

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Doctorado en Derecho y Justicia



Negociación Colectiva, un balance entre lo económico y lo social

-Tesis de Doctorado-

Luis Fernando Cabrera Juárez

Guatemala, noviembre 2019

Negociación Colectiva, un balance entre lo económico y lo social

-Tesis de Doctorado-

Luis Fernando Cabrera Juárez

Guatemala, noviembre 2019

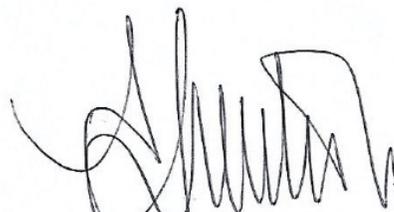
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cobar
Secretaria General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Vice Decana	M. Sc. Andrea Torres Hidalgo
Director de Carrera	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Sedes	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados y Programa de Equivalencias Integrales	M.A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinadora de Procesos Académicos	Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de abril de dos diecisiete. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN BALANCE ENTRE LO ECONÓMICO Y LO SOCIAL**, presentado por **LUIS FERNANDO CABRERA JUÁREZ**, previo a otorgársele el título de Doctor en Derecho y Justicia, reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Asesor al **DR. ERICK ALFONSO ÁLVAREZ MANCILLA**, para que realice la asesoría del punto de tesis aprobado.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo



UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL ASESOR DE TESIS DE DOCTORADO

Nombre: LUIS FERNANDO CABRERA JUÁREZ

Título de la tesis: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN BALANCE ENTRE LO ECONÓMICO Y LO SOCIAL

El Tutor de Tesis.

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el título de Doctor en Derecho y Justicia, el estudiante ha desarrollado su tesis de Doctorado.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercer: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Doctorado.

Por tanto,

En su calidad de Asesor de Tesis, emite **DICTÁMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 3 de octubre de 2018.

DR. ERICK ALFONSO ÁLVAREZ MANCILLA
Asesor de Tesis

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de abril de dos diecisiete. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN BALANCE ENTRE LO ECONÓMICO Y LO SOCIAL**, presentado por **LUIS FERNANDO CABRERA JUÁREZ**, previo a otorgársele el título de Doctor en Derecho y Justicia, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado, se designa como revisor metodológico al **DR. ANIBAL GONZALEZ DUBÓN**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.




MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Guatemala, 29 de noviembre del año 2018.

Mgtr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y de Justicia
Universidad Panamericana

Estimado Mgtr. Sánchez Usera:

Lo saludo respetuosamente deseándole bienestar en sus actividades al frente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y de Justicia.

Se me asignó para su asesoría, la **Tesis de Doctorado en Derecho y Justicia** del Maestro **Luis Fernando Cabrera Juárez**, titulada **“NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN BALANCE ENTRE LO ECONÓMICO Y LO SOCIAL”**.

Después de revisar y discutir el informe final que contiene la Tesis de Doctorado en Derecho y Justicia del Maestro **Luis Fernando Cabrera Juárez** y realizadas las observaciones correspondientes, es mi opinión que su contenido llena los requisitos que exige una Tesis de Doctorado, por lo que emito mi dictamen favorable a la misma, para que continúe el trámite correspondiente y pueda ser defendida en su disertación doctoral.

Quedo a sus órdenes y me suscribo respetuosamente:

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a central rectangular area with diagonal hatching. The signature is written over a horizontal line.

DOCTOR ANIBAL GONZÁLEZ DUBÓN

Guatemala, 21 de febrero de 2019.

