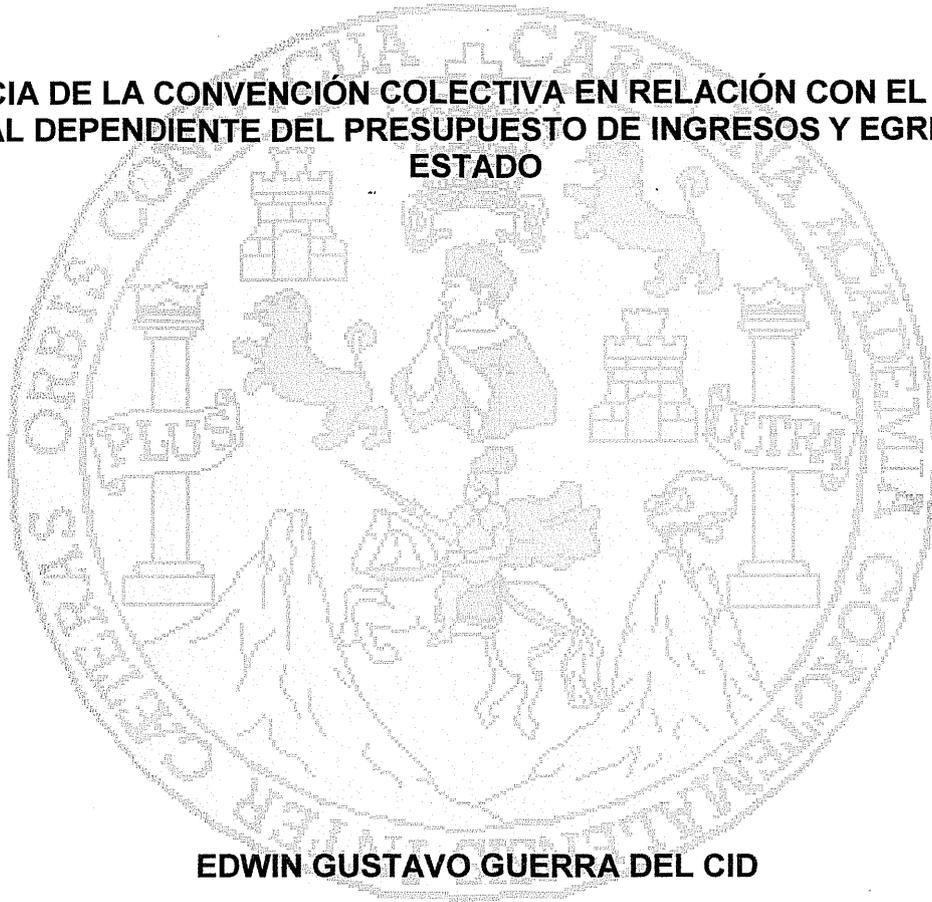


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**INEFICACIA DE LA CONVENCION COLECTIVA EN RELACION CON EL AUMENTO
SALARIAL DEPENDIENTE DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS DEL
ESTADO**



EDWIN GUSTAVO GUERRA DEL CID

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**INEFICACIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON EL AUMENTO
SALARIAL DEPENDIENTE DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS DEL
ESTADO**

TESIS

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

Por

EDWIN GUSTAVO GUERRA DEL CID

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2012

**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.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÒ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Alberto Velásquez Polanco
Secretario:	Lic.	Nicolás Cuxil Güitz
Vocal:	Lic.	Rodolfo Giovanni Celis López

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique Aguirre Ramos
Secretario:	Lic.	Helio Guillermo Sánchez Avila
Vocal:	Licda.	Mirza Eugenia Irungaray López

RAZÓN: “Úncelicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo Para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



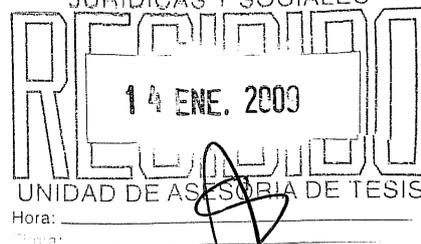
Lic. Armando González Villatoro

1 avenida 1-15, Zona 1, Guatemala

Tels. 2232 – 3083

col. 5517

Guatemala, 14 de enero de 2009



Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

Para el efecto de dar cumplimiento al nombramiento de *asesor recaído* en mi persona, acerca de la investigación intitulada ***“INEFICACIA DE LA CONVENCION COLECTIVA EN RELACION CON EL AUMENTO SALARIAL DEPENDIENTE DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS DEL ESTADO”***, sustentada por el estudiante ***Edwin Gustavo Guerra Del Cid*** respetuosamente me permito informar con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo siguiente:

- **En cuanto al contenido científico y técnico del trabajo**, el mismo es de carácter teórico comparativo, toda vez ser un estudio desde el punto de vista cognitivo de la ciencia del derecho, especialmente en lo tocante a la rama laboral.
- **La metodología empleada**, corresponde con los tradicionales métodos científicos de inducción, deducción, análisis y síntesis.
- **Las técnicas** de observación y fichas de textos fueron los instrumentos principalmente usados en la redacción de punto de contenido.
- De manera que, **el aporte científico de la investigación** consiste fundamentalmente en el análisis del marco de la legislación nacional.



- Entre las **conclusiones**, es posible enfatizar el esfuerzo del ponente por evidenciar la problemática del aumento salarial en el caso de los trabajadores del Estado, y en consecuencia **la recomendación** más importante en dicho sentido consiste en actualizar la normativa correspondiente.

Por lo anterior, y con base en los autores, tratadistas y obras citadas, encuentro que el trabajo de mérito cumple con todos los requisitos exigidos por nuestra casa de estudios para tales investigaciones y con fundamento en ello emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que sea autorizada la impresión respectiva.

Atentamente,



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ANGEL BERNARDO GRANADOS ORELLANA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EDWIN GUSTAVO GUERRA DEL CID, Intitulado: "INEFICACIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON EL AUMENTO SALARIAL DEPENDIENTE DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS DEL ESTADO".

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



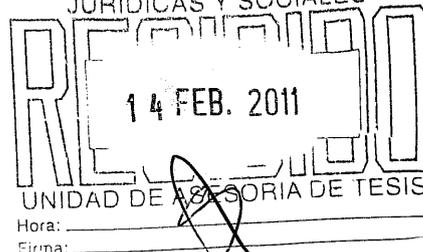
cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



Lic. Angel Bernardo Granados Orellana

31 calle 4-41 Zona 3, Guatemala
col. 2387

Guatemala, 14 de febrero de 2011



Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

En providencia de fecha diez de junio de dos mil nueve, fui designado **REVISOR** del trabajo de tesis del Bachiller **EDWIN GUSTAVO GUERRA DEL CID**, titulado: **"INEFICACIA DE LA CONVENCION COLECTIVA EN RELACION CON EL AUMENTO SALARIAL DEPENDIENTE DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS DEL ESTADO"**, por lo que me permito informar, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo siguiente:

- i. **El aporte científico de la investigación** consiste en la negociación colectiva de los trabajadores del Estado, en el establecimiento de salarios.
- ii. **La redacción de todo el trabajo** es acertada, por cuanto el estudiante cumple con todos los requisitos correspondientes a tales trabajos de investigación.
- iii. **Los métodos empleados son:** inducción, deducción, análisis y síntesis.
- iv. **Las técnicas**, la de observación y la de fichas de textos fueron los instrumentos principalmente usados en la redacción de punto de contenido.
- v. Entre las **conclusiones**, se encuentra la de que se deben establecer mecanismos, de la misma forma, para que los trabajadores del Estado no



queden aislados de la posibilidad de una negociación colectiva en materia de salarios, remitiendo al Congreso de la República de Guatemala una iniciativa de ley dentro de la cual se permita incluir en el Presupuesto General de la Nación de Ingresos y Egresos, una partida presupuestaria que cubra el incremento al salario establecido en la convención colectiva correspondiente.

- vi. **La recomendación** más importante es la que determina que Las autoridades de trabajo de Guatemala, deben dar la importancia a la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, para la negociación de actualización salarial, puesto que ésta última depende del Presupuesto de ingresos y egresos del Estado pero también debe poderse incluir en la negociación directa entre el Estado como empleador y los trabajadores.

Por lo anterior, y con base en los autores, tratadistas y obras citadas, encuentro que el trabajo de mérito cumple con todos los requisitos exigidos por nuestra casa de estudios para tales investigaciones y con fundamento en ello emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que sea autorizada la impresión respectiva.

