmente.

Expreso mi dictamen favorable al presente trabajo de tesis, sabiendo que cumple y satisface los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público de esa Facultad.

Deferentemente:

Lic. Cesar Efraín Solórzano López
Abogado y Notario


Lic. Cesar Efraín Solórzano López
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, veintitrés de junio del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del
(de la) estudiante BRENDA MARIA ANA REQUENA MAZARIEGOS, Titulado
INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA, DERIVADO DE LA NO IMPLEMENTACIÓN DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA SOCIAL.
Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en
Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

08071110

CMCM/sllh.



DEDICATORIA

- A Dios: Por haberme permitido llegar con salud y vida. Gracias por permitirme alcanzar este triunfo.
- A mis padres: Hugo Vidal y Brenda Liliana por ser en mi vida, los representantes de Dios en éste mundo y haberme forjado en el camino correcto. Gracias, por su ayuda y por ser mis guías y mi refugio de amor incondicional.
- A mis hermanos: Vidal y Sebastián, por haber crecido y compartido lindos momentos junto a mi, los que llevaré en mi mente cada instante.
- A mis abuelitos: Héctor Efraín Mazariegos Gereda (†) y Asunción del Carmen Gómez Reyes (†), porque brindaron a mi existencia la calidez, apoyo y dulzura de su amor. Que Dios los tenga en su gloria.
- A mi cuñada y
sobrinas: Indira Barrios, Aridni y Sarita Requena Barrios, con amor fraternal
- A mi familia: Por el cariño y amor recibido .
- A mi amigo: Elder Reynaldo López Batz (†), a quien rindo póstumo homenaje. Porque en tu breve y destacado paso en este mundo, fuiste el ángel que brindó a mi vida, un claro ejemplo de eterna amistad.
- A mis amigos: Héctor Juárez y Oliver Hernández, con profundo agradecimiento por su apoyo, cariño e innumerables momentos de felicidad. Los llevo siempre en mi corazón.
- A: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Templo del saber y de mi formación.
- A : UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA; Gloriosa y Tricentenario, a quien enalteceré con mi incansable e intachable trabajo profesional.
- A: Guatemala, país que me vio nacer y crecer.
- A usted: Que hoy me acompaña.

ÍNDICE

	Pág
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1 Derecho de coalición.....	1
1.2 Comités ad hoc o permanentes.....	5
1.3 Asociación profesional (sindicatos).....	5
1.3.1 Generalidades sobre la creación de los sindicatos a nivel mundial..	7
1.3.2 La situación actual de los sindicatos en Guatemala.....	7
1.4 Marco legal de los sindicatos en Guatemala.....	9
1.4.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	9
1.4.2 Pactos y tratados internacionales.....	11
1.4.2.1 Pacto internacional de derechos civiles y políticos del año 1976...	12
1.4.2.2 Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales del año 1976.....	12
1.4.2.3 Protocolo de San Salvador del año 1988.....	13
1.4.2.4 Código de Trabajo de Guatemala	14
1.5 Objetivos de los sindicatos.....	15

	Pág
1.6 Los principios del sindicalismo.....	16
1.6.1 Principio de libertad	16
1.6.2 Principio de democracia sindical.....	17
1.6.3 Principio de interdependencia.....	18
1.6.4 Principio de autonomía sindical.....	18
1.7 Clases de sindicatos.....	20
1.8 Federación y confederación.....	21
1.9 Contrato colectivo de trabajo.....	22
1.10 La huelga.....	22
1.11 Paro patronal.....	24
1.12 Conflicto colectivo.....	25
1.12.1 Características del conflicto colectivo.....	26
1.12.2 Elementos sujetos a conflicto colectivo.....	26

CAPÍTULO II

2. Conflictos de trabajo.....	27
2.1 Definición de conflictos.....	28
2.2 Aspectos generales de los conflictos laborales.....	29
2.3 Conflictos y controversias de trabajo.....	31
2.4 Origen y evolución de los conflictos.....	32

	Pág
2.5 Causas de los conflictos laborales.....	33
2.6 Clasificación y tipos de conflictos laborales.....	34
2.7 Los conflictos laborales en las empresas de Guatemala.....	36
2.8 Clasificación de los conflictos laborales.....	38
2.9 Tipos de conflictos laborales.....	41
2.10 Conflictos jurídicos o de derechos.....	44
2.11 Conflictos económicos o de intereses.....	44
2.12 Instancias y medios para la solución de los conflictos laborales.....	46
2.13 Procedimientos y medios para la resolución de conflictos laborales...	47

CAPÍTULO III

3. La negociación colectiva.....	53
3.1 Aspectos generales de la negociación colectiva.....	53
3.2 Los orígenes de la negociación colectiva.....	54
3.3 Definición de negociación colectiva.....	60
3.4 Sujetos de la negociación colectiva.....	61
3.5 Objeto de la negociación colectiva.....	64
3.6 Características de la negociación colectiva.....	66
3.7 Los trabajadores comprendidos en la negociación.....	68

	Pág
3.8 Niveles a que se negocia.....	69
3.9 Etapas de las negociaciones colectivas.....	74
3.10 Principales tratados internacionales que regulan la negociación colectiva.....	75

CAPÍTULO IV

4. Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.....	77
4.1 Derechos mínimos garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala.....	83
4.2 Aplicación de la negociación colectiva para garantizar los derechos mínimos de los trabajadores.....	84
4.3 Análisis del trabajo de campo.....	90
4.4 Presentación de resultados.....	92
4.5 Consideraciones finales acerca de la negociación colectiva.....	97
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN

Toda nación, como parte de sus objetivos sociales, busca la sana convivencia de sus habitantes, el respeto a sus valores culturales y el desarrollo económico de su población, en igualdad de condiciones y oportunidades, eliminar la concentración de la riqueza en pocas manos, promoviendo una distribución equilibrada de la misma.

Esta visión como nación, se plasma en la Constitución Política de la República de Guatemala, en varios artículos, y especialmente al hablar de la clase trabajadora, promueve y desarrolla instituciones que evitan su explotación y la concentración del capital y las ganancias en pocas manos. Establece figuras como la negociación colectiva, medio e instrumento de la clase trabajadora desposeída de capital y que como único recurso disponible para su subsistencia, ofrece su fuerza de trabajo y su intelecto, a cambio de un salario, para lograr satisfacer sus necesidades de vivienda, vestido, y alimento para si mismo y su familia. Con esta figura, el trabajador puede negociar mejores salarios, prestaciones y ante todo poder disfrutar, como generador también de esa riqueza, en la distribución de esta, como parte de la justicia social que debe prevalecer en una sociedad, bajo el principio de solidaridad y desarrollo en mejores condiciones para todos sus habitantes.

A pesar de estar la negociación colectiva establecida en el artículo 102 de la constitución, la mayoría de la población guatemalteca, y especialmente la clase trabajadora asalariada, vive una situación precaria, en los aspectos económico-social, debido a transformaciones abruptas de la sociedad, de las cuales resulta afectada profundamente.

Utilizando los argumentos arriba planteados como justificación del presente trabajo de investigación, se planteo el problema del incumplimiento del articulo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, derivado de la no implementación de la negociación colectiva para alcanzar una mejor justicia social. La hipótesis planteada es que el desconocimiento de esta figura por parte de los trabajadores, es la causa principal de la poca utilización y aplicación. Los objetivos del trabajo de investigación son: demostrar la importancia de esta normativa para la búsqueda del

bienestar social y la metodología de su implementación, habiéndose delimitado específicamente como área de estudio, la ciudad de Guatemala.

La tesis se divide en cuatro capítulos: En el primero se hace una recopilación de las principales instituciones del derecho del trabajo; en el segundo se estudia todo lo relacionado a los conflictos colectivos de trabajo; el tercer capítulo aborda el tema de la negociación colectiva, su origen, definición, sus etapas y los tratados internacionales que la regulan, y en el capítulo final se analiza esta figura, desde la normativa constitucional, los derechos mínimos en ella garantizados, y la forma de aplicarla para garantizar esos derechos al trabajador.

La metodología de investigación científica fue aplicada, usando el método inductivo-deductivo y la técnica de investigación bibliográfica, para fundamentar los conceptos que fueron objeto de investigación y para llegar a las conclusiones y recomendaciones finales, completando la investigación científica y básica.

La investigación constituye un valioso aporte, para la clase trabajadora, en la búsqueda de una justicia social que proteja sus derechos y le brinde una vida mejor, y en especial, su desarrollo económico y social, y para su familia.

CAPÍTULO I

1 Instituciones del derecho colectivo de trabajo

Para poder estudiar con detenimiento lo que constituye la negociación colectiva, debemos conocer su origen y evolución en cada una de las épocas históricas, hasta llegar a los tiempos modernos, trataremos de abordar este tema ampliamente.

1.1. Derecho de coalición

“El nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo principia con la historia del derecho de coalición, reconociendo que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, se puede afirmar que si esta libertad falta, no son posibles la huelga, ni el paro, ni la asociación profesional, inclusive la contratación colectiva; en tal sentido, las primera luchas por derechos laborales, debieron librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición”¹.

Conseguida y proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. Cuando se da la simple coalición, si no se permitiera la suspensión colectiva de

¹ Allocati, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 9.

los trabajos, sería un derecho ilusorio, pues se reducirá a simple derecho de petición ante el patrono. “La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, pues consistía en la suspensión colectiva de los trabajadores, que aunque dejó de ser un delito, puesto que faltaba al cumplimiento de las obligaciones, el patrono quedaba en libertad de despedir a los obreros y emplear nuevos trabajadores.

La huelga en estas condiciones constituía un derecho negativo, pues era la facultad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba a la empresa a suspender sus labores. Su fuerza radicaba principalmente en: a) la solidaridad obrera; y b) en la dificultad de encontrar nuevo personal. La historia de la huelga para llegar a constituir un derecho positivo, pasó de la época de la tolerancia al de la huelga como un derecho de los trabajadores”.²

En México se reconoció el derecho de huelga en la constitución de 1917; después de la segunda guerra mundial, principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente en los servicios públicos

“El derecho de asociación profesional tiene también su historia. Al reconocerse el derecho de coalición, que es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, parecía lógico que su reconocimiento produciría la licitud de la asociación profesional.

² **Ibid.** Pág.15.

La asociación profesional abría el proceso de la huelga, funcionando como una asociación de hecho, tolerada por el estado, pero no reconocida legalmente hasta impedir su formación, no constituiría un derecho, ni gozaría de personalidad jurídica, ni sería obligatorio a los patronos negociar con ella. Pero el proceso es variable, en los grandes países de Europa, así en Inglaterra se obtuvo el derecho de coalición en 1824, y la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues en el orden jurídico, no existía prohibición en contra de su existencia. En Francia, se obtuvo la libertad de coalición 40 años después, en 1864, y pudo funcionar la huelga, pero subsistió la prohibición para la asociación profesional”.³

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

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

³ **Ibid.** Pág. 19.

Las instituciones del derecho colectivo del trabajo, como el contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo, fueron en términos generales instituciones ilícitas, pero su valor ha estado sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional.

En el período de tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, luego a decirse que era una declaración de buena voluntad de los patronos, pero que no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Cuando a la asociación profesional se le dotó de personalidad jurídica, adquirió el contrato colectivo existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento.

“El derecho colectivo del trabajo y sus instituciones, la libertad de coalición, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho del trabajo, participan de la naturaleza de este, y son en consecuencia garantías sociales en beneficio de los trabajadores”.⁴

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 41.

1.2 Comités ad hoc o permanentes

“Un comité ad hoc, son aquellos que se forman para solucionar un determinado asunto y luego desaparecen y los comités permanentes como su nombre lo indica, son aquellos que son creados para conocer diversos asuntos y no tienen un tiempo estipulado de vida”.⁵ Su regulación la podemos encontrar en el artículo 374 del código de trabajo el cual establece que los patronos y trabajadores trataran de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con cualesquiera otros amigables componedores, y que para el efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuesto por no más de tres miembros, quienes se encargaran de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes, y prescribe que dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y también prescribe que el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos a la mayor brevedad que le sea posible.

1.3 Asociación profesional (sindicatos)

“Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al

⁵ Bayon Chacon, Gaspar; Perez Botija, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 34.

tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa”.⁶ Estas luchas reivindicativas: desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión, son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

En el texto que Carlos Marx preparó con relación a los sindicatos y que fue leído en la primera internacional, señalaba sobre los sindicatos, “ Los sindicatos han formado inconcientemente hogares de organización para la clase obrera, como si fueran municipios y comunidades de la edad media, que lo hicieron para la burguesía”.⁷

“Señalaba que los sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo verdaderos combates de guerrillas, en muchos casos, es solo a través de estos que se han logrado luchas de reivindicación, pero con muchos problemas y conflictos, que incluso los llevaron a la clandestinidad y a veces dieron origen a luchas civiles para lograr algunas mejoras de vida o su reconocimiento; y en su segundo carácter, son mucho más importantes como vehículos organizados para la superación del salario y la supresión del dominio del

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 21.