Doctorando
Luis Fernando Cabrera Juárez
Presente

Estimado Doctorando Cabrera Juárez:

Deseándole éxito en su labor profesional, por este medio se le hace saber que el Consejo de Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia, en sesión del 07 de enero del presente año, resolvió nombrar como terna examinadora de la tesis doctoral **Negociación colectiva, un balance entre lo económico y lo social**, presentada por su persona, a los profesionales siguientes:

- Presidente: Dr. Santos Sajbochol Gómez
- Miembro: Dr. Fausto Corado Morán
- Miembro: Dr. José Antonio Pineda Barales
- Suplente: Dr. Rolando López Morán

El tribunal examinador ha recibido copia del trabajo de investigación en referencia y se le señaló el 02 de mayo del 2019, como fecha en que deben reunirse previo a fijar fecha para la disertación doctoral.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,



Dr. Enrique F. Sánchez Usera
Decano de Facultad de Ciencias Jurídicas
Y Justicia

cc. archivo



ACTA DE EVALUACIÓN DE DISERTACIÓN DOCTORAL
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

En la Ciudad de Guatemala, el día miércoles dieciséis de octubre de dos mil diecinueve, siendo las diecisiete horas, nosotros: Doctor Santos Sajbochol Gómez, Doctor Fausto Corado Morán, Doctor Rolando López Morán, como integrantes del tribunal examinador de la tesis doctoral titulada **Negociación colectiva, un balance entre lo económico y lo social** elaborada por el doctorando **Luis Fernando Cabrera Juarez**, quien también se encuentra presente, estamos reunidos en las instalaciones del Campus Central de Universidad Panamericana, para llevar a cabo **EVALUACIÓN DE DISERTACIÓN DOCTORAL**, conforme lo siguiente:

PRIMERO. El presidente del Tribunal Examinador, Doctor Santos Sajbochol Gómez declara abierto el acto y explica el procedimiento a seguir durante la evaluación de la tesis doctoral.

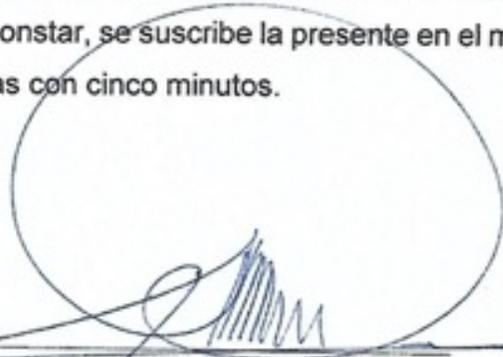
SEGUNDO. El doctorando realiza la exposición de su tesis, para tal efecto, expone el problema de investigación, la hipótesis planteada, la metodología seguida, el sustento teórico y las conclusiones a las que arribó; así como la importancia de la investigación.

TERCERO. Los examinadores formulan las preguntas y cuestionamientos pertinentes y escuchan la defensa de la tesis con el propósito de establecer si se discute coherente y científicamente; asimismo, si las conclusiones son consecuencia lógica de la discusión del punto de tesis.

CUARTO. El presidente del Tribunal, Doctor Santos Sajbochol Gómez invita al doctorando a retirarse de la sala para que el tribunal evaluador proceda a deliberar y fundamentar el resultado de la evaluación. En la deliberación, cada uno de los miembros del tribunal expone su criterio con relación a la actuación del doctorando, en la defensa de la tesis doctoral.



QUINTO. Concluida la deliberación el tribunal procede a resolver, por unanimidad de votos, lo siguiente: Los integrantes de la terna concluyen que el doctorando defendió adecuadamente el planteamiento problemático de su punto de tesis por lo que se aprueba con una nota de ochenta y cinco puntos, no habiendo modificación alguna al contenido del trabajo de investigación realizado. Seguidamente se invita al sustentante a volver a la sala con el propósito de escuchar la decisión. No habiendo más que hacer constar, se suscribe la presente en el mismo lugar y fecha, siendo las diecinueve horas con cinco minutos.