Atentamente,

LIC. ANGEL BERNARDO GRANADOS ORELLANA
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



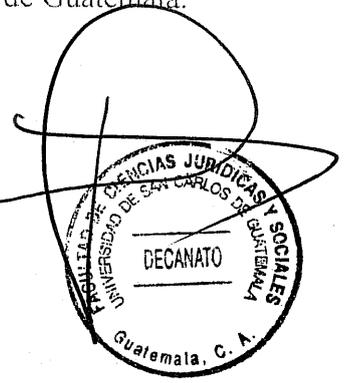
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante EDWIN GUSTAVO GUERRA DEL CID titulado INEFICACIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON EL AUMENTO SALARIAL DEPENDIENTE DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS DEL ESTADO.

Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS: Por darme la vida y por ser mi fuente inagotable de sabiduría para alcanzar este título académico.
- A MIS PADRES: Especialmente a Rufina Amalia (in memoriam) por su gran amor y esfuerzo, esperando siempre sus bendiciones.
- A MI ESPOSA: Carmen, mil gracias por su apoyo. Que este triunfo sea una recompensa a su amor, sacrificio y esfuerzo.
- A MIS HIJOS: Christofer, Carmen y Gustavo con mucho amor, para que este ejemplo sea superado, con fundamento en Dios.
- A MIS NIETOS: Dieguito y Carol Dayan, con mucho amor.
- A: Roberto Sierra y María Josefina, por su cariño, apoyo, por cobijarme en su hogar siempre, para llegar a este triunfo.
- A: Un gran amigo, Lic. Axel Valvert, por su apoyo incondicional y compartir sus conocimientos.
- A: Mis primos y sobrinos, por su apoyo.
-
- A: Los Abogados Ángel Granados, César Solórzano, Rubén de la Rosa, Juan A. Pérez Luna, Saulo Pérez. Por compartir sus conocimientos.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala.
especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales por permitir que forme parte de su gloriosa
historia.





ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Aspectos generales del derecho individual del trabajo.....	1
1.1. Denominaciones.....	4
1.2. Sujetos del derecho de trabajo.....	6
1.3. Trabajador.....	7
1.4. Patrono.....	15
CAPÍTULO II	
2. El derecho colectivo del trabajo.....	25
2.1. Definición del derecho colectivo del trabajo.....	25
2.2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	26
2.3. Antecedentes del derecho colectivo del trabajo.....	30
CAPÍTULO III	
3. Aspectos generales de la convención colectiva.....	67
3.1. Los sujetos de la convención colectiva.....	69
3.2. Elementos de la convención colectiva.....	69
3.3. Naturaleza jurídica de la convención colectiva.....	72
3.4. Teorías civilistas.....	72
3.5. Teorías de transición.....	74
3.6. Teorías jurídico-sociales.....	76
3.7. Teorías mixtas.....	77
CAPÍTULO IV	
4. La inmutabilidad de la regulación legal del salario.....	81
4.1. Definición legal del salario.....	81
4.2. Fijación del importe del salario.....	83
4.3. Medidas protectoras del salario.....	84



4.4. Análisis sobre la ley de salarios y servicio civil de la administración pública y la ineficacia de la convención colectiva.....	86
4.5. Preeminencia de la convención colectiva sobre cualquier otra ley.....	90
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

La motivación principal para llevar a cabo la presente investigación acerca de la negociación colectiva de los trabajadores del Estado, en el establecimiento de salarios, surge como consecuencia de la experiencia personal, en la prestación del servicio civil para la nación.

El presente trabajo está elaborado con base en las teorías publicista y anticontractualista del derecho del trabajo, mismas que dan una amplia importancia al principio de autonomía de la voluntad de los trabajadores en la contratación laboral y negociación salarial.

Entre los objetivos planteados, se encuentra el de determinar que en la Ley de Salarios se contempla en el Artículo 71 un plan de salarios por medio de escalas para cada clase de puesto, sin especificar dentro de este plan que se tomarán en cuenta los aumentos de salarios establecidos dentro de una Convención colectiva determinada.

Por lo que la hipótesis comprobada en el contenido se puede expresar en los siguientes términos: Se deben establecer mecanismos, de la misma forma, para que los trabajadores del Estado no queden aislados de la posibilidad de una negociación colectiva en materia de salarios, remitiendo al Congreso de la República de Guatemala una iniciativa de ley dentro de la cual se permita incluir en el Presupuesto General de la Nación de Ingresos y Egresos, una partida presupuestaria que cubra el incremento al salario establecido en la convención colectiva correspondiente.

La Oficina Nacional del Servicio Civil, debe dar la atención a la violación del principio de autonomía de la voluntad, en la contratación de los trabajadores del Estado, de forma que estos últimos, tengan participación en la política salarial bajo la cual se les contrata, para lo cual, la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo se presenta como un medio idóneo en tal sentido.



Las autoridades de trabajo de Guatemala, deben dar la importancia a la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, para la negociación de actualización salarial, puesto que ésta última depende del Presupuesto de ingresos y egresos del Estado pero también debe poderse incluir en la negociación directa entre el Estado como empleador y los trabajadores.

La presente investigación se encuentra dividida en cuatro capítulos a saber. El primero contiene lo relativo al derecho individual del trabajo; el segundo, lo atinente al derecho colectivo del trabajo, para que en el tercero, se establezca los aspectos generales de la convención colectiva; y en el cuarto y último, la inmutabilidad de la regulación del salario, especialmente para el caso de los trabajadores del Estado.

Los métodos de investigación empleados en la elaboración del presente estudio son: inductivo, deductivo, analítico y sintético. Y entre las técnicas de estudio se puede mencionar la observación científica y la información documental y bibliográfica.

Sirva la presente para determinar la posibilidad de modificar no solo tomar en cuenta el plan de salarios sino también la convención en materia de salarios para la elaboración del presupuesto, que resulta consecuente con la duración de las convenciones que es de tres años.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho individual del trabajo

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, que efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa,



en la que se creò una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tuvo como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, un miserable era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona para; que emitieran algunas leyes de Indios y las Reales Cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Está situación continuò aun así en la época de la Independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creò por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuò hasta el anterior código civil.

Derecho del trabajo podemos decir que es el conjunto de Doctrinas, Principios, Instituciones y Normas Jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".¹

Para Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo se le llama también derecho "del" Trabajo, definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción"²

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del Trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.



alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores".³

1.1. Denominaciones

Las diferentes acepciones que ha recibido el derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- derecho obrero: Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- derecho social: Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta.

³López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 169.



En España, el autor García Oviedo dice: “El trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social”⁴.

- Otras denominaciones: Según Cabanellas: derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

La importancia de su estudio y las proyecciones puede definirse así:

⁴García Oviedo, Jaime. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 14.



- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

1.2 Sujetos del derecho de trabajo

Para poder explicar el tema de la empresa de servicios, tema central de la presente investigación, resulta necesario exponer la definición, conceptualización y demás elementos de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, para poder de esa forma, determinar cuál es la ubicación de la empresa de servicios como intermediario, así como su significado para la legislación laboral guatemalteca.

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son estos los que dan vida a la misma.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

1.3 Trabajador

Con éste término: Trabajador, se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El Diccionario de la Academia de la Lengua simplemente señala: El que trabaja, sin embargo este es un concepto demasiado amplio.

El Código de Trabajo señala en el Artículo 3: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Luis Fernández Molina: “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”⁵.

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: Obrero patronales, y también sólo en el Artículo 281. Y por otro lado, la

⁵ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit;** Pág. 152.



palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo.

Según el Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros Artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;



- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como, los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos



sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

El subsecuente Artículo 64 señala que se les prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por



las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

- La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso por los Artículos 168 párrafo segundo y 181, inciso d).

De la lectura del Código de Trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos: "a) El trabajador de obra, b) el trabajador ocasional, y c) el trabajador sujeto a régimen especial, teniendo este último, una amplia sub-clasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad".

En el caso de los trabajadores de obra, los mismo nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: "c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada".

En el caso de los trabajadores ocasionales, estos son aquellos a los cuales la ley llama trabajadores temporales, tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente del



Código de Trabajo: El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

“...c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días”.

Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

- **Trabajo agrícola y ganadero**, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

- **Trabajo de mujeres y menores de edad**. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que



impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.

- **Trabajo a domicilio.** Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

- **Trabajo doméstico.** Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.



- **Trabajo de transporte.** Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

- **Trabajo de aprendizaje.** Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

- **Trabajo en el mar y en las vías navegables.** Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

- **Régimen de los servidores del estado y sus instituciones.** Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.