⁷ Lagardelle, Hubert. **El sindicalismo**. Pág. 58.

capital, pues se hace evidente que solo en la lucha organizada y colectiva podían superar sus beneficios económicos”.⁸

1.3.1. Generalidades sobre la creación de los sindicatos a nivel mundial

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patronos, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patronos por medio de la aglutinación de individualidades laborales, a fin de reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

1.3.2. La situación actual de los sindicatos en Guatemala

Los registros del ministerio de trabajo, reportan una tendencia al aumento del número de sindicatos y del número de afiliadas y afiliados.

Un 70 % de la afiliación se encuentra en el sector construcción, que es la rama que define la tendencia de la curva de la afiliación sindical a nivel nacional; en las demás ramas existe una elevada disminución de las organizaciones sindicales.

⁸ **Ibid.** Pág. 60.

Es evidente en todas, el bajo nivel de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, hay ramas como la construcción donde dicha participación es casi inexistente. Aquellas federaciones, confederaciones o centrales que tienen trabajo organizativo principalmente en el comercio, servicios y maquila, son las que reportan un porcentaje mayor de participación de las mujeres en la actividad sindical.

Una tercera parte de las organizaciones sindicales no están afiliadas a una federación, esto no excluye la posibilidad de estar integradas a una central, como es el caso de varias organizaciones afiliadas a centrales de hecho o de derecho.

En vista a fortalecer el movimiento sindical, es importante trabajar con las organizaciones ya existentes, en la construcción de organizaciones por ramas, pero también es importante desarrollar trabajo organizativo en aquellas ramas donde los sindicatos no existen y que constituyen actividades importantes en la producción y el empleo; en este caso estaría como ejemplo inmediato, el sector agropecuario.

Las discusiones de problemáticas comunes por rama de actividad económica y la formación sobre temáticas que afectan positiva o negativamente a las organizaciones afines, pueden ser una de las medidas importantes en la tarea de constituir las organizaciones por ramas.

Dada la relación de varias organizaciones con los secretariados profesionales internacionales, es importante coordinar acciones con estas instancias internacionales para facilitar la constitución de las organizaciones por ramas.

Una cuestión que tiene mucha relevancia, es la promoción de acciones que permitan elevar la participación de las mujeres en las actividades sindicales; para esto se requiere hacer conciencia en las dirigencias y bases sindicales del derecho de las mujeres a la participación y de la necesidad e importancia que esto tiene para el fortalecimiento del movimiento sindical. También es importante, porque a la fecha la incorporación de las mujeres en las actividades laborales ha incrementado, y hoy por hoy, constituyen una fuerza importante del sector productivo nacional.

1.4 Marco legal de los sindicatos en Guatemala

Después de años de lucha y muchos mártires, se han creado leyes laborales que fomentan y protegen la formación de sindicatos, así como entes nacionales que tienen como función la protección de sus actividades, y que a continuación analizaremos.

1.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, da pautas muy concretas relacionadas con la asociación de los trabajadores, así establece que los habitantes de Guatemala, tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin

armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Esta misma libertad de asociación es expresada también en las bases generales del funcionamiento de los sindicatos de trabajadores, de los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, señalando que tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones sindicales tienen derecho a obtener su personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones.

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales, deberán ser guatemaltecos por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

Además de lo anterior, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula acerca de las acciones que utilizan los sindicatos para obtener sus fines, tales como la huelga y el paro; lo anterior se encuentra claramente estipulado en la carta magna, cuando establece que los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro.

Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera, mediante las etapas de solución pacífica, establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que estos se inicien.

Si bien este aspecto no se cumple a veces, si existe esta disposición que protege su declaración, aunque requiere una larga lucha a veces en los tribunales, y con una serie de actos por parte de la clase patronal que busca su incumplimiento.

1.4.2. Pactos y tratados internacionales

En un segundo peldaño, a continuación de la Constitución de la República de Guatemala, se encuentran los tratados, convenios y pactos internacionales, los cuales tienen fuerza de ley en el país, una vez fueren aceptados y ratificados por el congreso de la república.

1.4.2.1. Pacto internacional de derechos civiles y políticos del año 1976

En el artículo 22, numeral 1, de dicho tratado, se menciona el derecho a la libertad de asociación, y establece que toda persona tiene derecho a asociarse con otros, y el derecho de crear sindicatos y sindicalizarse para proteger sus intereses.

1.4.2.2. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales del año 1976

En este tratado se menciona también la libertad de asociación, y la libertad de su funcionamiento sin obstáculos, ya que en el artículo 8, obliga a los estados que formen parte y firmen este pacto, a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de su organización correspondiente, la que deberá promover y proteger sus intereses económicos y sociales. Establece también que no podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de éste derecho que las que prescriba la ley, y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.

El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley, y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

Y por último permitir el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país, para garantizar esos derechos.

1.4.2.3. Protocolo de San Salvador del año 1988

Este protocolo, se firmó en la República de El Salvador, en febrero de 1988, y entre otros temas se especifica y obliga a los estados firmantes, y establece en su artículo 8, a cumplir muchos aspectos que fueron definidos así:

- El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección de sus intereses. Como proyección de este derecho, los estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a las de su elección. Los estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

- El derecho de huelga, esto significa que seguidos los procedimientos y planteado el conflicto colectivo, no se les puede negar el derecho al paro laboral.
- Que nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato, esto también asociado a la libertad de sindicalización y libre asociación, que debe prevalecer en un grupo de esta naturaleza.

1.4.2.4. Código de Trabajo de Guatemala

El código de trabajo, según su concepción tiene como objeto principal, estipular los derechos y deberes, así como armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes. Según el mencionado código, tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- Los patronos y trabajadores privados;
- Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

En ese mismo cuerpo legal se establece que se prohíbe ser miembro de más de un sindicato dentro de la empresa.

1.5 Objetivos de los sindicatos

El principal objetivo de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores, y las acciones que utilizan para lograr dicho cometido pueden clasificarse como inmediatas y mediatas.

La tarea de los sindicatos es, primero, procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados; las anteriores son consideradas acciones inmediatas.

Las acciones mediatas se refieren a la transformación del estado con el objetivo de que éste proporcione mejores condiciones de vida a los trabajadores; lo que se convierte en acciones de carácter político.

Algunos objetivos específicos de los sindicatos son:

- Un salario justo.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Empleo estable para toda persona.

1.6. Los principios del sindicalismo

“Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos”.⁹ De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Los principios en que se basan los sindicatos son:

- Libertad.
- Democracia sindical.
- Independencia.
- Autonomía sindical.

1.6.1. Principio de libertad

“El principio de libertad, se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para integrarse en sindicatos, este principio también puede interpretarse como el fundamental derecho individual de todo trabajador, de pertenecer o no a la organización sindical, este principio se encuentra en el código de trabajo, que entre sus normas prohíbe a toda persona:

⁹ Allocati, Amadeo. **Ob. Cit.** Pág.56.

- Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
- Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
- Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y
- Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

1.6.2. Principio de democracia sindical

El principio de democracia sindical, trata acerca del poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato.

Este principio de democracia sindical dice: Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin

que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes. Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y también establece lo referente a sus juntas directivas, clasificándolas en generales y seccionales.

Así establece que las generales tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la república; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa.

1.6.3. Principio de independencia

El Principio de independencia versa acerca del acto formal de no conexión que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos.

1.6.4. Principio de autonomía sindical

Este principio trata sobre la facultad que tiene el sindicato de dictar sus propias normas, y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta

como grupo. Aquí se hace énfasis en que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales, siempre y cuando se exprese lo siguiente:

- Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato;
- Condiciones que deben reunir sus miembros;
- Obligaciones y derechos de sus miembros;
- Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso, el derecho a la defensa del inculpado;
- La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
- El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;
- Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Las asambleas ordinarias deben celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria, y con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria, cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;

Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;

- Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria;
- La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;
- Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y
- La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato”¹⁰.

1.7. Clases de sindicatos

Según el código de trabajo se reconocen los siguientes tipos de sindicatos:

- Sindicato de gremio: Es aquel que está integrado por trabajadores de una misma profesión, arte oficio o especialidad.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 57.

- Sindicato de empresa: Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución oficial autónoma.
- Sindicato de industria: Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.
- Sindicato de empresas varias: Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.
- Sindicato de trabajadores independientes: Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado.

1.8. Federación y confederación

“Cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos, pueden formar una federación; y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación”.¹¹

¹¹ Bayón Chacón, Gaspar; Pérez Botija, Gaspar. **Ob. Cit.** Pág. 23.

1.9. Contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono por la otra. Además, se estipula que para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

1.10. La huelga

No es posible estudiar el conflicto laboral, y la huelga, su forma más concreta de exteriorización, desde una perspectiva exclusivamente jurídica. El conflicto tiene también implicaciones de varios caracteres así:

- Histórico: la huelga como motor de cambio social, desde su primera consideración como fenómeno anormal que debía ser reprimido y sancionado penalmente, hasta llegar a su consideración como derecho constitucional;
- Económico: costos para los huelguistas y también costos para la empresa, manifestados en la posible pérdida de clientela, mala publicidad, tiempo invertido en la gestión y resolución del conflicto, etcétera.

- Sociológico: posible momento de recuperación de la dignidad e identidad colectiva de los huelguistas, en contraposición al carácter cada vez más individualizado de las relaciones de trabajo.

De ahí que pueda afirmarse, con fundamento de causa, que el marco legal y su aplicación por los tribunales pueden ir también evolucionando gradualmente, al mismo tiempo que se producen los cambios en las relaciones políticas y socio-laborales, al menos en los países en que el juego democrático lo permite.

Tampoco puede desconectarse, ni mucho menos, el conflicto laboral de la realidad sindical y del modelo unitario o pluralista imperante en cada país. Es por todo ello que se entiende que en modo alguno, que es correcto reducir el análisis del conflicto a términos estrictamente jurídicos, ya que se dejaría de lado –voluntaria o involuntariamente, el análisis de datos esenciales para comprenderlo y analizarlo más correctamente.

Otro concepto conocido de la huelga, se refiere a la suspensión voluntaria del trabajo, concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes; esta es una de las vías que utilizan los trabajadores para hacer que se

escuchen sus reclamos, y debe usarse como último recurso y sólo después de no haber conseguido solucionar los problemas por la vía del diálogo.

Las huelgas pueden ser de varios tipos, entre las que se encuentran: huelga general, huelga particular, huelga absoluta, huelga política, huelga revolucionaria y huelga profesional.

1.11. Paro patronal

Según Cabanellas “También denominado lock out termino de origen ingles, y se compone de las palabras, lock, cerradura y out, fuera, es decir que significa cerrado para afuera o cerrar la puerta. La expresión resulta bastante grafica, pues en efecto, el lock out o paro patronal, equivale a cerrar la puerta a la industria, empresa o local donde se realizan la labores, para impedirles la entrada a los trabajadores, sirve para designar la huelga empresarial”.¹²

Por otra parte la doctrina nos da el concepto a modo de noción preliminar, señalando que lock out, se entiende la acción concertada y colectiva de los patronos de negar trabajo a los empleados y dependientes, y al mismo tiempo y como su consecuencia,

¹² Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 24.

suprimirles las condiciones laborales establecidas o acordadas. Se emplea como arma de lucha patronal, para mejorar su propia situación económica frente a la adquirida por los trabajadores y/o concedida con anterioridad a estos.

Otros concepto lo definen como la suspensión voluntaria del trabajo por uno o más empleadores en defensa de sus intereses, dicho paro legal no pone fin al contrato de trabajo, sino se considera una suspensión de este, de manera que lo que se hace por parte de la parte patronal, es suspender labores, pero no la relación laboral con sus trabajadores, quienes podrán seguir devengando su salario, y por supuesto sus prestaciones quedan intactas.

1.12. Conflicto colectivo

El conflicto colectivo es uno de los mecanismos jurídicos de solución de diferencias entre empresarios y trabajadores. En la redacción dada por el artículo 151 de la ley española de procedimiento laboral, son las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de la empresa.

1.12.1. Características del conflicto colectivo

- Lo pueden ejercer tanto trabajadores como empresarios
- Debe garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- No es necesario la interposición de reclamación previa.
- Es incompatible con el ejercicio del derecho de huelga, pero durante una huelga se puede presentar conflicto colectivo, si se suspende la misma.
- Es preceptiva la presentación de conciliación ante el ministerio de trabajo y la inspección general de trabajo.
- El proceso tiene el carácter de urgente (téngase en cuenta que paraliza la movilidad geográfica y las modificaciones sustanciales hasta su resolución).