1.4 Patrono

Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de trabajo señala que patrono es: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”⁶.

Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

El Artículo 61 señala entre otras:

Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de trabajo y Previsión Social,

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 157.

directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico:

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;



- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de trabajo demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono



necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales, y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:



- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

- Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

- Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

- Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.



Además el Artículo 62, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, que efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

Para establecer el contexto en el cual cobra vigencia el presente tema, es preciso desarrollar primeramente los aspectos del derecho colectivo del Trabajo.

Una moderna corriente doctrinaria que tiende a reunir el derecho sindical, derecho de las convenciones colectivas de trabajo o derecho normativo laboral, considerada como una rama reciente desdeñada de las enseñanzas del derecho civil, considerado como viejo y anquilosado. El derecho colectivo del trabajo, descansa en la realidad de que los patronos y trabajadores, concebidos aisladamente, dejan de ser sujetos de este derecho colectivo del trabajo; el tratadista Krotoschin, señala que los tres pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo son: derecho de asociaciones profesionales,



derecho de las convenciones colectivas de trabajo y derecho de conciliación y arbitraje; a los que necesariamente debe agregarse el derecho de huelga y paro.

El derecho colectivo del trabajo, se encuadra en una garantía de libertad frente al Estado, así como también representa el justo equilibrio entre los factores de la producción, coincidentes en ocasiones, adversarios en otras, pero siempre orientados a un fin común; en consecuencia el derecho colectivo del trabajo es integrante del derecho laboral y siendo éste armónico, tiene cierta variedad en sus instituciones, ofreciendo facetas peculiares en cada una de ellas.

El derecho colectivo del trabajo, no es un derecho autónomo, sino que es dependiente del derecho laboral porque forma parte de él, teniendo como sujeto común a los trabajadores y patronos, influyendo, en forma decisiva en la regulación de los Contratos de trabajo y siendo definitivamente un medio para determinar la evaluación de éstos, su concreción, contenido y forma.





CAPÍTULO II

2. El derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo, es una de las dos partes en que se entiende dividido el derecho del trabajo en general, es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de la mujere y de menores y de la previsión social, es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de igualdad y libertad.

2.1. Definición del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo es aquel que teniendo por sujeto a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relaciones o condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan su objetivo en organizaciones grupales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

Mario de la Cueva, define al derecho colectivo del Trabajo, como: "Parte del derecho del Trabajo, que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas"⁷.

⁷ **Ibid.** Pág. 157.

El derecho colectivo del trabajo, es una rama del derecho del trabajo, que no considera directamente el trabajador en forma individual sino en forma colectiva organizada para defender sus intereses colectivos; El licenciado Raúl Chicas Hernández, considera: “que el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”⁸.

Se puede entender como: “Conjunto de normas del derecho de trabajo que consiste en regular las relaciones de las personas colectivas y/o asociaciones de trabajadores con los empleadores”.

2.2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo comprende entre otras, las siguientes instituciones:

- La libertad de coalición: Es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes;

⁸ Apuntes de derecho procesal del trabajo. Pág. 26.

- La asociación profesional: Es la institución que representa la organización. El Código de Trabajo vigente, define a esta institución en el Artículo 206 así:
Sindicato: “Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.
- Huelga: Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241 del Código de Trabajo, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

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

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238, del cuerpo de leyes mencionado.

La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.



Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero;
- Agotar los procedimientos de conciliación; y
- Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse al conflicto colectivo de carácter económico - social.

Se puede concluir señalando que las clases de huelga existentes por disposición legal son:

- Huelga legal
- Huelga justa
- Huelga injusta
- Paro

Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos,

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

El paro es legal cuando los patronos se ajustan las disposiciones de los Artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el Artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.

La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del Artículo 75 del Código de Trabajo.

Se puede concluir que, el paro encuentra las divisiones o clasificaciones en la legislación guatemalteco, siguientes:

- Paro legal
- Paro ilegal
- Paro justo



2.3. Antecedentes del derecho colectivo del trabajo

El derecho del trabajo surge de la llamada “Segunda Generación” de los derechos humanos. Un importante antecedente se remonta a la década de los ochentas del siglo XIX, cuando en su encíclica papal, León XXIII afirmaba la importancia de generar condiciones más dignas para los trabajadores, como precedente de los derechos económico sociales en el mundo.

En Guatemala, los cambios propiciados por la incipiente organización de los trabajadores, (aprendices y maestros), a la que se refiere el maestro Mario López Larrave: “desde 1913 se habían empezado a generar brotes de organización de obreros en los llamados aprendices y maestros, sobre todo en la rama de los zapateros”⁹, conduce finalmente, como consecuencia del contexto propiciado por la Revolución del 20 de Octubre de 1944, a la Promulgación del Código de Trabajo, con el cual se daba facilitaban las fundamentales instituciones del derecho colectivo del Trabajo, como lo son la Asociación profesional, los sindicatos, la Huelga y otros.

Es necesario enfatizar que con el surgimiento del derecho del trabajo, pero particularmente del derecho colectivo del trabajo, la clase trabajadora puede confiar entre otras, en la convención colectiva, (tema que se explica en el siguiente capítulo de la presente investigación), la cual ha llevado en su evolución como institución, a la importante figura de la homologación, tema fundamental del presente trabajo.

⁹ López Larrave, Mario. **Movimiento obrero y popular guatemalteco en la década de 1920**, Pág. 14.



Siempre que se aborda de forma académica un tema jurídico, es preciso expresar todos los elementos del mismo que contribuyan a su conocimiento adecuado.

Se dice que la jornada es término que quizá del proverbio jornada, y este del latín *diurnus*, propio del día.

La jornada de trabajo es el tiempo del día durante el cual el trabajador labora en una empresa o institución. La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que dominan en la sociedad. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. Bajo el capitalismo, esta división presenta un carácter antagónico.

En que consiste desde el punto de vista histórico la idea y concepto de trabajo. La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.



"De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón."¹⁰ Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. "El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."¹¹

Entre los elementos que integran el concepto de trabajo, se encuentran: El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad. Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del

¹⁰ Reynoso, Eleuterio. **El derecho laboral y la globalización**, Pág. 17.

¹¹ **Ibid.** Pág. 17.



trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

El trabajo es “un derecho y un deber sociales”¹². No es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para Krotoschin: “El derecho del trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores,

¹² Reynoso, Eleuterio. **Ob. Cit;** Pág. 35.



comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación”¹³. El derecho del trabajo esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

El capitalista procura aumentar el tiempo de trabajo adicional para obtener mayor plusvalía. Los términos máximos de duración de la jornada de trabajo, en el régimen capitalista, dependen de dos tipos de factores.

Por una parte, dependen de los límites físicos en que puede usarse la fuerza de trabajo, pues el obrero necesita cierto tiempo para el sueño, el descanso, la comida y la satisfacción de otras necesidades físicas indispensables. Dependen de exigencias de carácter social y moral; el obrero necesita tiempo para satisfacer sus necesidades espirituales y sociales, cuyo nivel y carácter dependen del estado general de la cultura en un país dado, del grado de desarrollo de la clase obrera y de la lucha clasista del proletariado.

El afán de obtener mayor plusvalía induce a los capitalistas a prolongar la jornada de trabajo más esta tendencia choca constantemente con la resistencia de la clase obrera que procura limitar a una magnitud normal la duración de la jornada de trabajo.

De ahí que en última instancia, la duración de la jornada de trabajo se halle determinada por la correlación de fuerzas en la lucha entre los capitalistas y la clase obrera. Sobre la

¹³ **Ibid.** Pág. 18.

duración real de la jornada de trabajo, influyen en gran manera el grado de intensidad del trabajo, la magnitud del paro forzoso, el nivel del salario real, el movimiento de las fases del ciclo industrial, etc. “En el curso de la lucha contra los capitalistas la clase obrera planteó la reivindicación de la jornada de ocho horas como proclamaron en 1866 el Congreso Obrero celebrado en los EE. UU. y a propuesta de Marx, el Congreso de la I Internacional. Antes de la primera guerra mundial la jornada de trabajo era de 10 a 12 horas en la mayor parte de los países capitalistas desarrollados.”¹⁴

En 1919, por el influjo de la Gran Revolución Socialista de Octubre y el establecimiento de la jornada de ocho horas en la Unión Soviética, así como bajo la presión del movimiento obrero revolucionario, los representantes de los países capitalistas firmaron en Washington un convenio internacional sobre la implantación de la jornada de ocho horas. No obstante, muchos países capitalistas no ratificaron el convenio, que se infringe a menudo incluso en los países que lo aprobaron.