1.12.2. Elementos sujetos a conflicto colectivo

- La movilidad geográfica.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Procedimientos no judiciales de solución de conflictos (Si se acuerdan en convenio colectivo).
- La impugnación de convenios colectivos.

CAPÍTULO II

2. Conflictos de trabajo

Según el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio , un conflicto es: "Lo más recio o incierto de un combate, pelea o contienda", "Oposición de intereses en que las partes no ceden", "El choque o colisión de derechos o pretensiones", "situación difícil, caso desgraciado".¹³

Por conflicto se entiende generalmente lucha, combate, antagonismo, etcétera, referente a lo negativo o adverso. Gracias a los conflictos hay superación y crecimiento, desarrollo y prosperidad, mejoría y elevación, por lo que se torna como positivo y favorable.

El conflicto es el resultado de la interdependencia e interrelación constante entre los actores de una organización; de no existir ésta y sobre todo la interdependencia, no existiría el conflicto, así que no podemos dejar de interrelacionarlos, tenemos que aceptar este conflicto como algo que está en la sociedad misma (inherente).

¹³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 103.

Interpretando a otros autores, se puede decir que conflicto: se considera un choque, combate lucha o pugna; es el estado de un ser vivo sometido a motivaciones incompatibles.

2.1 Definición de conflictos

Según Raúl Chicas “Las relaciones de trabajo generan con frecuencia hechos y omisiones que afectan su curso normal, originando diferencias de distinta naturaleza, denominadas conflictos de trabajo, y que no son más que las disputas de derecho o de interés que en ocasión del hecho social trabajo, se suscitan entre empleadores, empleados, sindicatos y el estado”.¹⁴

Se refiere entonces, a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre empleadores y los empleados. Este concepto de conflicto laboral, incluye las disputas de hecho y las contiendas de derecho:

- Entre empleadores y empleados;
- De empleados entre si;

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 78.

- Entre sindicatos o intersindicales;
- Entre empleadores y sindicatos de empleados;
- Entre la entidad gremial y sus afiliados;
- Entre empleadores, sindicatos y empleados con el estado o funcionarios administrativos y judiciales, encargados de la aplicación de la ley laboral.
- Entre empleadores, sindicatos y empleados con terceros empleados.
- Disputas laborales de carácter penal.
- Controversias civiles, accesorias, conexas o derivadas de la violación de una ley laboral, sancionada por leyes represivas, o del incumplimiento de una obligación contractual de carácter laboral.

El concepto de conflictos de trabajo señalado anteriormente, comprende una infinidad de situaciones individuales o colectivas, jurídicas o de interés, que dependen de las circunstancias y del grado de desarrollo de las instituciones y de los sujetos del derecho del trabajo que intervienen en ellas.

2.2 Aspectos generales de los conflictos laborales

Una característica es que desborda el interés meramente particular, tiene repercusión social, se trata propiamente de conflictos entre el capital y el trabajo; elementos esenciales de la producción, cuyo desequilibrio genera perturbaciones de

connotaciones sociales de imprevisibles alcances, susceptibles de romper la necesaria armonía entre las clases sociales.

Son conflictos predominantemente humanos, que ponen en juego valores humanos de carácter universal; predomina en ellos un interés de protección al trabajo del hombre, teniendo en cuenta, esencialmente, la dignidad de la persona del empleado.

Los conflictos laborales son susceptibles de afectar la vida económica y la tranquilidad pública interestatal, trascendiendo los límites nacionales. Los conflictos laborales tienen una sustantividad propia que se deriva de la aplicación, en cualquier forma, del derecho del trabajo a una relación jurídica o social.

Esto motiva lo que se ha llamado la despersonalización de las partes, en el sentido de que, por su naturaleza específica se considera de que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, concepto este que sirve de base para asignar a cada una de las partes en litigio una función y un sentido diferente dentro del conflicto laboral.

Caracteriza también estos conflictos, la intervención de los sindicatos como parte del proceso. Generalmente en los conflictos de intereses, los empleados actúan representados por el sindicato; éste es parte activa y decisiva en el conflicto.

El laudo arbitral, o el pacto colectivo de condiciones de trabajo contienen casi siempre derechos y obligaciones a cargo del sindicato, el cual es parte de la negociación en el conflicto económico.

Según Mario de la Cueva “Que los sindicatos que sean partes en un pacto colectivo, pueden ejecutar las acciones que nacen de éste, para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios contra otros sindicatos que sean también partes en el mismo, contra los miembros de éstos y contra sus propios miembros, así como contra cualesquiera otras personas obligadas por el pacto”.¹⁵

Otros tratadistas como Nápoli y Manuel Alonso García, hablan de la desigualdad de los desiguales, o de la desigual situación de las partes, como otro elemento característico de los conflictos de trabajo.

2.3 Conflictos y controversias de trabajo

Se dice que el conflicto implica la situación de hecho que tiende a la separación de las partes; y la controversia, significa la situación de derecho que procura el avenimiento de las mismas mediante el debido proceso.

¹⁵ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág.54.

Algunos autores expresan que conflicto difiere de controversia tanto en su sentido técnico como gramatical, aun utilizando el término de conflicto como sinónimo de combate mientras que controversia de trabajo es admisible, pero para indicar una fase distinta del conflicto.

Para otros el conflicto resulta la condición previa de la controversia, y no puede existir ésta sin aquél; es decir primero debe darse un conflicto, para generar una controversia, y se puede generar una controversia y no existir un conflicto.

2.4. Origen y evolución de los conflictos.

Los conflictos tienen su origen por varios motivos como son:

- Existencia de intereses diferentes o complementarios, y de posibilidades limitadas para su satisfacción.
- La toma de posiciones extremas.
- Interpretaciones erróneas.
- El hecho de tener en cuenta sólo un punto de vista o una forma de percibir el conflicto.
- Incapacidad para reconocer el hecho de no tener razón.
- Incapacidad para ponerse en el lugar de los demás.

El origen de los conflictos puede ser:

Laborales: Cuando solo afectan a la normalidad de la vida laboral.

Extra Laborales: Cuando su causa no es originada de una relación laboral, ya que su planteamiento es ajeno al derecho del trabajo.

También lo es su solución, ya que algunas veces se presenta en forma de litis y otras en forma de crisis, con solución aguda a favor o en contra de los promotores.

2.5 Causas de los conflictos laborales

Estos tienen, propiamente tres causas principales que son:

- El incumplimiento o violación de las normas legales y contractuales, lo que generalmente es fuente de conflictos jurídicos.
- Las aspiraciones de los empleados, que tienden al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o a la modificación de los existentes, generando casi siempre conflictos económicos o de interés.
- Los cambios que introducen los empleadores en el transcurso de la relación de trabajo, con el propósito de reducir los costos de producción y aumentar el rendimiento.

Hay otras causas frecuentes de estos conflictos que son:

- La mala organización del trabajo en la empresa, lo que trae consigo inconformidad, accidentes, bajo rendimiento y disputas de distintas naturaleza.
- Los problemas personales y de familia del empleado, que a menudo afectan la producción y el rendimiento, y que son susceptibles también de generar conflictos de trabajo.

2.6. Clasificación y tipos de conflictos laborales

En la negociación colectiva de las relaciones laborales, se plantea la necesidad de analizar el problema de los conflictos de trabajo. La negociación colectiva supone la posibilidad del conflicto y puede sin duda prevenir huelgas y paros.

Históricamente en muchos casos, los conflictos precedieron a la negociación colectiva, e inclusive a la propia organización sindical; en muchas ocasiones las organizaciones sindicales nacieron después de una huelga, y la negociación colectiva se implantó con posterioridad al conflicto.

Las relaciones de trabajo generan con frecuencia hechos u omisiones que afectan el curso normal de las labores que se desarrollan en una empresa, originando diferencias de distinta naturaleza, denominadas conflictos de trabajo; esto quiere decir que a medida que se incrementan las exigencias del empleado por parte del empleador, a la vez este le disminuye la posibilidad de mejorar sus medios económicos, en esa misma forma se van originando los conflictos de dicha empresa, que trae como consecuencia disputas, luchas y las contiendas de derechos entre:

- Empleadores y trabajadores.
- Empleados entre sí.
- Sindicatos y confederaciones.
- Empleadores, sindicatos y sindicatos de empleados entre otros.

El conflicto de trabajo desborda el interés meramente político, es decir, que tiene repercusión social, se trata propiamente de conflictos entre el capital y el trabajo, elementos esenciales de la producción, cuyo desequilibrio genera perturbaciones de connotaciones sociales de imprescindibles alcances, susceptibles de romper la necesaria armonía entre las diferentes clases sociales.

Los conflictos, predominante humanos, ponen en juego valores humanos de carácter universal, predominando en ellos un interés de protección al trabajo del hombre, teniendo en cuenta esencialmente la dignidad de la persona del trabajador, no se

limitan ni persiguen la solución de bienes o derechos patrimoniales, sino más bien que el conflicto tiene connotaciones humanas y de contenido social. Los conflictos son susceptibles de afectar la actividad humana y la tranquilidad interestatal trascendiendo los límites nacionales.

Los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia, que se deriva de la aplicación en cualquier forma, del derecho de trabajo, a una relación jurídica social, esto motiva lo que se ha llamado despersonalización de las partes, en el sentido de que por su naturaleza específica se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, concepto éste que sirve de base para asignar a cada una de las partes en litigio, una función y un sentido diferente dentro del contenido laboral.

La distinción entre conflicto y controversia de trabajo es importante no sólo por su interés económico o doctrinal, sino porque la asignación del juzgado que inicia el proceso; genera costos procesales y honorarios profesionales.

2.7. Los conflictos laborales en las empresas de Guatemala

En Guatemala, al igual que en otros países subdesarrollados, y mal llamados del tercer mundo, las empresas confrontan problemas de orden económico, de mercados, de

producción, porque generalmente producen con materia prima importada, sujeta a los vaivenes de los mercados internacionales, lo que trae consigo casi siempre un conflicto, promovido por la clase trabajadora.

Sin embargo, la falta de educación de nuestra sociedad, la ignorancia por parte de las personas que se dedican al comercio, y la apatía de nuestros legisladores con relación a la aprobación de los convenios internacionales, la falta de una política de estado para crear las condiciones necesarias para impulsar una agresiva campaña de concientización hacia la clase trabajadora, comerciantes y empresarios, además de la carencia de cultura de nuestros abogados y el bajo nivel de muchos egresados de nuestros altos centros de estudios, hacen que los conflictos en las empresas aumenten cada día .

Si todos estos factores fueran positivos en nuestros conciudadanos, implicaría una reducción considerable de los casos en materia de conflictos, en todos los ordenes especialmente económicos, que son sometidos a diario a los tribunales laborales y a las demás instancias y organismos encargados de dirimir dichos conflictos.

No obstante el panorama sombrío transitado por nuestro país y la forma de resolver los conflictos por nuestras empresas, hacen surgir las inquietudes tendientes a crear todos los mecanismos necesarios o alternativas para dirimirlos.

2.8. Clasificación de los conflictos laborales

Los conflictos laborales se clasifican en cuatro grupos que son:

- Por los sujetos que intervienen en ellos.
- Por la naturaleza del interés en juego.
- Por el objeto del conflicto.
- Mixtos, al participar de más de una de las clasificaciones precedentemente indicadas.

Los Conflictos por los sujetos que Intervienen en ellos se dividen en:

- Conflictos empleados – patronales, que son los más frecuentes e importantes.
- Conflictos entre empleados o inter obreros.
- Conflictos entre empleadores o inter – empleadores.
- Conflictos entre sindicatos o intersindicales.
- Conflictos entre una asociación sindical y sus afiliados.
- Conflictos entre una asociación profesional y terceros trabajadores.
- Conflictos entre un instituto de seguridad social y sus afiliados asegurados o beneficiarios.

- Conflictos entre empleadores, empleados, sindicatos y el estado, o las autoridades administrativas o judiciales encargadas de la aplicación de la Ley de trabajo.

Los conflictos según los intereses en juego y los objetivos, se pueden clasificar en cuatro grandes categorías:

- ✧ Sobre los hechos.
- ✧ Sobre los objetivos.
- ✧ Por los medios.
- ✧ De valores.

Conflictos sobre los hechos: Es el tipo de conflicto que se genera o que se hace evidente en el momento o circunstancia de analizar una situación dada, con el objetivo de extraer conclusiones.

Conflictos sobre los objetivos: Son aquellos que se presentan en la fijación de metas. Este tipo de conflictos es quizás el que más se presenta en las organizaciones, puesto que es el grado de identificación de los objetivos personales con los de la empresa, se dan cuando difieren de persona a persona y de organización a organización.