La reducción ulterior de la jornada de trabajo va acompañada de un aumento de la intensidad del mismo, de un descenso del salario real, de un empeoramiento de las otras condiciones de trabajo de un incremento del grado de explotación de la clase obrera.

Se encuentran en una dura situación los trabajadores de los países coloniales y dependientes, donde la jornada de trabajo en realidad no está limitada y llega hasta las catorce y dieciséis horas al día. La lucha económica de la clase obrera de los países capitalistas por condiciones normales de trabajo y, en particular, por reducir la jornada de

¹⁴ **Ibid.** Pág. 25.



trabajo no puede mejorar de manera radical la situación de los obreros, y las conquistas económicas alcanzadas no pueden ser sólidas.

Únicamente la liquidación del régimen capitalista, la conquista del poder político por la clase obrera puede liberar al proletariado del yugo de la explotación capitalista y proporcionarle condiciones normales de trabajo y descanso, puede reducir gradualmente la jornada de trabajo a la vez que se eleva el nivel de vida de los trabajadores.

Establecido el modo socialista de producción, todo el tiempo de trabajo de la jornada va en favor de los trabajadores. Bajo el socialismo, la reducción de la jornada laboral hace más fáciles las condiciones de trabajo y aumenta el tiempo libre de los trabajadores, con lo que se crean mejores condiciones para el desarrollo integral del hombre de la sociedad socialista, para que todos los trabajadores participen en la vida estatal, económica y cultural del país.

La principal condición para que se reduzca la jornada de trabajo bajo el socialismo estriba en el crecimiento incesante de la productividad del trabajo social.

La jornada laboral se reduce a la vez que se mantiene ocupada toda la población útil para el trabajo, y ello se logra introduciendo maquinaria de mayor productividad, mejorando la tecnología, mecanizando y automatizando los procesos productivos, perfeccionando la organización de la producción y del trabajo.

El incremento de la productividad del trabajo hace posible que la jornada laboral sea de menor duración y que aumente el volumen del producto necesario y adicional.

De este modo, en la sociedad socialista, la jornada de trabajo se reduce a la vez que se eleva el nivel de vida material de los trabajadores, se aumenta el salario, ante todo el de los trabajadores que perciben bajas remuneraciones.

“En la reducción de la jornada laboral, la Unión Soviética ha alcanzado grandes éxitos. Ya en los primeros días del Poder Soviético, se promulgó un decreto que establecía la jornada de ocho horas. En 1956-1960, los obreros y empleados han pasado a la jornada de siete horas, y los obreros de profesiones básicas, ocupados en labores subterráneas, a la jornada de seis horas. Al mismo tiempo, los ingresos reales de los obreros y empleados han aumentado”¹⁵.

Actualmente, “el tiempo medio de la jornada de trabajo establecido para los obreros industriales es de 6,93 horas. La duración media de la semana laboral de los trabajadores en la industria es de cuarenta horas; la de todos los obreros y empleados en la economía nacional de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (tomando en consideración la jornada de trabajo reducida de maestros, personal médico y otros trabajadores) es de 39,47 horas.”¹⁶

¹⁵ **Ibid.** Pág. 25.

¹⁶ P. Nikitin, **Economía política**, Pág. 51.

La reducción gradual de la duración de la jornada de trabajo y el aumento del tiempo libre de los trabajadores constituyen una de las leyes del paso al comunismo, el cual presupone no sólo la creación de la abundancia de bienes materiales sino además, el desarrollo integral de todos los miembros de la sociedad.

“En el Programa del Partido Comunista de la Unión Soviética se prevé que en el transcurso del decenio actual (1961-1970), se pasará a la jornada de trabajo de seis horas con un día de descanso a la semana o a la semana laboral de 35 horas con dos días de descanso, y en los trabajos subterráneos o en condiciones nocivas para la salud, a la jornada de cinco horas o a la semana de cinco días y treinta horas de trabajo”¹⁷.

En el segundo decenio (1971-1980), sobre la base del poderoso desarrollo de las fuerzas productivas y del ulterior incremento de la productividad del trabajo social, se iniciará el paso a una reducción todavía mayor de la semana laboral. En consecuencia, la Unión Soviética se convertirá en el país de jornada de trabajo más corta del mundo, que será, a la vez, la más productiva y mejor pagada.

“La jornada de trabajo tradicional de ocho horas, con horario partido y presencia física en la organización a lo largo de todo el día, está empezando a quedar obsoleta ante la aparición de nuevas formas de trabajar basadas en las nuevas tecnologías y a la progresiva terciarización de la economía.”¹⁸

¹⁷ **Ibid.**

¹⁸ **Ibid.** Pág. 51.

Adaptar la jornada de trabajo supone aplicar una flexibilidad a la presencia de la persona en la organización, distinta de la más habitual. Por otro lado, la adaptación de la jornada de trabajo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido favorece o debería favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres.

La flexibilidad se considera la característica principal de esta nueva forma de producción y trabajo que se está incorporando a las empresas e implica necesariamente transformaciones en las formas de organización de la producción y el trabajo, ya que las empresas pasan de un modelo productivo a otro.

Hay varias medidas para hacer flexible la jornada laboral. Una de ellas es el trabajo a tiempo parcial, que se considera el acuerdo entre el trabajador y la empresa para trabajar y cobrar menos horas que la jornada laboral completa.

Este tipo de jornada puede realizarse de forma continuada o partida. Otra medida es el trabajo compartido, que consiste en que dos personas que están trabajando a tiempo parcial compartan un mismo puesto de trabajo de dedicación completa.

La jornada laboral comprimida consiste en la realización de una jornada cuya duración exceda la prevista para recibir a cambio medio día o un día libre a la semana.

La reducción de la jornada consiste en la realización de una jornada laboral de duración inferior a la jornada, a tiempo completo, según las causas que vienen fijadas por ley o a solicitud del trabajador.

La jornada intensiva implica la realización de la jornada sin interrupciones desde el inicio hasta el final; y la continua implica la realización, sin interrupciones, de las horas establecidas de trabajo diario.

Otra modalidad es el trabajo semipresencial, que implica que las horas de trabajo semanales se distribuyen entre horas de trabajo presencial en las instalaciones de la organización y horas de trabajo que se realizan fuera.

Y por último, el teletrabajo que consiste en la realización de la totalidad de la jornada de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

Actualmente en la empresa, las horas de trabajo suelen ser entre ocho y nueve, con una larga pausa para comer de dos a cuatro. Esto contribuye a que la conciliación entre trabajo y familia sea especialmente difícil en España, ya que estos horarios atípicos desembocan en muchas horas de presencia, en España se trabaja una media de 52 horas por semana.

El conflicto vivido entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la empresa, algunas de las cuales son el incremento de enfermedades psíquicas (estrés, depresión,

ansiedad), el empeoramiento del clima laboral, el rechazo a largos desplazamientos o estancias prolongadas fuera de la ciudad de origen, el menor grado de compromiso con la misión de la empresa, la insatisfacción laboral, un menor rendimiento y una mayor rotación de personal.

A menos que se encuentren soluciones para los conflictos entre el trabajo y la familia, las empresas se enfrentarán a costes crecientes.

La relación laboral es una relación de duración continuada, que nace para durar en el tiempo. El trabajador asume por el contrato la obligación de prestar un servicio durante un tiempo determinado o indefinido, que puede prolongarse durante días, meses o años, pero que no puede desarrollarse de forma ininterrumpida por lo que se establecen unos límites a esa dedicación del hombre al trabajo. El derecho del trabajo regula la jornada laboral.

La jornada de trabajo es el tiempo que cada día, cada semana o cada año ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, el tiempo de trabajo diario, semanal o anual.

La principal obligación del trabajador es el cumplimiento de su jornada laboral.

La jornada laboral está limitada. El art. 40.2 de la Constitución española determina que los Poderes Públicos garantizarán el descanso diario, mediante la limitación de la jornada.

Las limitaciones a la jornada laboral:

- Han de mediar al menos 12 horas desde que el trabajador finaliza una jornada laboral y comienza la siguiente.
- Todo trabajador tiene derecho a un descanso de 1,5 días de descanso ininterrumpido a la semana. En el caso de los menores de 18 años el descanso semanal no será de 1,5 días de descanso ininterrumpido a la semana, sino que éste será de dos días ininterrumpidos.
- La jornada máxima legal será de 40 horas semanales en cómputo anual.
- La jornada máxima diaria será de 9 horas efectivas al día, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre trabajador y empresario se establezca una distribución de la jornada diaria diferente, siempre respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.
- La jornada máxima diaria para los menores de 18 años será de ocho horas.

- Los menores de 18 años no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajos nocturnos.
- Por cada seis horas de trabajo continuado, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de 15 minutos.
- Los menores de 18 años que trabajen continuamente más de 4 horas y media tendrán derecho a un descanso de 30 minutos.

Las horas extraordinarias

Son aquellas horas de trabajo que se realizan por encima de la jornada máxima ordinaria legal o pactada.

Existen varios tipos de horas extraordinarias:

- Horas extraordinarias por fuerza mayor: son horas necesarias para prevenir o reparar un daño que pueda producirse sobre las personas o sobre el patrimonio de la empresa. Estas horas son obligatorias para el trabajador, pueden pagarse en dinero o compensarse con tiempo de descanso. No computan a efectos de las 80 horas extraordinarias máximas legales o permitidas al año.



- Horas extraordinarias estructurales: son horas de carácter voluntario para el trabajador, salvo que éstas se hayan pactado en convenio colectivo o contrato individual. Son horas que con las que la empresa pretende hacer frente a un aumento de la actividad.
- El resto de horas extraordinarias: no responden a necesidades excepcionales de la empresa sino que sirven para evitar contratar a más trabajadores. Son voluntarias para el trabajador.

Las horas extraordinarias hechas en exceso de las permitidas deben ser pagadas como tales, sin perjuicio de que se sancione al empresario.

Las horas extraordinarias pueden pagarse en dinero o compensarse en tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo son 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 9 horas de trabajo efectivo, sin embargo, se podrá fijar en convenio colectivo una jornada diaria mayor, con el límite

de 12 horas diarias, tiempo mínimo de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

El total anual ordinario de horas o puede superar el resultado de multiplicar 40 por el número de semanas hábiles al año, en lo que exceda las horas serán extraordinarias y sujetas a sus condiciones y límites.

- Jornada continuada y jornada partida: La jornada es continuada cuando se trabajan 6 horas seguidas con un descanso mínimo de 15 minutos. La jornada partida es aquella en la que se trabaja menos de 6 horas de forma continuada, normalmente se divide en 2 partes separadas por el tiempo dedicado a la comida del mediodía.
- Los menores de 18 años con respecto a la jornada: Los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas de trabajo al día y el descanso mínimo por cada 4 horas y media de trabajo será de 30 minutos. Se les prohíbe realizar horas extraordinarias y trabajos nocturnos. Su descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos. “Los menores de edad son considerados niños”¹⁹.
- Jornadas especiales: Se trata de jornadas especiales porque afectan a determinados sectores productivos y a algunos tipos de trabajo que, en caso de prolongar la jornada laboral por encima de ciertos límites pudiera verse afectada la seguridad y la salud de los trabajadores.

¹⁹ Paz y Paz, Claudia. **Niños y niñas adolescentes, privados de libertad**. Pág. 15.



La excepcionalidad de este tipo de jornadas está en que pueden producirse ampliaciones o limitaciones de la jornada máxima legal.

Por ejemplo podrá ampliarse la jornada de los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes ferroviarios.

Podrá reducirse el tiempo de trabajo efectivo en trabajos expuestos a riesgos ambientales (trabajo en el campo, en el interior de minas, en la construcción y obras, en cámaras frigoríficas o de congelación).

Las vacaciones se definen como la interrupción periódica de carácter anual, dado que el trabajador por cada año de prestación de servicios tiene derecho a un periodo de descanso retribuido.

El tiempo de vacaciones será el pactado en convenio colectivo o contrato, sin que éste pueda ser inferior a 30 días naturales al año. Su compensación económica está prohibida.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos iguales de 15 días. La fecha para disfrutar las vacaciones se pactará entre el empresario y el trabajador.

Si después de conocer la fecha de vacaciones, el trabajador no estuviese de acuerdo, tendrá 20 días para presentar su demanda en el Juzgado de lo Social.

Si no se hubiere señalado fecha para el disfrute de las vacaciones, el trabajador podrá presentar demanda con 2 meses de antelación a la fecha en la que pretenda disfrutar de sus vacaciones.

Este procedimiento será preferente y sumario y la sentencia será irrecurrible. El tiempo de maternidad, enfermedad, accidente y el de ausencia del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador ha de ser computado como servicio para acumular derecho a las vacaciones.

“Las vacaciones son obligatorias, de ellas no se descuentan los días de permiso que se hayan disfrutado, las sanciones no pueden reducirlas”²⁰, no son sustituibles por compensación económica y tampoco cabe la acumulación de las vacaciones correspondientes a varios años. Se retribuyen al empezar su disfrute. La remuneración de las vacaciones ha de ser la normal o media del trabajador en época de actividad. Solo en caso de contrato extinguido sin disfrute de vacaciones cabe la compensación económica.

En cada empresa debe fijarse en un lugar visible y accesible para los trabajadores, el calendario laboral.

²⁰ **Ibid.**



El trabajador tiene derecho a conocer la fecha de sus vacaciones con 2 meses de antelación.

Los horarios de trabajo pueden determinar que un trabajador tenga que realizar su trabajo durante la noche.

La jornada de un trabajador nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días.

Los trabajadores nocturnos no podrán hacer horas extraordinarias.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, pactada en Convenio colectivo o en contrato de trabajo.

Existen empresas cuyo proceso productivo dura 24 horas al día, puesto que ningún trabajador puede realizar su trabajo 24 horas seguidas, aparece la figura del trabajo a turnos.

El trabajo a turnos implica una organización de las tareas de la empresa a través de la rotación de distintos turnos de trabajadores.

Ningún trabajador podrá permanecer más de 2 semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que voluntariamente él lo quiera.

Si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un Título Académico o Profesional tiene preferencia para la elección de turno.

Es la determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo, según la jornada, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario. La fijación del horario compete al empresario, los horarios laborales son jurídicamente independientes de los del servicio público.

Todo trabajador ha de cumplir con su horario.

El descanso podrá ser:

- Diario, de manera que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deben mediar 12 horas ininterrumpidas.
- Semanal, de manera que los trabajadores mayores de 18 tendrán derecho a un descanso mínimo de 36 horas ininterrumpidas, siendo este descanso acumulable por periodos de hasta 14 días. Los trabajadores menores de 18 años tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas.
- Anual: el descanso anual al que tiene derecho todo trabajador son las vacaciones (30 días naturales por cada año de servicio)

Todos estos descansos serán retribuidos ya que los salarios mensuales comprenden los de los días de descanso del mes respectivo. La ausencia no justificada en horas de trabajo implica la pérdida proporcional de la retribución correspondiente al descanso semanal, no se priva del derecho al descanso pero si de la retribución a él correspondiente.

Son fiestas que anualmente se reconocen a los trabajadores en un número máximo de 14 y que tienen carácter retribuido no siendo recuperables. Es estas 14 fiestas anuales 2 serán fiestas locales.

Las fiestas de carácter local (máximo 2 al año) deben de fijarlas los respectivos municipios y hacerlas públicas en los medios de comunicación para el general conocimiento.

La jornada de trabajo según Franco López es: “es el tiempo efectivo durante el cual un trabajador presta sus servicios a una patrono”²¹.

Rolando Echeverría establece que es: “El tiempo durante el cual tiene lugar el cumplimiento del servicio”.²²

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al

²¹ Franco López, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 29.

²² Echeverría, Rolando. **Derecho laboral**, Pág. 13.

trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

Se puede hablar de tres clases de jornada de trabajo:

- Jornada diurna
- Jornada nocturno
- Jornada mixta

El trabajo en jornada diurna es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y esta 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. (Artículo 116 del Código de Trabajo)

El trabajo en jornada nocturna es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y esta no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. (Artículo 116 del Código de Trabajo).



La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno y no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. (Artículo 117 del Código 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.

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece nuestro Código de trabajo (Artículo 121 del Código de Trabajo). Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley.

La ley establece excepciones a los límites de las jornadas de trabajo que ya hemos señalado, y esas excepciones son las siguientes:

- Los representantes del patrono, porque se supone que este labora con un horario libre;
- Los que laboran sin fiscalización superior inmediata, estos son los empleados de confianza que tampoco están sujetos a un horario estricto;
- Los que ocupan puestos de vigilancia o puestos que requieren su sola presencia, generalmente, estos tienen un horario permanente porque no pueden retirarse del lugar que vigilan y en vigilar consiste su labor;
- Los que realizan sus labores fuera de los locales de la empresa, como los agentes comisionistas, los promotores de ventas y otros que tienen carácter de trabajadores; y,
- Los demás trabajadores que por la naturaleza de sus labores no están sometidos a un horario o jornada de trabajo.