Se puede generalizar diciendo que en la medida en que los individuos ascienden en la jerarquía, sus objetivos tienden a estar más relacionados con los de la organización a la que pertenecen, y en la medida en que se relaciona más los objetivos, mejor es el grado de alcance.

Conflictos de medios: Aun cuando se esté de acuerdo con los hechos que sustentan la fijación de uno o varios objetivos y en los objetivos mismos, puede surgir y de continuo surge, desarrollados en los medios que se deben usar para alcanzarlos.

Este tipo de conflicto nace de la existencia de un sin número de alternativas para atacar un problema determinado. Para la solución de este tipo de conflictos, normalmente se recomienda el uso del enfoque para la toma de decisiones.

Conflictos de valores: Es el relacionado con aquellas creencias del hombre por las cuales ha luchado, no sólo él, sino sus padres, sus abuelos, su patria, sus correligionarios, etcétera.

Son afirmaciones que han dado base a su vida y educación y que ha escuchado desde siempre, como principios inmutables.

Ej. Los hombres no lloran; no sólo la religión católica es verdadera; los negros son inferiores etcétera, es decir los valores éticos deontológicos.

2.9 Tipos de conflictos laborales

Mario López Larrave, señala “la clasificación de los tipos de conflictos laborales existentes se puede enmarcar así:

- Conflictos Individuales.
- Conflictos Colectivos.

Los conflictos colectivos se dividen en dos clases:

- Conflictos jurídicos o de derechos.
- Conflictos de interés o económicos”.¹⁶

También pueden a su vez los conflictos colectivos dividirse por los sujetos que participan en:

- Sindicales: Cuando el conflicto es iniciado por uno o varios sindicatos o asociación de trabajadores o de empleadores, debidamente autorizados y de

¹⁶ López Larrave, Mario. **El derecho de huelga en centroamérica**. Pág. 39.

acuerdo con las leyes del país, y cuyas acciones van encaminadas al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

El sindicato por lo regular va en busca de reivindicaciones laborales y otras conquistas de tipo social, pero deben conservar su independencia, lo que implica que no pueden recibir subsidios de partidos políticos ni de instituciones religiosas. Los sindicatos de trabajadores pueden ser de empresas, profesionales o por rama de actividad.

- Huelgas
- Lock – out o paro, aplicado al empleador (parte patronal):

Por las causas que los producen se dividen en:

- Voluntarios: cuando son originados por las personas envueltas en ellos para resolver sus problemas de intereses comunes.
- Involuntarios: aquellos que se originan por causas ajenas a las personas involucradas en ellos, es decir, que no resuelven intereses concretos y particulares de los litigantes.

La esencia del conflicto individual de trabajo radica, como decimos en que no existe en realidad un conflicto, sino una controversia; no son dos intereses que se oponen, sino un derecho que se discute.

El conflicto individual surge cuando entre empleado y empresario no existe acuerdo sobre la aplicación al caso concreto de cualquier norma laboral vigente. Desde un punto de vista material, el conflicto puede ser sobre salarios, jornadas, accidentes, sanciones, despido, entre otros.

Son conflictos colectivos, los que se forman en torno a intereses generales y abstractos, de categoría, o como afirma Deveali, intereses de la profesión o de la actividad.

Los conflictos de trabajos serán colectivos, cuando el sindicato de empleados pida al juez competente, proteger un interés de categoría que a su juicio está siendo violado por el empresario.

- Es conflicto colectivo, el que se produce entre un grupo de empleados y un empresario o grupo de empresarios.
- Son los que se producen con motivo de una discusión sobre condiciones generales de trabajo, o sea, sobre formación, modificación o aplicación de un convenio colectivo o norma estatal de tipo general; Ej. los empleados quieren un aumento salarial y los empresarios se niegan.
- Son producidos por acumulación de conflictos individuales; Ej. si un empleado pretende que con arreglo a un convenio o una reglamentación, le corresponde cobrar un salario y el empresario estima que le corresponde otro menor, hay un conflicto individual.

2.10. Conflictos jurídicos o de derechos

Los conflictos de trabajo son jurídicos o de derechos, cuando tienen por causa el incumplimiento o violación de una norma legal de obligación contractual, independientemente de que se trate de la acción individual de un trabajador, o la demanda de un grupo de obreros o empleados, o de la acción de un sindicato de trabajadores tendiente a la interpretación o aplicación de la ley, de la violación o interpretación del contrato individual de uno de sus afiliados, o de la cláusula prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, que puede afectar a un grupo de trabajadores afiliados a un sindicato.

2.11 Conflictos económicos o de intereses

Son conflictos económicos o de intereses, cuando persigue o tiene por objeto la creación de nuevas condiciones de trabajo, o la modificación de las existentes. El conflicto económico es pues, una contienda que tiende a la creación de un nuevo status jurídico.

Según Edgar Figueroa Ortiz “En el curso de un conflicto económico puede suscitarse una controversia jurídica que puede culminar con la ilegalidad de la huelga o paro, si

algunos de los contendientes ha recurrido a estos medios de fuerza, inobservado las disposiciones legales que regulan su ejercicio”.¹⁷

El aspecto jurídico o de derecho es dirimido por los tribunales, en un proceso planteado ante los órganos jurisdiccionales; con un mayor desgaste y que a veces se vuelve mas largo y cansado para ambas partes; la cuestión económica, de no ser resuelta por las partes mediante el avenimiento, con la mediación de la autoridad administrativa de trabajo o por la conciliación, queda en manos de los árbitros, sean estos libres y espontáneamente escogidos por las partes o designados por las autoridades encargadas de la aplicación de la ley, que también genera desgaste innecesario porque a veces la escogencia de tales árbitros esta sujeta a procesos engorrosos, a recusaciones y otra serie de atascos judiciales.

Como dice Sánchez Morón: “Los conflictos económicos son aquellos que se suscitan entre uno o más sindicatos de empleados o uno más sindicatos de empleadores, con el objeto que se establezcan nuevas condiciones de trabajos o se modifiquen las vigentes”.¹⁸

¹⁷ Figueroa Ortiz, Edgar. **La huelga y los servicios esenciales**. Pág. 22.

¹⁸ Sánchez Morón, Miguel. **Derecho de la función pública**. Pág. 56.

2.12 Instancias y medios para la solución de los conflictos laborales

La base legal para la aplicación y ejecución de la solución de un conflicto se fundamenta en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el código de trabajo, en el código procesal civil y las leyes y reglamentos complementarios.

Nuestro código de trabajo es muy categórico en este sentido, ya que tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, y prever los medios de conciliar sus respectivos intereses.

En Guatemala, sin instituir el fuero especial laboral, se ha creado para la solución de conflictos de trabajo individual y colectivo de naturaleza jurídica, la vía jurisdiccional. Los jueces de trabajo, gozan de un poder soberano en el conocimiento y solución de la disputa, así como también en la apreciación de los medios de pruebas, por lo que no es obligatoria la asistencia de abogado. De ahí que todas las sentencias de los tribunales de trabajo, se reputan de contradictorias.

En cuanto a la ejecución, los plazos para la solución de los conflictos son breves y generalmente perentorios, aunque en la práctica los tribunales no deciden los casos en la brevedad que la ley determina, por el sentido humano que prevalece en la

interpretación de la misma. Tanto es así, que no existe la nulidad en el procedimiento, no existe el recurso de oposición, ni es admisible el recurso de apelación cuando el monto de la demanda es menor de diez salarios mínimos.

En ésta materia, el derecho civil, se aplica supletoriamente, porque no se interpreta rígida y fríamente, sino que su aplicación y ejecución está orientado por los principios de justicia y de equidad que fundamentan e inspiran el derecho de trabajo.

2.13 Procedimientos y medios para la resolución de conflictos laborales

Además de los organismos competentes ya mencionados para la solución de conflictos, existen fases o procedimientos y medios para resolver los mismos. Para mayor comprensión de este tema lo clasificaremos en dos fases, que son: los medios y los procedimientos.

- Los medios: En el caso que nos ocupa, debido a su gran importancia, vamos a tratar la fase preliminar de conciliación, en la cual los conflictos económicos se solucionan, sometiéndolos a un medio que se inicia con el trato o avenimiento directo, el cual es seguido por la conciliación o mediación administrativa, y

culminando luego con el arbitraje o laudo arbitral. A continuación nos referiremos a estos medios de solución de conflictos.

- Avenimiento directo: Es propiamente el primer paso para la solución de los conflictos. Es el procedimiento más elemental y más frecuente, por lo que la ley no establece ninguna reglamentación ni norma aplicable en esta etapa de la negociación. Esta fase preliminar, consiste en invitar a las partes involucradas en el conflicto a ponerse de acuerdo entre ellas mismas, es decir entre empleadores y trabajadores. El hecho de que no logren llegar a ningún acuerdo, conlleva pasar a la siguiente fase, que es la conciliación administrativa.

Otros modos de trato directo, consisten en las formas de transacciones que necesariamente no están destinadas a culminar en convenios colectivos, pero que no por ello dejan de llegar a compromisos directos o indirectos sobre cuestiones de salario, condiciones de trabajo o relaciones laborales.

De este modo, la negociación directa resulta un medio eficaz para resolver conflictos, constituyéndose sin la menor duda, en un factor de estabilidad y de orden en las relaciones de trabajo.

- Conciliación o mediación administrativa: Es cuando una de las partes interesadas en la solución de un conflicto laboral, no resuelto por avenimiento

directo, solicita la mediación de la Inspección General de Trabajo, mediante una solicitud fechada y firmada, que expresa:

- Nombres, domicilio y demás enunciaciones necesarias para la identificación de la parte interesada.
- Las condiciones de trabajo cuya adopción o modificación pretenda obtener la parte interesada, y las razones en que base sus pretensiones.
- Los motivos que oponga la parte contraria para no aceptarlas.

La designación del mediador por parte de la inspección general de trabajo, deberá hacerse dentro de las cuarenta y ocho horas a partir del depósito o recibo de la comunicación. El mediador a su vez citará a las partes dentro de las cuarenta y ocho horas de su designación, en el lugar, día y hora que se fije, para el intento de conciliación, que salvo disposiciones contrarias, se llevará a cabo en uno de los locales u oficina de trabajo de la empresa que participe en el conflicto.

Si se llega a la conciliación, se redactará un acta donde se exprese lo convenido, y se da la finalización del conflicto; si no se logra, se dará paso al arbitraje. La no comparecencia sin causa justificada de una de las partes en conflicto, constituye una infracción.

- El arbitraje: Haciendo un poquito de historia, este procedimiento ha sido usado por la humanidad desde tiempos muy remotos, aunque de forma rudimentaria en sus orígenes. Fue usado como figura de arbitraje doméstico para dirimir los conflictos surgidos entre ciudadanos.

También fue un instrumento de justicia privada que formaba parte de los griegos y los persas, así como una técnica que el derecho romano insertó, en los pactos pretorios de compromiso y el *receptum arbitri*. En la biblia, también, hay párrafos que se refiere al arbitraje en génesis y èxodo, cuando Jacob dijo a Labán: Somete tus reclamaciones al juicio de tus hermanos y los míos, y que ellos decidan entre tu y yo.

El arbitraje como medio de solucionar conflictos, tiene sus orígenes en la constitución de Bayona de 1808 y en la de la monarquía española de 1812, mejor conocida como constitución de Cádiz, usadas como marco regulatorio durante la dominación española.

Sin embargo, la actual constitución guatemalteca no se pronuncia en cuanto al arbitraje, contrario a lo que ocurre en otros países de américa latina como Colombia, Ecuador, Costa Rica, Venezuela, entre otros.

- El laudo arbitral: Este procedimiento constituye la resolución mediante la cual los árbitros ponen fin al conflicto económico, esto deberá decidirse dentro de los ocho días subsiguientes a la audiencia final o a la investigación suplementaria en caso de que ésta se haya producido. Se ha aceptado que el laudo produce los efectos de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, cuando resuelve un conflicto económico.

- Procedimientos: En materia laboral, existe un tipo de procedimiento para la resolución de conflictos económicos, previstos sustancialmente por el código de trabajo, el cual es el procedimiento ordinario, este se inspira en el derecho común, del cual le separan diferencias naturales derivadas de su propia naturaleza y característica, establecidas dentro del proceso laboral; precediendo de la conciliación, que se reitera después del apoderamiento del tribunal, en la audiencia de producción y discusión de las pruebas, las que deben estar revestidas de claridad, simplicidad, oralidad, del papel activo del juez, después de efectuadas las notificaciones por vía preliminar, de la conciliación, y es seguido por el procedimiento de juicio a fondo, de producción y discusión de las pruebas.