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.

Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical. Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho descanso para todas las madres trabajadoras. Los asuetos con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.



Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Art. 8 del Dto. 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar dos).

También este último decreto superó el computo de vacaciones que contemplaba el Art. 130 del Código de Trabajo, pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Art. 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

Son importantes de citar textualmente los siguientes Artículos del Código de Trabajo:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.



La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos Artículos anteriores.

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada de trabajo ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este Artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- Los representantes del patrono;
- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y

- Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo.

Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1o. de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

“El patrono esta obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”.

En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante, la última quincena o mes, según corresponda.

Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años”.

De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.



El acceso que las, o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.



CAPÍTULO III

3. Aspectos generales de la convención colectiva

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales.

De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, qué efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

La convención colectiva se puede afirmar que es convenio en el cual se regulan determinados aspectos laborales de los trabajadores y patronos o empleadores. Una de las definiciones que más se prestan para la presente exposición la encontramos en Guillermo Cabanellas de Torres quien afirma que convención colectiva es: "...El convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa o de toda una profesión, con respecto a uno o más empresarios, en lugar o por tiempo determinado".²³

Con la institución objeto de la presente investigación, la convención colectiva, se debe hacer un esfuerzo por explicar todos los aspectos referidos, es decir sus nociones

²³ Cabrera Ávila de Castillo, Olga. **El derecho colectivo de trabajo y su regulación en Guatemala**, Pág. 39.

fundamentales. Tratando los aspectos materiales o sustantivos en la primera parte, y los prácticos en el capítulo tercero de ésta exposición.

Se dice que debe hacerse un esfuerzo, porque el tratamiento de la convención colectiva en autores nacionales o extranjeros es relativamente mínima.

Tal aclaración, al respecto de la poca información doctrinaria que hay del antejuicio es relevante, toda vez que es conveniente anticiparlo para los efectos académicos y científicos que se desea lograr en su tratamiento.

Por otro lado Alcalá Zamora y Castillo la definen como: “En sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo”.²⁴

En conclusión se tiene que siendo una convención se puede significar como un convenio o acuerdo, y toda vez ser colectivo dicho convenio incluye a varios sujetos, quienes en este caso particular, es decir, por la rama del derecho que nos ocupa, es un grupo de trabajadores, de una empresa o de una profesión u ocupación.

Por lo tanto, la convención colectiva de trabajo constituye uno de los recursos más preciados para la defensa de los derechos laborales.

²⁴ Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 214.



3.1. Los sujetos de la convención colectiva

Tal como se explicó la convención es un convenio o acuerdo entre un grupo de sujetos, sin embargo, es procedente preguntarse qué sujetos, lo cual es posible establecerlo al determinar que el presente tema tiene como objeto central una “convención colectiva de relaciones laborales”, por lo tanto los sujetos de la relación laboral son los, trabajadores y patronos, es decir, empleados y empleadores.

Sobre todo en la materia que se trata en la presente investigación que se ve limitada aún más al tema del salario, cuya institución es una de las principales del derecho laboral.

3.2. Elementos de la convención colectiva

Los elementos de la convención colectiva son: elemento personal, del cual ya se habló con anterioridad y al cual nos referimos como sujetos de la convención colectiva. El elemento subjetivo, es decir el elemento ficticio de la convención, el cual consiste en el derecho por el cual surge dicho convenio colectivo, el cual en nuestro caso en particular es el salario.

Por otro lado se encuentran los siguientes elementos generales de: La capacidad, y el objeto.

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de

ejercicio. En el caso de la primera: "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica"²⁵.

La también llamada capacidad de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos"²⁶

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, esta definido así: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley, según el Artículo 9 del Código Civil, Decreto Ley 106 del Organismo Ejecutivo.

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos; Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna, cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales.

²⁵Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit.** Pág 90.

²⁶**Ibid.**

En el derecho de Trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes.

El artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

“El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo”.²⁷

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la

²⁷ **Ibid.**

forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato. Los elementos especiales llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo, dentro de estos elementos están: Prestación personal del servicio, Subordinación, Salario.

3.3. Naturaleza jurídica de la convención colectiva

Para el establecimiento de la naturaleza jurídica de la convención colectiva, las opiniones se han dividido en cuatro clases de teorías, las cuales se fraccionan aún más puesto que cada una encierra diferentes puntos de vista. A continuación se examina cada una de ellas:

3.4. Teorías civilistas

Como es lógico suponer a partir de la denominación civilistas, estas teorías se basan en posiciones civiles para determinar la naturaleza jurídica de la convención colectiva, la cual



vista desde esta óptica parte de la autonomía de la voluntad, es decir de la contratación de libre albedrío entre las partes. Entre estas teorías se encuentran: El antecrtrato, el contrato de adhesión, el contrato de mandato y la estipulación a favor de terceros.

La primera de las mencionadas, es decir, la de antecrtrato afirma que los laborantes, antes de contratar en forma individual, ya han establecido a través de la convención colectiva, la normatividad a que se sujetarán tales relaciones individuales. Esta teoría no puede aceptarse porque la mayoría de contratos de trabajo son preexistentes a la convención.

En cuanto a la teoría del contrato de adhesión, se entiende que, las condiciones de trabajo que contiene la convención colectiva se establecen unilateralmente por el patrono y las cuales, los trabajadores se ven precisados a aceptar, de tal manera la convención es una imposición, a la cual el empleado se adhiere. Esta teoría tampoco es aceptable, toda vez que la misma es producto de la negociación.

La teoría que establece a la convención como contrato de mandato, considera una equiparación entre la convención colectiva, con el contrato civil de mandato, puesto que el sindicato o el grupo coaligado, actúa como mandante de la comunidad obrera. Emilio Georgesco, citado por De Buen, califica de falsa a esta teoría: "...la subsistencia del mandato depende de que también subsista la voluntad del mandatario. Por otra parte, el contrato colectivo se puede celebrar aún en contra de la voluntad de algunos asociados".²⁸

²⁸ De Buen Lozano, Nestor. **Derecho del trabajo**, Tomo II, Pág. 766.

Finalmente, la teoría de “estipulación a favor de terceros” considera que, en la convención colectiva una de las partes otorgantes, estipula a favor de una persona ajena a la relación de derecho, facultad o ventaja; Sin embargo, no se da en la convención colectiva, ninguna de las condiciones que se regulan en el artículo 1530 del Código Civil que establece: “Se puede prometer por el hecho de un tercero con cargo de indemnización si éste no cumple. La responsabilidad del promitente cesará desde el momento en que el tercero acepte la obligación”.

3.5. Teorías de transición

Estas teorías se pueden clasificar también en cuatro subdivisiones: la teoría de la solidaridad necesaria, la teoría del pacto social, la teoría del uso o costumbre individual y la teoría de la personalidad ficticia.

Explicando esta teoría, Krotoschín, citado a su vez por Guerrero Figueroa, establece: “Es precisamente por la necesidad social de subordinar el interés individual al colectivo, y por aquel otro fenómeno de que, del lado del obrero por lo menos, la protección del interés social sólo se obtiene mediante la organización, que debe explicarse la obligatoriedad de la convención colectiva”²⁹.

Por otro lado se tiene a la teoría del pacto social, en la cual: “Los patronos y trabajadores se someten, por anticipado, a las decisiones de la mayoría al ingresar al organismo sindical.

²⁹ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**, Pág. 221.

Al hacerlo declinan sus voluntades ante la colectividad, que la ley de la mayoría permite conocer.

Se trata de una convención ley, de un acto reglado, de una ley profesional, donde se disciplinan, de manera objetiva y permanente, las relaciones profesionales entre las dos categorías”.³⁰ Esta teoría no es aceptable puesto se sitúa como único destinatario a los trabajadores adscritos a la asociación profesional, siendo por el contrario, los efectos de la misma, extensivos hasta para los no sindicalizados.

La teoría del uso o costumbre individual se basa en el hecho de la imperatividad de la Convención Colectiva, en la costumbre o prácticas usuales, por su condición de fuente de derecho.

Esta teoría es criticada por el citado autor Guerrero Figueroa: “Si el fundamento de la obligatoriedad jurídica de las convenciones colectivas es la costumbre industrial, ¿cómo podría imponerse una convención pactada recientemente que viene precisamente a derogar los usos industriales hasta entonces en vigor?”³¹

Finalmente la teoría de la personalidad moral ficticia, sostiene que el sindicato no es el contratante, es decir, no tiene calidad de parte en la convención. Quienes contratan son los laborantes, pero por la imposibilidad de que concurran en su totalidad a la convención, crean un órgano ficticio. Idea con la que no estamos de acuerdo.

³⁰ **Ibid.** Pág. 222.

³¹ **Ibid.** Pág. 223



3.6. Teorías jurídico-sociales

Estas teorías o doctrinas, como les llaman algunos de sus defensores como Guerrero Figueroa antes citado. Se puede clasificar a su vez en: Teoría del sindicalismo integral, teorías normativistas o corporativistas, teoría institucional y teoría de la ley delegada.

En cuanto a la teoría del sindicalismo integral, la misma otorga a las Asociaciones Profesionales, facultades legislativas, es decir, son competentes para participar en la elaboración de la reglamentación de las relaciones laborales. En cierta forma a la asociación profesional se le reconoce cierta soberanía, por tal motivo, la convención deviene en obligatoria.

La teoría normativista, señala: “las convenciones colectivas, según sostenedores de la teoría normativista, integran verdaderas leyes con naturaleza igual a la de las leyes que rigen por dictarlas el poder legislativo, o el ejecutivo que se arroga sus atribuciones. Los sindicatos, pues, despojan al Estado de su facultad de legislar respecto a determinadas actividades profesionales. Se configura una delegación de atribuciones legislativas en ciertos órganos profesionales”.³²

En cuanto a la teoría institucional, el sindicato engendra una personalidad superior a la de los afiliados que la componen, e independiente de ella. Sin embargo, quienes sostienen esta tesis olvidan que el convenio colectivo precisamente por serlo, constituyen un contrato

³² **Ibid**, Pág. 224.

por la coincidencia de voluntad después de superadas discrepancias. Institución y contrato se contraponen y tienen distinta forma y producen efectos diferentes”.

En cuanto a la teoría de la ley delegada únicamente se señala que la generalidad de la convención colectiva, se circunscribe a la empresa o rama industrial respectiva y no a la totalidad de la población, por lo cual la misma, no es similar ni mucho menos igual a las leyes, emanadas de los órganos estatales, es por lo tanto una ley profesional.

3.7. Teorías mixtas

Se sostiene que la convención colectiva tiene una naturaleza doble, en primer término se equipara con un contrato porque entra en juego la voluntad de las partes, por el otro se equipara también con la ley, no parlamentaria, sino convencional.

Por lo tanto, la naturaleza jurídica que más se ajusta a la de la convención colectiva es ésta última. Sin olvidar por supuesto que se trata de una fuente de derecho laboral.

El nacimiento de la convención colectiva es precisamente el que se establece en la misma, puesto que al signar una convención, las partes establecen el momento justo en que empieza el imperio de su vigencia a regir para la partes, y en este sentido, es procedente coincidir con una lateralidad de la naturaleza jurídica mixta, es decir, con la de ser un contrato puesto que las normas de esta son ley para las partes que la suscriben.



La convención colectiva se puede decir que no se deroga por la puesta en vigencia de nuevos puntos nacidos de una negociación posterior, puesto que en todo caso, los derechos deben ampliarse, mientras que si se deroga se entiende que un derecho se está perdiendo. En otras palabras, las convenciones no se derogan a raíz de otras, puesto que los derechos reivindicados por los trabajadores no pueden anularse o hacerse retroceder.

Puesto que se estableció que la naturaleza jurídica de la convención no puede ser de un pacto social, es procedente señalar que por otro lado si puede repercutir en el ámbito social, puesto que incide en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su vez en general de manera extensiva, como seres humanos. Si una convención colectiva establece nuevas formas y condiciones para determinado grupo de trabajadores, por razón de trabajar en la empresa o actividad industrial para la que surge la convención, entonces se puede establecer que la misma, ha dado una significativa modificación a la base social para la cual nace.

Conviene citar a continuación al licenciado Oscar Najarro Ponce, citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, nos dice en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías

individuales. El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público"³³.

El derecho colectivo del trabajo se debe ratificar como una de las mejores vías (sino la única) en la obtención de mejoras para la masa obrera. El derecho colectivo del trabajo permite la existencia y práctica legal del derecho a la libre asociación en materia laboral, y con ello queda implícita la negociación colectiva, es decir que, el derecho colectivo del trabajo permite a la clase trabajadora negociar para lograr o pactar mejoras en sus prestaciones o condiciones de trabajo, a lo que se puede significar como actuación reivindicativa. Pese a lo cual en el tema que nos ocupa, la convención colectiva no tiene incidencia alguna, por estar condicionada la negociación precisamente a su presupuestación, al menos en materia de salarios.

La actuación de los sindicatos permite la negociación colectiva entre patronos y trabajadores por un tema determinado del derecho de trabajo.

³³ Najarro Ponce. Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo.** Pág. 21.





CAPÍTULO IV

4. La inmutabilidad de la regulación legal del salario

4.1. Definición legal del salario

El Código de Trabajo establece en el Artículo 88: “Sueldo o salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

El salario, junto con la subordinación, constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y son básicos para determinar la existencia de la relación laboral, pues si existe subordinación y salario, no importa como se trate de disfrazar la relación jurídico-económica entre dos personas, se estará ante una relación laboral y por ende se

tendrá como perfeccionado el contrato de trabajo y dicha relación quedará sometida a lo regulado en la legislación y derecho del trabajo.

Al entrar a analizar la figura laboral del salario, es indispensable que nos enfoquemos, desde el punto de vista del Artículo 1o. del Convenio 95 de la Organización Internacional del trabajo -OIT-, que puede ser llamado también como Convenio sobre la protección del salario, al referirse al salario, lo define de la siguiente manera: A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Este convenio entro en vigencia para Guatemala, el 13 de febrero de 1953".³⁴

La Revista Trabajo, publicada por el Ministerio de trabajo y Previsión Social, en el año 1979, se refiere al salario, en sentido plural, salarios: " Sea cual fuere su denominación o método de cálculo, es la remuneración debida por un empleador a un trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo"³⁵.

El Artículo 88 del Código de Trabajo, regula: Salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

³⁴ Ministerio de trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**. Pág. 11.

³⁵ **Ibid.** Pág. 11.

La Constitución Política de la República, en el Artículo 102 hace referencia al salario, así:
“b) Todo trabajo será equitativamente remunerado... c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. El problema salarial, constituye un tema importante tanto económica como socialmente, siendo una de las reivindicaciones más peleadas por los trabajadores”.

4.2. Fijación del importe del salario

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las

sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

4.3. Medidas protectoras del salario

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949: "El Artículo 2 del Convenio 95 de la OIT sobre el salario. La Conferencia

General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión”³⁶.

A los efectos de dicho convenio, el término salario significa: “La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”³⁷.

Este convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

La autoridad competente previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajo análogos

³⁶ **Ibid.** Pág. 11.

³⁷ **Ibid.** Pág. 11.

El presente trabajo de tesis basa su justificación en demostrar que la convención colectiva celebrada entre los trabajadores de la administración pública y el Estado, no tiene ninguna eficacia en materia de cláusulas de aumento salarial, pues el aumento de los salarios en aquella administración se determina por la inclusión de estas partidas en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado, y por la Ley de Salarios, y de esta cuenta no puede aumentarse el salario aisladamente de una o algunas dependencias del Estado, sino de todas juntas.

Con base en lo anterior, la justificación de la presente investigación se funda en demostrar que la convención colectiva, como ya se fundamentó, no tiene ninguna eficacia en la administración pública en materia de salarios.

4.4. Análisis sobre la ley de salarios y servicio civil de la administración pública y la ineficacia de la convención colectiva

La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con vínculo o contrato de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral.

Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia

del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normalicen a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un sólo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

Otro aspecto importante de resaltar, es que en el derecho del Trabajo, al contrario del derecho Civil y Mercantil, el contrato está sometido al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, "los cuales son irrenunciables para éste y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del trabajador aún con la aceptación expresa de este, pues en ese caso el contrato de trabajo deviene nulo ipso jure"³⁸.

El Código de Trabajo fue promulgado en el año de 1,947 en el Decreto 330 en el título II capitulo primero; en el código de trabajo vigente decreto 1,441 se encuentra regulado

³⁸ Reynoso, Eleuterio, **Ob. Cit.** Pág. 15.

también en el título II capítulo I al igual que su ubicación en los códigos, son pocas las modificaciones que han sufrido estos dos decretos por lo que se analizan a continuación:

El contrato de trabajo aparece conceptualizado en el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

En el Código de Trabajo, Decreto 1,441 el Artículo 18 fue ampliado a tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del código de trabajo.