CAPÍTULO III

3. La negociación colectiva

Esta ha sido una figura que en los últimos años ha tenido un repunte, y una mayor atención de parte de los gobiernos, puesto que en los convenios internacionales que se han suscrito, han visualizado la necesidad de su fortalecimiento, pero son las organizaciones de trabajadores quienes le han dado la utilidad en su apoyo y utilización como elemento del cambio en sus condiciones de vida.

3.1. Aspectos generales de la negociación colectiva

Según Amadeo Allocati: “Debemos advertir, que el resultado de la negociación colectiva, no se limita no obstante por su fundamental finalidad, a la fijación de nuevas condiciones de trabajo; en la misma se ubican numerosas cláusulas que igualmente revisten importancia”.¹⁹

El contenido de las convenciones colectivas puede afirmarse que sirve como ordenador de la relaciones en la empresa. Para Krotoschin, “se trata de verdaderos códigos

¹⁹ Allocati, Amadeo. **Ob. Cit.** Pág. 15.

minuciosamente elaborados de la profesión o actividad. El contenido de la convención, se refiere al conjunto de preceptos incluidos en la misma forma, o se alude a las cláusulas o articulado”.²⁰

La mayoría de autores están de acuerdo con que el contenido de la convención se divide en: normativo y obligacional.

3.2. Los orígenes de la negociación colectiva

El surgimiento de la negociación colectiva está íntimamente ligado a las consecuencias sociales y económicas de los profundos cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos que tuvieron lugar en el siglo pasado. Los disturbios e inseguridad que resultaron de esa transformación, tuvieron un efecto especialmente perturbador en las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores.

Primero en Gran Bretaña, y poco después en otros países, los trabajadores buscaron protegerse de los efectos devastadores de las nuevas máquinas, nuevos métodos de producción, nueva división del trabajo y nueva intensidad de la competencia, formando organizaciones capaces de representar sus intereses frente a los empleadores y estado.

²⁰ Krotoschín, Ernesto. **Manual de derecho laboral**. Pág. 218.

Al principio, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir a las vicisitudes del ciclo económico, la inflexible resistencia de los empleadores y las políticas hostiles del estado, fueron las creadas por los trabajadores calificados, los artesanos. Sólo ellos tenían los recursos materiales y administrativos, y especialmente el liderazgo para crear instituciones sólidas.

Las organizaciones viables formadas por trabajadores menos calificados o sin calificación, se crearon posteriormente. Los artesanos se organizaron para tratar de regular la oferta, restringiendo el acceso de nuevos artesanos al mercado y para crear asociaciones, proporcionando así protección básica frente a la pérdida de renta de los trabajadores. La regulación salarial y otras condiciones de trabajo, aunque no el único, solían ser un objetivo importante.

Algunas veces eran los empleadores los que buscaban la negociación, en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos; a veces los sindicatos se esforzaban en establecer conjuntamente la determinación de los salarios, frente a la oposición de los empleadores, y a veces, aunque quizás más raramente, el ímpetu venía de ambas partes.

Por lo tanto, la negociación colectiva no tuvo un origen único y uniforme, aunque sería injusto ignorar el papel jugado por los empleadores y sus asociados, en la etapa inicial

de desarrollo de la negociación colectiva, la principal carga vino en definitiva a descansar en los trabajadores y sus sindicatos, especialmente en las industrias, en que la mano de obra no estaba calificada o se componía de trabajadores de baja calificación, pues los empleadores, con frecuencia se oponían fuertemente a abandonar las ventajas que suponía establecer las reglas.

A la resistencia de muchos empleadores a involucrarse en negociaciones conjuntas con los trabajadores, se añadía la poderosa política pública, cuya justificación filosófica derivaba de los principios de liberalismo económico. La legislación restrictiva y la incapacidad jurídica de los tribunales, que buscaba el mantenimiento de la inmutabilidad del contrato de trabajo individual (*pacta sun servanda*), tendía a debilitar los sindicatos, especialmente a los que no estaban en un gremio, y a retardar el desarrollo de la negociación colectiva

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

aplicación del acuerdo, los principales temas que podían ser negociados y, en algunos países, las reglas de procedimiento a seguir por las partes.

Durante esta época, los gobiernos en los países industrializados concebían su papel en las negociaciones colectivas importantes, pero subsidiarias, centrado en el mantenimiento de la paz y la estabilidad laboral, facilitando el funcionamiento del sistema de relaciones laborales, protegiendo a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación y de negociación colectiva, y en la aplicación de los acuerdos colectivos, esto quiere decir que la mayor responsabilidad para hacer funcionar la negociación colectiva descansaba en patronos, como dueños del capital y de los trabajadores como dueños de la fuerza de trabajo.

La adopción por la conferencia internacional de trabajo, de una serie de instrumentos internacionales, tras la segunda guerra mundial, ayudó sin duda a un mayor desarrollo de la negociación colectiva, siendo los instrumentos principales el convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948 (número 87) y el convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Estos instrumentos influyeron en la actitud de muchos gobiernos, hacia la negociación colectiva, en los años que siguieron a la segunda guerra mundial, y en muchos países,

éste periodo supuso la confirmación del sistema de negociación colectiva, particularmente en el caso de la República Federal de Alemania, Japón e Italia, países en que las restricciones de distinta naturaleza no habían permitido su desarrollo.

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

“En otros muchos países, también los años de posguerra fueron propicios a reformas legislativas, así en Francia, la ley sobre negociación colectiva de 1950, eliminó algunos controles restrictivos impuestos en 1946, bajo la presión de las dificultades económicas del periodo de posguerra, pretendiendo expandir la conclusión de acuerdos colectivos. En los Estados Unidos, la ley nacional de relaciones de trabajo sufrió importantes modificaciones a partir de 1947.

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

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

²¹ O.I.T. (Ginebra). **Manual de educación obrera. Las negociaciones colectivas.** Pág. 6.

3.3. Definición de negociación colectiva

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

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

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

²² O.I.T. **Ob. Cit.** Pág. 1.

3.4. Sujetos de la negociación colectiva

En su forma más simple, la negociación colectiva se realiza entre un empleador y los representantes, elegidos o designados, de sus trabajadores. En una empresa pequeña es frecuente que el empleador o patrono se ocupe personalmente de negociar; en cambio, en una gran empresa, se delega esta función en un representante suyo, casi siempre algún miembro importante de la dirección, como el gerente de recursos humanos o jefe de personal, conviene recalcar aquí que, cualquiera que sea el resultado de las negociaciones, también a el empleador, y no sólo a sus trabajadores le conviene que éstos cuenten con representantes, elegidos o designados, para negociar.

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

La expresión el empleador utilizada en este contexto, no significa necesariamente el dueño de la empresa; para estos efectos, el empleador es la persona que contrata

trabajadores o los despide, tanto si desempeña esta función en una economía de mercado, una economía socialista o una economía mixta. En las reuniones de la OIT, que congregan a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, y al grupo de empleadores, puede comparecer, por ejemplo, el representante de un ferrocarril, de un establecimiento industrial u otra empresa de propiedad estatal. Aquí lo que importa, son las funciones que desempeña la persona de que se trate.

Si en otra ocasión, la misma persona asistiera a una reunión tripartita como representante no de la empresa, a cuyo personal de dirección pertenece, sino de una asociación profesional o un sindicato al que está afiliada, formaría parte del grupo de los trabajadores, pues esta vez su función consistiría en defender los intereses del personal de dirección, en su calidad de empleado.

En la OIT existe una regla tácita según la cual, en cualquier conferencia u otro tipo de reunión, ninguna persona u organización puede asistir a las reuniones representando a más de un grupo; por otra parte, toda organización de personal de dirección o entidad análoga, debe aclarar de entrada, cuando participa en una reunión como observador, si lo hace en calidad de una organización de empleadores o de trabajadores. Las partes en la negociación colectiva son, pues, principalmente el empleador o sus representantes, en un lado de la mesa, y, frente a ellos, los representantes de los trabajadores. Pero esta situación relativamente simple, se complica en la realidad

porque puede haber otras partes, algunas presentes en la mesa de negociaciones y otras no.

En muchos países en desarrollo, e igualmente en algunos países desarrollados el empleador más importante es el estado, y cuando él es el empleador en la mesa de negociaciones, los representantes de los trabajadores tienen frente a ellos a los de algún sector de la administración pública. Incluso cuando el estado no participa directamente en ellas como empleador, el gobierno puede estar muy interesado en las negociaciones. Algunos gobiernos entienden que tienen el deber de adoptar algún tipo de política de ingresos, aun cuando en ocasiones pretendan no intervenir de ninguna manera en los precios y salarios, dejándolos librados a la fuerza del mercado.

Es posible que un gobierno no quiera influir mucho en las negociaciones en una empresa pequeña, pero cuando lo que está en juego son los salarios y otras condiciones de un número muy grande de trabajadores, no es raro que insista en tener voz en la solución definitiva, y hasta puede intervenir en el proceso de negociación. Para Cabanellas, que fue un gran estudioso de la temática relacionada con el derecho laboral y quien profundizó en este tema, señala que: “La forma más simple de negociación, es la que se realiza en el ámbito de una empresa, y en varios países, ésta es también su forma más común”.²³

²³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 44.

Según la OIT: En otros tiene lugar a niveles muy diferentes: por ejemplo a nivel nacional, sea para ciertas industrias o para la totalidad de ellas. El principio de la negociación colectiva sigue siendo el mismo, pero se aplica de otra manera, pues la negociación abarca a un mayor número de trabajadores y exige más formalidades que el simple contacto directo entre el empleador y su persona”.²⁴

3.5. Objeto de la negociación colectiva

Según Jorge Ubaldo, al hablar del objeto de la negociación colectiva dice: “Es natural, que los trabajadores actúen constantemente para lograr que se les confieran nuevas prestaciones, persiguiendo atemperar su imperiosa situación; por lo inestable del mundo económico y social, que en su constante evolución produce modificaciones violentas que agravan su ya difícil situación”.²⁵

Sin embargo, suele ocurrir con frecuencia que ante tales actos reivindicativos los empleadores, como dueños del capital y los instrumentos de trabajo, utilizando diversos tipos de argucias y a veces recurriendo a medidas antisociales, se muestren indiferentes e incluso, en no pocas ocasiones, adoptando una serie de medidas perjudiciales a los trabajadores, bajo la tolerancia de gobiernos conservadores y/o represores y retorciendo la interpretación de leyes, por lo que la única manera de poder

²⁴ O.I.T. (Ginebra). **Ob. Cit.** Pág. 2.

²⁵ Ubaldo, Jorge. **El convenio colectivo como fuente en el derecho del trabajo.** Pág. 82.

hacer efectivas las reivindicativas de los trabajadores, es mediante su organización, preferiblemente en sindicatos para poder ejercer presión, exigiendo por medio de la negociación, el reconocimiento y concesión de sus derechos y su inclusión en la convención colectiva.

Estas ventajas, cuya consagración se obtiene en la convención, necesariamente al entrar ésta en vigor, automáticamente se incluirán o aplicarán a todos los contratos individuales existentes o por existir en la empresa; cumpliendo entonces la función de molde abstracto, con sujeción al cual se celebrarán, o se tendrán por celebrados los contratos de trabajo.

En general puede afirmarse, que la convención se orienta a la obtención de un mundo rebotante de justicia social, sus fines entonces, no pueden calificarse sino de equitativos y bellos, aparece como un instrumento alentador y esperanzador del trabajo, que se pone a su servicio para arrancar del empleador, los derechos que éste ha usurpado, ante la indiferencia estatal, que se resiste a establecer regulaciones de imposiciones patronales inicuas, y por lo mismo carentes en los mínimos de justicia, justificable por la posición servilista a que lo ha reducido el capital; así se identifica la negociación colectiva, con los principios inspiradores del derecho del trabajo, pues su caracterización básica, traducida en la permanente elevación de las condiciones de vida, persigue entonces, la dignidad humana, procurando una existencia decorosa para el empleado.

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

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

Podemos sintetizar entonces, el objeto de la negociación colectiva, de la siguiente manera: la obtención de un mejoramiento en la condición de vida y la dignificación de los trabajadores, mediante la fijación de mejores condiciones para la prestación de los servicios, la que necesariamente se deben observar en la celebración de los contratos de trabajo.

3.6. Características de la negociación colectiva

Según Oscar Bautista, se pueden identificar algunas características de la negociación colectiva entre otros:

- “El trabajador podrá estar afecto a un contrato colectivo de trabajo con el mismo

empleador

- Las empresas deben, al menos, tener un año de inicio de sus actividades.
- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán de fuero: desde diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción.
- Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo, no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, o convenio colectivo.
- Los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical por no ser dirigentes, se les extiende éste por 30 días más, después de la suscripción del contrato.
- El plazo de días que terminan en sábado, domingo o festivo, se prorroga hasta el día siguiente hábil.
- El plazo de duración es por tiempo determinado (entre 2 a 4 años)
- Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores”.²⁶

²⁶ Bautista, Oscar. **Las convenciones colectivas de trabajo en el sector público**. Pág.66.

3.7. Los trabajadores comprendidos en la negociación

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

“Hay dos tipos de obstáculo, unos naturales y otros artificiales. El obstáculo natural más importante es la inexistencia de un empleador; y es que en los países en desarrollo, hay millones de trabajadores que no tienen a nadie con quien negociar, salvo en algunos casos, el comerciante que les compra las cosechas u otros bienes que producen. En una cooperativa, los únicos que tienen la posibilidad de negociar son los empleados y obreros que la cooperativa ocupa, su número es relativamente pequeño.

Otro obstáculo natural, bastante serio, puede ser la ausencia del empleador, el cual si posee, por ejemplo, una explotación agrícola, pero vive en la ciudad, puede no ver prácticamente a las personas que emplea, y si no autoriza a un administrador de su confianza a negociar en su nombre, poco es lo que los trabajadores pueden hacer al respecto.

Cada día se tiene mayor conciencia de la importancia que reviste para la política económica y social, el sector denominado informal o no estructurado, que abarca a todos aquellos que trabajan en forma independiente o escala muy pequeña, con muy poco capital o casi ninguno, como los que venden refrescos en las calles o carreteras, los artesanos que trabajan solo con materiales de desecho, los lustradores y los llamados vendedores callejeros, todas estas personas, muy numerosas en los países en desarrollo, como en el caso de Guatemala, quedan fuera del campo de la negociación colectiva.

Según la OIT señala como obstáculos artificiales, la negativa de un empleador a reconocer a un sindicato o a la prohibición por ley de negociar colectivamente, y así podrían darse muchos ejemplos; es muy corriente que el segundo obstáculo exista para los trabajadores del sector público. Otro obstáculo surge cuando un sindicato tiene tan pocos afiliados y recursos tan escasos de toda índole, que simplemente no están en condiciones de negociar”.²⁷

3.8. Niveles a que se negocia

Para comprender como funciona la negociación colectiva, hay que conocer los distintos niveles a que se lleva a cabo y también sobre éste punto, la práctica varía de un país a

²⁷ O.I.T. **Ob. Cit.** Pág. 6.

otro, ya que en algunos países, las negociaciones se encuentran muy centralizadas, mientras que en otros solo se realizan a nivel de empresa; entre estos dos extremos hay una extensa gama de modalidades intermediarias.

Los países en que las negociaciones están centralizadas, que son relativamente pocos y es común en los países escandinavos, su experiencia merece ser estudiada. Esta práctica y un buen ejemplo de ella, es el acuerdo básico entre la federación central de empleadores y la confederación nacional de Noruega, que data de 1935 y cuyo verdadero origen debe buscarse en el muy difícil período que habrán conocido las relaciones de trabajo, en el curso del decenio precedente.

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

Esta sigue siendo todavía su finalidad, aunque el documento de 1935 ha sido objeto de modificaciones, y la más importante de éstas, guarda relación con lo que los trabajadores denominan democracia laboral, es decir, su participación en la adopción de las decisiones que afectan a la empresa en la que trabajan.

Se afirma que la gran ventaja del acuerdo básico, es que proporciona un sólido fundamento para las relaciones entre los diferentes empleadores y los sindicatos con los que negocian, reduciendo así las posibilidades de conflicto. El acuerdo pasa a constituir automáticamente la primera parte de toda organización nacional de los empleadores y representantes de sindicatos.

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

En realidad, el acuerdo básico es mucho más complicado de lo que podría inferirse de lo que se acaba de decir; de hecho tiene más de 50 artículos y se refiere a asuntos como las funciones y derechos de los delegados sindicales, la concesión de licencias para delegados sindicales, la entrega de certificados de trabajo, el cometido de los comités de empresa y la formación y el perfeccionamiento profesional de los empleados y trabajadores, de llevar a cabo periódicamente negociaciones centralizadas sobre salarios y otras cuestiones de importancia.

Posteriormente se realizan negociaciones a nivel local, pero se entiende que éstas deben ajustarse al acuerdo nacional, salvo por lo que atañe a las asignaciones especiales y a otras prestaciones complementarias.

Solo en contados países existe un sistema de negociaciones colectivas centralizadas parecido al de Noruega; mucho más común es el sistema diametralmente opuesto, o sea aquel en que se negocia a nivel de empresa.

Las razones de que negociar a nivel de empresa, sea fácil son manifiestas: los trabajadores pueden reunirse sin dificultad, no se requiere ningún complejo mecanismo de negociación, no hay en principio ningún problema para elegir a los representantes de los trabajadores y existen menos obstáculos para intercambiar opiniones e informaciones, pues para ello no es necesario viajar.

El sistema tiene igualmente ventajas para la parte patronal: en una empresa relativamente pequeña, el empleador puede negociar en persona y con gente que conoce, ya que cuanto más se alejan las negociaciones del nivel de empresa, tanto mayores son las posibilidades de diferencias de puntos de vista entre los representantes de una, como de la otra parte, y aquellos en cuyo nombre negocian.

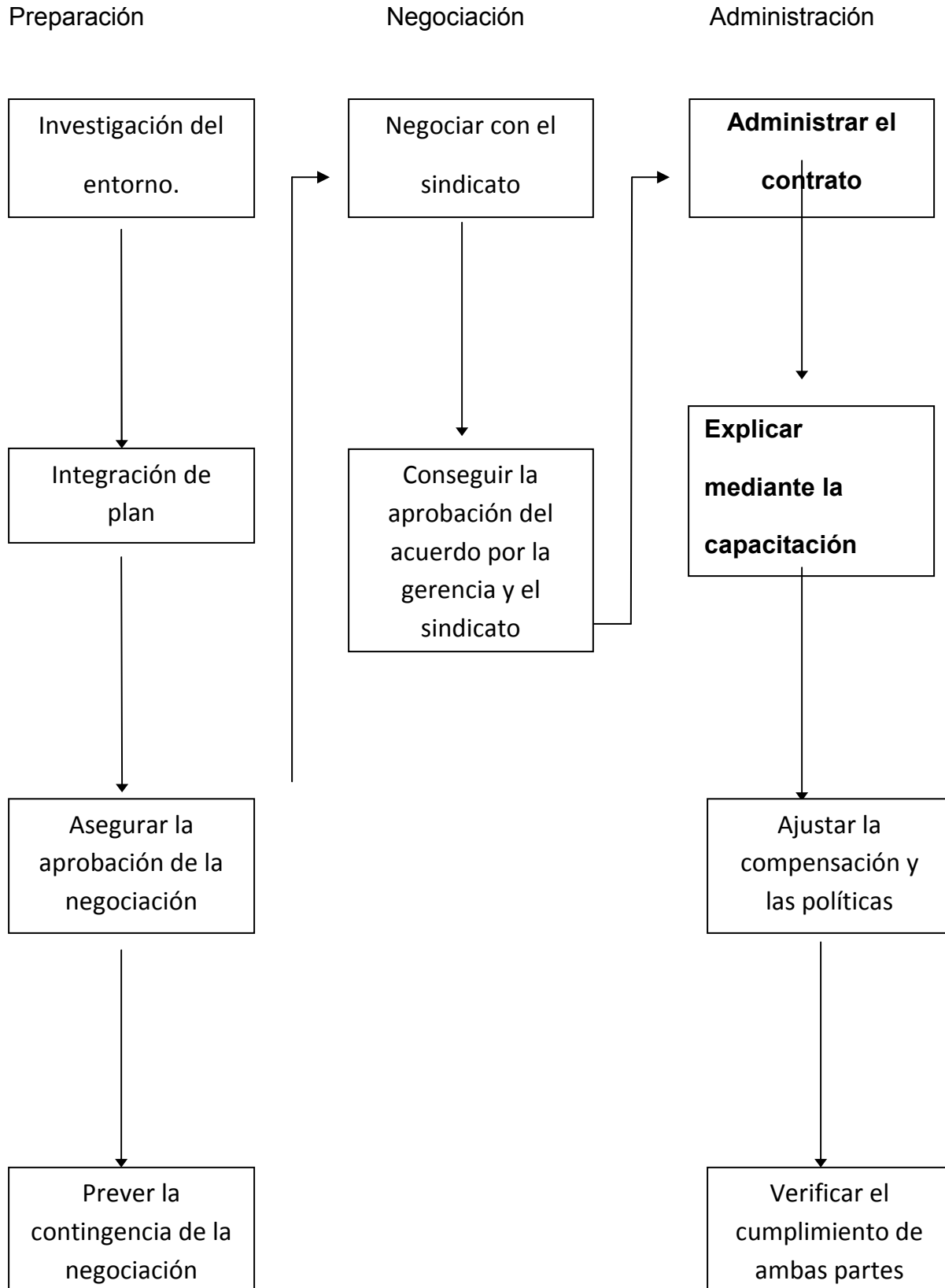
Parece lógico que los sindicatos de los países en desarrollo prefieran negociar a nivel de empresa, pero también han optado por este sistema, algunos de los países más desarrollados e importantes económicamente: Estados Unidos y Japón.

En ellos está la negociación centralizada por industrias, la negociación regional y la negociación por federaciones de sindicatos, de manera sistemática o sólo en determinados casos. No vale la pena entrar en los detalles de estos diferentes sistemas, que se fueron plasmando en respuesta a necesidades también diferentes.

Refiriéndonos ahora al conjunto de los sistemas, tres conclusiones parecen imponerse: “ninguno de ellos es perfecto, cualquiera de ellos es perfecto, cualquiera de ellos puede ser el más adecuado a las necesidades de determinado grupo de trabajadores, y siempre hay que estar dispuesto a introducir cambios si varían las necesidades”.²⁸

²⁸ O.I.T. **Ob. Cit.** Pág. 20.

3.9 Etapas de las negociaciones colectivas



3.10. Principales tratados internacionales que regulan la negociación colectiva

Numero de Convenio	Nombre del Convenio	Fecha de ratificación por parte de Guatemala
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952
C.154	Convenio sobre la negociación colectiva	Ratificado por Guatemala el 29 de octubre de 1996

CAPÍTULO IV

4. Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala

Congruente con el análisis efectuado a las diferentes doctrinas y autores, citados en los capítulos anteriores, se busca presentar un análisis, basados en la normativa constitucional vigente en Guatemala, referente a la negociación colectiva, y otras normas que la protegen y garantizan.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta

en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará éstos productos a un precio no mayor de su costo;

- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.
- Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;
- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido, cesare la relación del trabajo;
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en

peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

- En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.
- Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y

trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

- Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que éste régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la inspección general de trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el organismo ejecutivo.

- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobre vivencia;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- El estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

4.1. Derechos mínimos garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 71 Derecho a la educación. Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

Artículo 72. Fines de la educación. La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

Se declaran de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos.

Artículo 102 - Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

El estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

4.2. Aplicación de la negociación colectiva para garantizar los derechos mínimos de los trabajadores

El objetivo de la negociación colectiva, es buscar la mejora de las condiciones de trabajo de las personas y sus organizaciones profesionales, para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores mediante del establecimiento de las garantías jurídicas y auténticas de estos derechos.

Esta regulación debe ser considerada como voluntaria-obligatoria y es adicional a la legislación nacional en el ámbito de las relaciones laborales. Se basa en la ratificación de las convenciones y otros instrumentos de las organizaciones internacionales.

Esto está principalmente relacionado con las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los derechos fundamentales de todo ser humano son: el derecho al trabajo, el derecho de asociación, el derecho a la libertad de discriminación en el empleo, el derecho a la exclusión del trabajo forzado y algunos otros. Estos derechos se expresan en instrumentos jurídicos como *la Declaración Universal de los Derechos Humanos* y *el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

El principio de libertad sindical es un concepto central de la OIT: que figura en *la Constitución de la OIT* (1919), *la Declaración de Filadelfia* (1944), y *la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (1998). También es un derecho proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

El derecho de sindicalización de los empleadores y las organizaciones de trabajadores es un requisito previo para una buena negociación colectiva y diálogo social. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios: en algunos países, existen ciertas categorías de trabajadores (por ejemplo los funcionarios públicos, mientras que a la gente de mar, los trabajadores de las zonas francas de exportación) se les niega el derecho de asociación, las organizaciones de empleadores están ilegalmente suspendidas o interferidas, y en algunos casos extremos, los sindicalistas son detenidos o asesinados. Las normas de la OIT junto con el trabajo del comité de libertad sindical y otros mecanismos de control, preparan el camino para resolver estas dificultades y asegurar que este derecho humano fundamental sea respetado en todo el mundo.