Según la Ley del Servicio Civil, el salario se da en las condiciones que quedan expresadas a continuación

Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia, debe ser equitativamente remunerado.

Los servicios públicos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición, deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En consulta con el "Ministerio de Hacienda y Crédito Público y con las respectivas autoridades nominadoras, el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, elaborará y someterá a la consideración del Presidente de la República, un plan de salarios para los empleados y funcionarios comprendidos en los Servicios por Oposición y sin Oposición"³⁹, para lo cual el director formulará una escala por cada clase de puestos, que comprenderá, remuneraciones mínimas y máximas, y las intermedias que se estime apropiadas.

Para el cumplimiento de esta disposición, el director debe tomar en consideración los requisitos de las clases de puestos establecidos en el Plan de Clasificación, los niveles de salario prevalecientes en las entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas, y en las empresas particulares; las posibilidades de la administración y todas las demás condiciones y circunstancias pertinentes.

El director debe revisar el plan de salarios, por lo menos cada cuatro años para determinar si amerita cualquier tipo de modificación.

El Presidente de la República, por conducto del ministerio respectivo, presentará al Organismo Legislativo, la iniciativa de ley correspondiente, la que, una vez aprobada y

³⁹ Revista de trabajo, **Ob. Cit.** Pág. 12.

promulgada, constituirá la ley de salarios para todas las clases de puestos en los servicios por oposición y sin oposición.

Las normas del plan de salarios serán aplicadas por las autoridades fiscales para el pago de salarios, control contable y presupuestario, y los demás efectos consiguientes.

Toda autoridad nominadora, bajo su responsabilidad, de acuerdo con el reglamento respectivo, y por medio de cada uno de los jefes de dependencia, debe evaluar por lo menos una vez al año a todos los servidores públicos bajo su supervisión. Esta evaluación debe servir de base para recomendar ascensos, adiestramientos e incrementos de salarios, de acuerdo con la escala correspondiente y con las posibilidades del Estado.

4.5. Preeminencia de la convención colectiva sobre cualquier otra ley

Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

El elemento fundamental de la presente investigación lo constituye este tema, el de incumplimiento laboral. Con el cual se quiere expresar aquella infracción a determinada norma laboral que por tal motivo amerite la imposición de un sanción.



Pese a todo lo cual son ineficaces en materia de aumento de salarios, las convenciones colectivas celebradas entre el Estado como patrono y sus trabajadores, por encontrarse lo relacionado al salario, dependiente del presupuesto de ingresos y egresos del Estado y de la Ley de Salarios.

Finalmente es preciso establecer una última reflexión, en el sentido de cómo puede dársele viabilidad o factibilidad a todo lo antes apuntado.

Se ha hecho énfasis reiteradamente sobre la importancia de que en materia de salarios las convenciones colectivas no tienen mayor ingerencia, toda vez que habiendo un presupuesto establecido, no puede la asociación profesional esperar lograr una modificación en dicho sentido.

En otras palabras, un sindicato, en la Administración Pública no tiene la oportunidad de una negociación colectiva en cuanto a materia de salarios puesto que se encuentra frente a un aspecto ya contemplado en el presupuesto por lo tanto tendría que modificarse dicha situación para poder esperar una negociación en dicho sentido.

Sin embargo, y con la consecuencia lógica de que el Estado está obligado a suprimir aquellos obstáculos de la negociación colectiva y además de que es deber del mismo, de conformidad con la ley respetar el carácter de ley profesional que observa la convención colectiva en cada centro de trabajo.

Asimismo, es deber del Estado fomentar la inserción de todo tipo de cláusulas que normen condiciones de prestación de los servicios en las convenciones colectivas a nivel del servicio público y del servicio privado.

Por lo tanto, es posible modificar no solo tomar en cuenta el plan de salarios sino también la convención en materia de salarios para la elaboración del presupuesto, que resulta consecuente con la duración de las convenciones que es de tres años.

Dentro de la Ley de Salarios se contempla en el Artículo 71 un plan de salarios por medio de escalas para cada clase de puesto, sin especificar dentro de este plan que se tomarán en cuenta los aumentos de salarios establecidos dentro de una Convención colectiva determinada.

Por tales motivos además de los expuestos, se deben establecer mecanismos, de la misma forma, para que los trabajadores del Estado no queden aislados de la posibilidad de una negociación colectiva en materia de salarios, remitiendo al Congreso de la República de Guatemala una iniciativa de ley dentro de la cual se permita incluir en el Presupuesto General de la Nación de Ingresos y Egresos, una partida presupuestaria que cubra el incremento al salario establecido en la convención colectiva correspondiente.

Asimismo se puede presentar una iniciativa de ley al Congreso de la República de Guatemala para la modificación del Artículo 71 de la Ley de Salarios ampliándolo en el



sentido de darle facultades al Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, para que tome en cuenta los aumentos de salarios contemplados en las Convenciones colectivas.



CONCLUSIONES

1. El Organismo Ejecutivo de Guatemala, no permite la participación de los trabajadores del Estado en la elaboración del presupuesto de ingresos y egresos del Estado, para intervenir en la política salarial y lograr de dicha manera un aumento conforme lo vaya requiriendo la dinámica social y económica de las demandas económicas del país.
2. Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, no han dado la importancia necesaria a la violación del principio de autonomía de la voluntad en el establecimiento de la política salarial en las distintas instituciones del Estado, porque los trabajadores del Estado no tienen ninguna participación en la toma de decisiones al respecto.
3. La Oficina Nacional del Servicio Civil, tampoco ha prestado atención a la violación del principio de autonomía de la voluntad, en la contratación de los trabajadores del Estado, al no tener estos últimos, participación alguna en la política salarial bajo la cual se les contrata, y además no cuenta con medios para lograr tal participación.
4. Las autoridades de trabajo de Guatemala, no han dado la importancia a la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, para la negociación de actualización salarial, puesto que ésta última depende del Presupuesto de



ingresos y egresos del Estado y no de una negociación directa entre el Estado como empleador y los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. El Organismo Ejecutivo de Guatemala, debe permitir la participación de los trabajadores del Estado en la elaboración del presupuesto de ingresos y egresos del Estado, para intervenir en la política salarial y lograr de dicha manera un aumento conforme lo vaya requiriendo la dinámica social y económica de las demandas económicas del país.
2. Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, tiene que dar la importancia necesaria a la violación del principio de autonomía de la voluntad en el establecimiento de la política salarial en las distintas instituciones del Estado, para que los trabajadores del Estado tengan participación en la toma de decisiones al respecto.
3. La Oficina Nacional del Servicio Civil, esta obligada a dar atención a la violación del principio de autonomía de la voluntad, en la contratación de los trabajadores del Estado, de forma que estos últimos, tengan participación en la política salarial bajo la cual se les contrata, para lo cual, la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo se presenta como un medio idóneo en tal sentido.
4. Las autoridades de trabajo de Guatemala, pueden prestar la importancia a la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, para la negociación de actualización salarial, puesto que ésta última depende del Presupuesto de



ingresos y egresos del Estado pero también debe poderse incluir en la negociación directa entre el Estado como empleador y los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

- BALTASAR CAVAZOS, Jorge. **Instancias laborales**. Ed. Trillas, México, 1988.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**. Ed. BS, La Habana, Cuba, 1973.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomos I y II, Ed. El Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1971.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Imprenta Gráfica P & L, Guatemala, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México DF; 1985.
- DE BUEN, Nestor. **El derecho procesal del trabajo**. Ed. Porrúa, México, 1978.
- ECHEVERRÍA, Rolando. **Derecho laboral**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1999.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. A & E, Guatemala, 1999.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala**. Ed. universitario, Guatemala, 1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal laboral**. Ed. Universitaria, Guatemala, 1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1978.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**, Ed. Praxis, Guatemala, 2006.

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, OIT, **Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT**, s/Ed., Madrid, España, 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Ed. Hammurabí, Buenos Aires, Argentina, 1983.

PORRAS LOPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A., México, DF, 1973.

REYNOSO, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**. Ed. PPU, San José, Costa Rica, 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A. México, 1973.

Varios autores. **Diccionario de la lengua española**, Ed. Espasa, Madrid, España, 2008.

Varios autres. **Enciclopedia Omeba**, S/e. México, 1998.

Legislación

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

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. 1948.