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar las relaciones de trabajo con eficacia, esto combinado con una fuerte

libertad de asociación, y las prácticas de la negociación colectiva, garantizan que los empleadores y los trabajadores tienen igual voz en las negociaciones, y que el resultado será justo y equitativo.

Jorge Ubalgo señala que : “La negociación colectiva permite que ambas partes negocien una justa relación de trabajo y eviten costosos conflictos laborales. De hecho, algunas investigaciones han indicado que los países con muy coordinada negociación colectiva tienen una menor desigualdad en los salarios, desempleos más bajos y menos persistentes, menos huelgas que los países donde la negociación colectiva está menos establecida”.²⁹ Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a las buenas relaciones de trabajo que beneficiarán a todos.

La terminación una relación de trabajo es probablemente una experiencia traumática para un trabajador y la pérdida de los ingresos tiene un impacto directo en su familia o su bienestar. A medida que más países buscan flexibilidad en el empleo y la globalización, desestabilizan tradicionales ejemplos de empleo, más trabajadores puedan sentir la terminación del empleo involuntario en algún momento de su vida profesional.

Al mismo tiempo, la flexibilidad para reducir el personal y para despedir a los trabajadores, es una medida necesaria para los empleadores a fin de mantener las empresas productivas. Normas de la OIT sobre la terminación del empleo, tratan de encontrar un equilibrio entre el mantenimiento del derecho del empleador a despedir a

²⁹ Ubaldo, Jorge. **Ob. Cit.** Pág.93.

trabajadores por razones válidas, y garantizar que los despidos sean justos y se utilicen como último recurso, y que no tengan un desproporcionado impacto negativo en el trabajador.

La mayoría de las personas trabaja con el fin de ganar dinero. Sin embargo, en muchas partes del mundo el acceso a los salarios adecuados no está garantizado. En muchos países, la falta de pago de los salarios ha dado lugar a enormes salarios atrasados, y son a veces los salarios pagados en bonos, productos, o incluso con alcohol. Grandes atrasos salariales se han vinculado a la servidumbre por deudas y la esclavitud. En otros países, los trabajadores se enfrentan a la pérdida de los salarios cuando el empleador va a la quiebra. Por ello las normas de la OIT sobre los salarios, garantizan el establecimiento de pago regular de los salarios, la fijación de salarios mínimos, y la solución de los salarios impagados en caso de insolvencia del empleador.

La regulación del tiempo de trabajo es una de las más antiguas preocupaciones de la legislación laboral. Ya en los principios del siglo XIX se reconoció que el exceso de horas de trabajo es un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer convenio de la OIT adoptado en 1919, limita las horas de trabajo previstas y períodos de descanso adecuados para los trabajadores.

Hoy, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo proporcionan el marco para las horas de trabajo diario y períodos de descanso semanal y vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una alta productividad mientras que a los trabajadores les salvaguardan la salud física y mental.

Normas de la OIT sobre seguridad social sirven para proporcionar diferentes tipos de cobertura de la seguridad social en virtud de diferentes sistemas económicos y etapas de desarrollo; los convenios de seguridad social, ofrecen una amplia gama de opciones, y cláusulas de flexibilidad permiten que la cobertura universal debe alcanzarse gradualmente.

En un mundo globalizado, donde la gente está cada vez más expuesta a riesgos económicos globales, existe una creciente conciencia de que la base política de protección social, puede proporcionar un fuerte amortiguador frente a muchos de los efectos sociales negativos de las crisis. Por éstas razones, en una resolución de la conferencia internacional del trabajo en 2001, los gobiernos, los empleadores y trabajadores pidieron a la OIT, mejorar la seguridad social y su ampliación a todos los que necesitan de dicha protección.

El convenio 183, garantiza que toda mujer a la que se aplique dicho convenio tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. La mujer que esté ausente del trabajo por licencia de maternidad, tendrá derecho a una prestación en efectivo que garantice que puedan mantenerse a sí mismo y sus hijos en buenas condiciones de salud y con un nivel de vida adecuada.

El convenio también exige a los estados, a adoptar medidas para garantizar que una mujer embarazada o madre lactante, no está obligada a realizar un trabajo que se ha determinado que sea nocivo para su salud o la de su hijo, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad.

La norma también prohíbe a los empleadores a denunciar el empleo de una mujer durante el embarazo o la ausencia por licencia de maternidad, o durante un período después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos no relacionados con el embarazo, el parto y sus consecuencias, o la lactancia. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. También la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

La Constitución de la OIT, en la declaración de Filadelfia, afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y la igualdad de oportunidades, y que el cumplimiento de este objetivo, debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.

Sin embargo de todos es conocido que en éste aspecto existen leyes vigentes, pero no positivas, que evaden o tergiversan las interpretaciones de la ley nacional y aun de los convenios internacionales, que pasan a constituir ley nacional de obligatorio cumplimiento, y que hasta en los últimos años, se ha hablado de sanciones a estados y gobiernos que no la cumplan, pero ha quedado solo en amenazas, pues se conforman con maquillajes para aceptar su cumplimiento por parte de los estados incumplidos, o se afianzan en leyes que modifican los beneficios, pero que en la práctica diaria, no permiten verificar su cumplimiento o no se brindan los recursos a los entes verificadores para tal fin.

4.3. Análisis del trabajo de campo

Con el fin de verificar en la práctica, la aplicación de las garantías constitucionales en materia de la negociación colectiva, y el cumplimiento del estado de los acuerdos y convenios firmados en esa misma línea, se realizó una encuesta para medir el grado de conocimiento de las personas acerca de la negociación colectiva, así como para conocer la información que diversas personas han obtenido a través de sus sindicatos, de esta forma de negociar mejoras laborales dentro de sus empresas y centros de trabajo.

Fuente

Se realizaron cien encuestas, las cuales constaron de cinco preguntas de respuesta cerrada. El cincuenta por ciento de estas encuestas, fueron realizadas a trabajadores sindicalizados de diversas empresas del sector privado y el otro cincuenta por ciento de estas encuestas fueron realizadas a trabajadores del organismo judicial, haciendo constar que estas se hicieron reservando la identidad de los encuestados.

Fecha: Del 13 de octubre al 18 de noviembre del año 2010

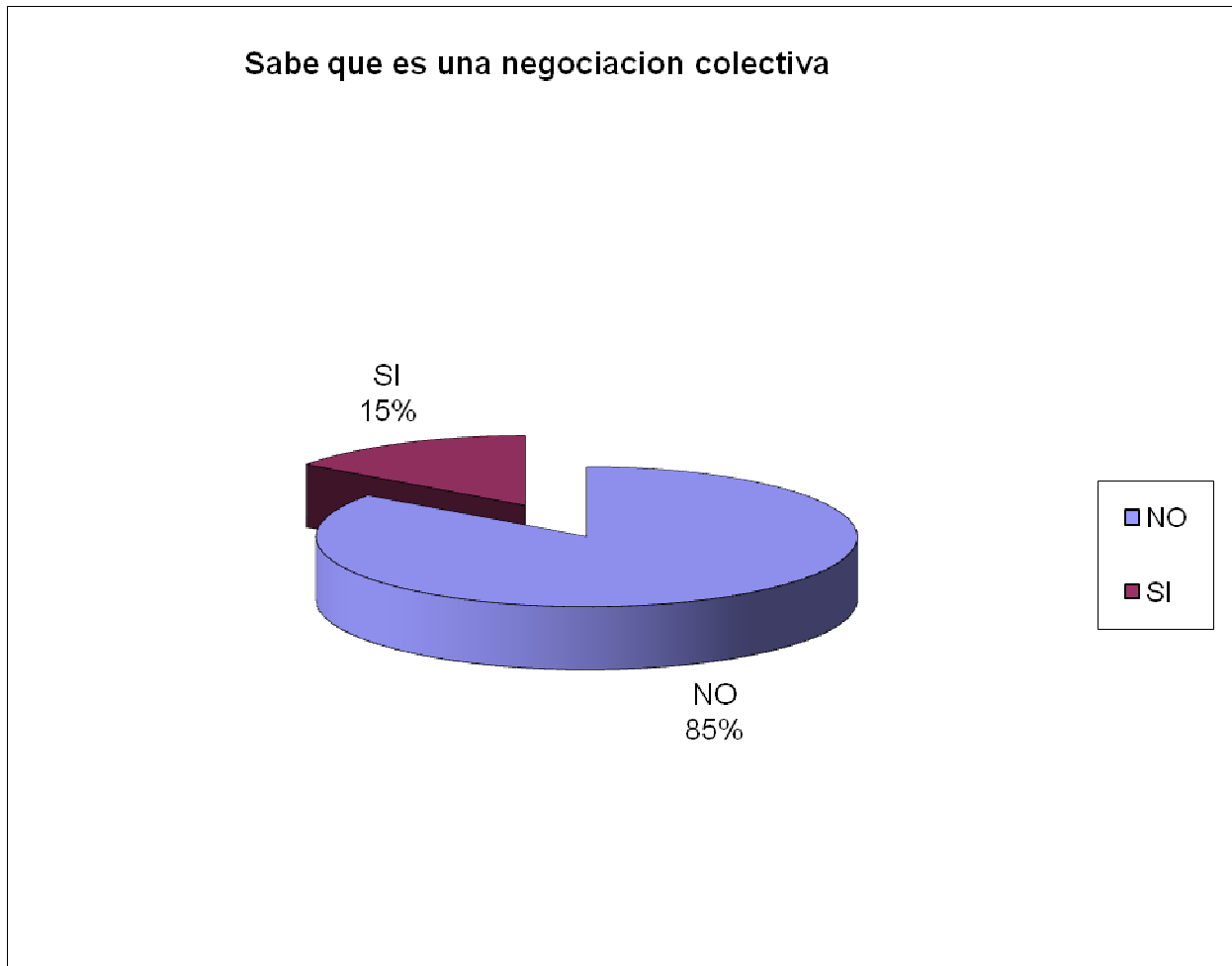
Lugar:

- Organismo Judicial:

* Juzgado séptimo de trabajo y previsión social de Guatemala;

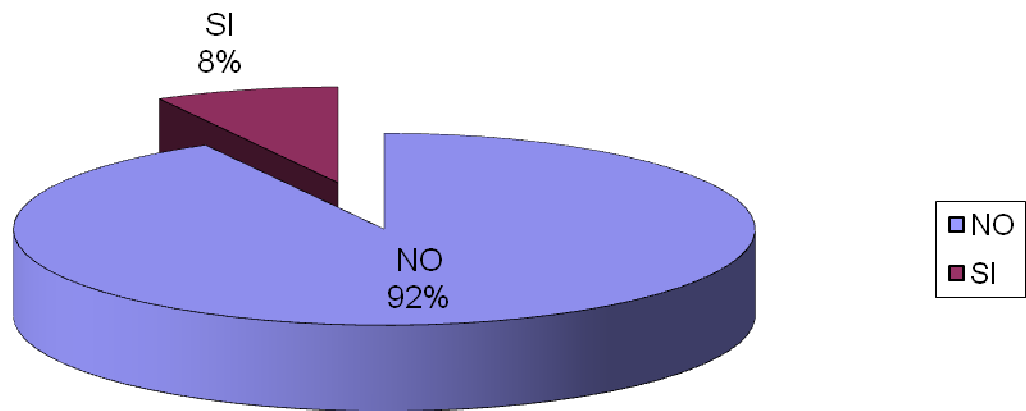
- * Juzgado de primera instancia penal de delitos de femicidio y Otras formas de violencia contra la mujer del departamento de Guatemala;
 - * Juzgado décimo de primera instancia penal, narcoactividad y delitos contra el ambiente del departamento de Guatemala;
 - * Juzgado noveno de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala
 - * Juzgado tercero de Primera Instancia de Familia del departamento de Guatemala.
-
- Empresas del sector privado:
 - * Repuestos Figueroa;
 - * Transportes J. A. Ruano;
 - * Construcciones urbanas, residenciales, inmobiliarias, sociedad anónima.
 - * Alfa químicos, sociedad anónima
 - * Agroindustrias Los Sauces, sociedad anónima

4.4 Presentación de resultados



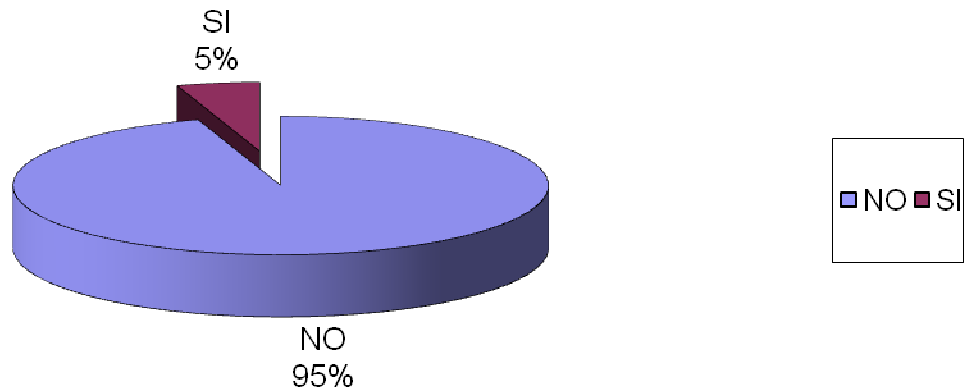
Como analisis de las respuestas, permite inferir el nivel grande de desconocimiento de la negociación colectiva, especialmente entre los trabajadores, de ello se deriva su poca aplicación en el derecho laboral guatemalteco.

Sabe de los beneficios de la negociacion colectiva



Al no conocer lo elemental de la negociación colectiva los trabajadores, dejan de gozar de los beneficios que ésta puede proporcionarles, por lo que se necesita una mayor divulgación de esta herramienta a nivel de los sindicatos y de la autoridad de trabajo.

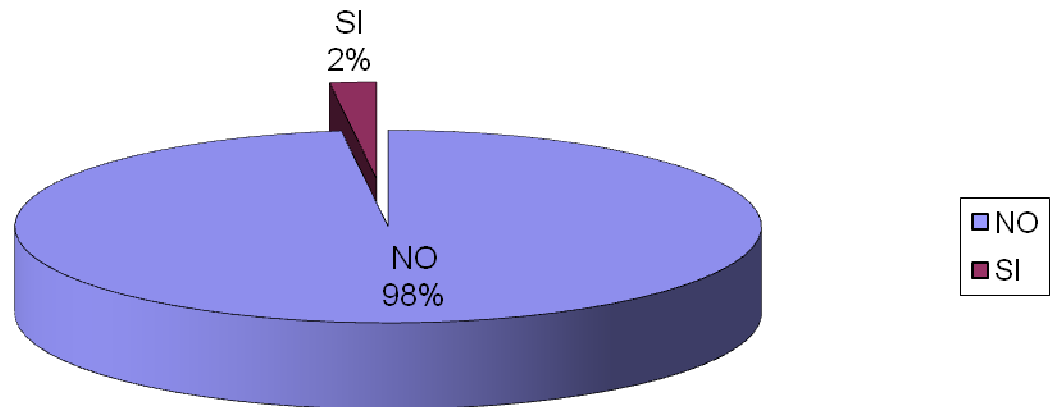
Ha escuchado en su lugar de trabajo, hablar de la negociacion colectiva



Generalmente el desconocimiento de los alcances y beneficios de la negociación colectiva es grande, y en algunos casos hablar de este tema en lugares de trabajo, genera despidos de los trabajadores, con lo cual el tema es un tabú, y se hace difícil su divulgación libre, aunado al hecho que no se tiene acceso a información que les permita conocer los sistemas para implementar la negociación colectiva en sus lugares de trabajo. La educación entonces no debe ser a nivel de los trabajadores, sino también a nivel de los patronos, ya que se han señalado las ventajas que ello implica para la clase patronal.

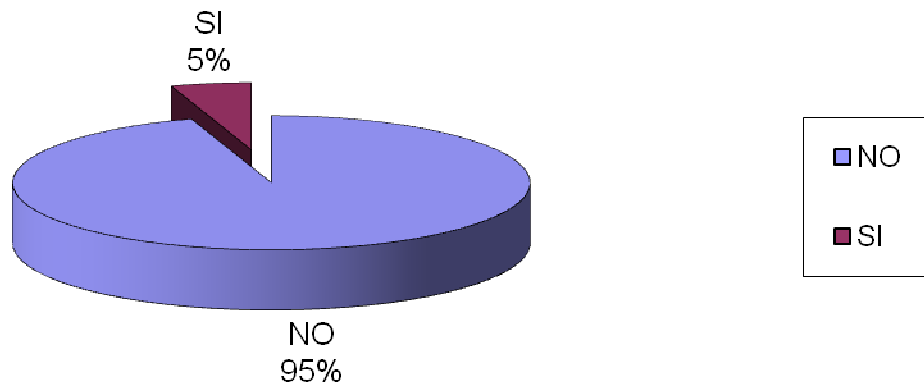
Sigue siendo entonces una tarea pendiente para todos los estados, especialmente Guatemala, que en materia educativa laboral, no cuenta con muchos recursos que les permita cumplir con el tema educativo sindical.

Existe sindicato dentro de su empresa



La gran mayoría de trabajadores en muchas ocasiones, tiene miedo o están condicionados para evitar la formación de sindicatos, por maniobras de los propietarios y el miedo a la existencia de un sindicato en su lugar de trabajo, así los propietarios han promovido la eliminación de éstos, y han sido relevados por las asociaciones solidaristas que representan en cierta forma mayores beneficios para los trabajadores, pero que no permiten la negociación colectiva, esto también ha estado unido a la falta de credibilidad de los sindicatos, por malos manejos.

Esta usted sindicalizado



Debido a la poca credibilidad que algunos sindicatos transmiten hacia los trabajadores, estos prefieren no sindicalizarse y con ello se puede llegar a perder la oportunidad de negociar a nivel colectivo mejores condiciones de trabajo. Con esto queda evidenciado la necesidad urgente de que los sindicatos trabajen dentro de las empresas para informar a los trabajadores de las ventajas, beneficios y oportunidades que conlleva el formar parte de un sindicato de trabajadores.

4.5. Consideraciones finales acerca de la negociación colectiva

La negociación colectiva constituye un importante instrumento para la promoción de la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo; sin embargo, el proceso de negociación colectiva es aún incipiente en América Latina. Entre los principales factores que explican ése hecho se encuentran la poca o nula información acerca de los procesos de negociación colectiva, debido a una baja priorización de temas de mejoras de condiciones de trabajo en las estrategias sindicales.

Sin embargo, las organizaciones sindicales de muchos países latinoamericanos, como por ejemplo nuestro país, han realizado esfuerzos significativos en la última década, en el sentido de incorporar los temas de mejoras en las condiciones de trabajo en sus estrategias permanentes de acción.

Eso se ha reflejado, en muchos casos, en una leve pero al fin mejoras, en las condiciones que los trabajadores desempeñan sus actividades, así como mejoras en las estrategias negociadoras como en los resultados concretos de la negociación colectiva.

En un cuadro de debilitamiento de la negociación colectiva, que se verifica en varios países latinoamericanos, debido entre otros factores, a los procesos de informalización y desregulación del mercado de trabajo, la tendencia general ha sido de manutención o aumento del número de cláusulas relativas a los temas de la igualdad de género, mejoras en las condiciones de trabajo, mejoras salariales, y de ampliación de sus contenidos.

Los principales temas que han sido objeto de negociación, y que representan avances importantes son: la ampliación de la duración de la licencia por maternidad y del período en que la mujer embarazada y lactante tiene protección contra el despido; institución de la licencia por paternidad y ampliación de su duración; protección del padre contra el despido durante un determinado período por ocasión del nacimiento de los hijos; garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad; diversos aspectos relacionados con el cuidado de los hijos y la adopción y reafirmación de los principios de no discriminación y remuneración igual para trabajo de igual valor, y en la mismas condiciones.

CONCLUSIONES

1. La historia de las instituciones que conforman el derecho del trabajo, ha tenido un difícil recorrido en la historia mundial, y han sido muchos años de lucha y de sacrificio de la parte laboral, para llegar a su reconocimiento e implementación, sin embargo aun no se llega al reconocimiento pleno, especialmente en países subdesarrollados, esto por que las instituciones nacionales están sujetas al poder político,

2. La existencia en la ley de normas e instituciones que velan y protegen al trabajador para alcanzar su desarrollo económico y social, y por ende el de su familia, no siempre es efectiva, y muchas veces solo es un cumplimiento de aspectos sociales para no ser sancionados por organismos internacionales, y aun prevalecen represalias contra trabajadores que buscan organizarse en comités ad-hoc o sindicatos.

3. La existencia de convenios internacionales, firmados y ratificados por muchos países en desarrollo, y que en la mayoría de casos por normas constitucionales, se incorporan en la ley nacional de cada país, no han generado las condiciones y beneficios que se establecieron como objetivos, con lo cual se demuestra, que se necesita más que convenios, una voluntad política de los gobiernos.

4. Existe un total desconocimiento dentro de los trabajadores, sobre los beneficios y la fortaleza de la institución denominada negociación colectiva, que permite mejorar su situación económica y que promueva su desarrollo económico y lograr la justicia

laboral y social que se promueve con esta institución y que está garantizada en la Constitución Política de la República de Guatemala.

5. Tanto el Ministerio de Trabajo, como las agrupaciones sindicales y confederaciones sindicales, no establecen un verdadero sistema de asistencia y capacitación al sector laboral, y en especial a las agrupaciones colectivas, para que tengan acceso a información que les permita conocer, pero especialmente a aplicar la negociación colectiva, esto debe ampliarse a la clase patronal, en beneficio del país.

RECOMENDACIONES

1. Guatemala no puede hacer el mismo recorrido de los países mas avanzados en materia de desarrollo de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, pues sus características son muy especiales, sin embargo es necesario que el estado aproveche los pasos y la experiencia acumulada, por aquellos mas avanzados, para incorporarlos en nuestras leyes y además exigir su cumplimiento.

2. Es necesaria la intervención del estado mediante sus órganos correspondientes en el logro del bienestar ciudadano, como una necesidad para el cumplimiento de la paz, tranquilidad y seguridad de la sociedad, en especial del sector laboral, que es una parte fundamental de nuestra sociedad, tal como lo establece el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3. Los organismos encargados de velar por el cumplimiento de los convenios establecidos en materia laboral, deben promover su cumplimiento por parte de los estados firmantes, en el sentido que se cumplan para lograr los objetivos, para los cuales fueron creados, en protección y desarrollo de la clase trabajadora.

4. Debe establecerse un plan estatal mediante el cual los trabajadores y especialmente los trabajadores sindicalizados puedan conocer los beneficios de la negociación colectiva, y ante las limitaciones presupuestaria de estos, recurrir a organismos

internacionales que velan por el cumplimiento de esos derechos, para lograr el apoyo docente y financiero necesario, esto debe incluir a patronos y representantes.

5. Debe asignarse al Ministerio de Trabajo por parte del Estado de Guatemala, los recursos necesarios para abordar esta problemática, y poder asesorar a los sindicatos y trabajadores, en este caso, las federaciones de sindicatos deben tomar esta misión como propia, para asesorar y capacitar a este sector en la aplicación de la negociación colectiva para lograr la justicia social que merece nuestra sociedad trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral, asociaciones profesionales y convenios colectivos.** 3ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1989.

BAUTISTA, Oscar. **Las convenciones colectivas de trabajo en el sector público.** San José, Costa Rica: Ed. Investigaciones Jurídicas, 1997.

BAYON CHACÓN, Gaspar y PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo.** 8ª. ed.; Madrid, España: Ed. Marcial Pons, 1980.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales.** Buenos Aires Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1979.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1968.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 2da. ed.; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 4ta. ed.; Distrito Federal, México, Ed. Porrúa, S.A., 1985.

FIGUEROA ORTIZ, Edgar. **La huelga y los servicios esenciales. libro de homenaje a Ramón Duque.** 9na. ed.; Colección Libros Homenaje; Caracas, Venezuela: (s.e), 2003.

LAGARDELLE, Huber. **El sindicalismo.** 2ª. ed.; México: Ed. Cibernética, 2007

KROTOSHIN, Ernesto. **Manual de derecho laboral.** Vol. I, Buenos Aires Argentina: Ed. Desalma, 1955.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El Derecho de huelga en Centroamérica.** 1ª. ed. Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1978.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Manual de educación obrera Las negociaciones colectivas.** Oficina internacional del trabajo, Ginebra.(s.e.)

SÁNCHEZ MORON, Miguel. **Derecho de la función pública.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1996.

UBALDO, Jorge. **El convenio colectivo como fuente en el derecho del trabajo.** Montevideo, Uruguay: Ed. Fundación Cultura Universitaria, 1988.

Legislación

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

Código de trabajo, Decreto 1441. Congreso de la República.

CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RATIFICADOS POR GUATEMALA

Convenio sobre las horas de trabajo C. 1.

Convenio sobre el derecho de asociación C.11.

Convenio sobre el descanso semanal C.14.

Convenio sobre las horas de trabajo C.30.

Convenio sobre los contratos de trabajo C.64.

Convenio sobre la inspección del trabajo C.81.

Convenio sobre la protección del salario C.95.

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva C.98.

Convenio sobre las vacaciones pagadas C.101.

Convenio sobre la discriminación C.111.

Convenio sobre la negociación colectiva C.154.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo C.161.