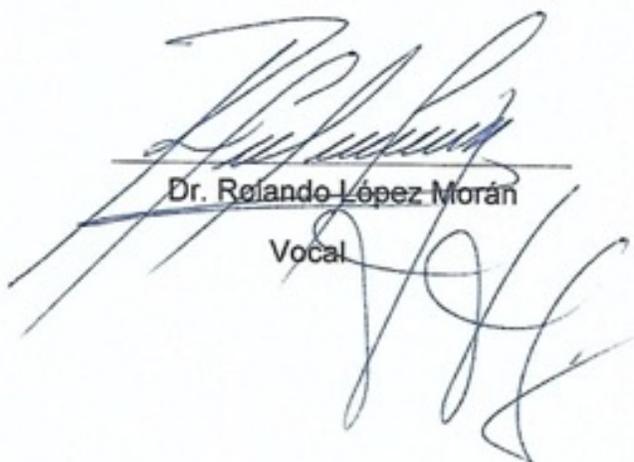
Dr. Santos Sajbochol Gómez

Presidente



Dr. Fausto Corado Morán

Secretario



Dr. Rolando López Morán

Vocal



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS

Nombre: **LUIS FERNANDO CABRERA JUÁREZ**

Título de la tesis: **NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN BALANCE ENTRE LO ECONÓMICO Y LO SOCIAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el título de Doctor en Derecho y Justicia, el estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de doctorado.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del tutor, revisor y el acta de la terna examinadora donde consta que el estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la tesis de doctorado.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, declaración jurada del estudiante, donde consta que el estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su tesis de doctorado.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 05 de noviembre de 2019.

"Sabiduría, ante todo adquiere sabiduría"


Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



c.c. Archivo

Nota: Para efectos legales. Únicamente el sustentante es único responsable del contenido del presente trabajo.

CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	
El Derecho Colectivo	
1. Los orígenes del Derecho colectivo	1
1.1 El Derecho colectivo	2
1.1.1 De las primeras formas de organización humana	3
1.1.1.1 Las hordas	3
1.1.1.2 Los clanes o familias de sangre	4
1.1.1.3 Las fratrías	4
1.1.1.4 La tribu	5
1.1.1.5 La familia primitiva	5
1.1.1.6 La familia patriarcal	6
1.2 El Derecho colectivo del trabajo	6
1.3 Historia de la Negociación Colectiva	9
1.3.1 Antecedentes históricos de la Negociación Colectiva	16
1.3.2 Los orígenes de la Negociación Colectiva y su evolución hasta los años 60	21
1.3.2.1 Las primeras organizaciones de trabajadores	23
1.3.2.2 Un sistema basado en la voluntad de las partes	26
1.3.2.3 El reconocimiento mutuo de las partes: los convenios básicos	27
1.3.2.4 Intervención legislativa en el derecho de asociación	30
1.3.2.5 La revolución industrial	34
1.3.2.6 La revolución bolchevique	36
1.3.2.7 Surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo, OIT	37
1.3.2.8 Los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial	39
1.3.2.9 La Negociación Colectiva en el siglo XXI	45

1.4 El surgimiento de los sindicatos	47
1.4.1 Sindicatos públicos y privados	53
1.4.2 Naturaleza y estructura básica de un sindicato	55
1.5 Historia de la Negociación Colectiva en Guatemala	56

CAPÍTULO II

La Negociación Colectiva

2. La Negociación Colectiva	59
2.1 Principios fundamentales de la Negociación Colectiva	65
2.1.1 Principio de buena fe	68
2.1.2 Voluntariedad	69
2.1.3 Autonomía e independencia	70
2.1.4 Legitimación para negociar	71
2.1.5 Igualdad y no discriminación	72
2.1.6 Bilateralidad	74
2.1.7 Colectividad	75
2.1.8 Regulación transaccional	75
2.2 Principios constitucionales de la Negociación Colectiva	76
2.3 Normas fundamentales de la Negociación Colectiva	78
2.3.1 Normativa local	78
2.3.2 Normativa internacional	80
2.4 Libertad sindical y Negociación Colectiva	83
2.4.1 Contenido de la Negociación Colectiva	87
2.4.2 Derechos relativos a la Negociación Colectiva	88

CAPÍTULO III

Partes, efectos y factores que influyen en la Negociación Colectiva

3. Partes, efectos y factores que influyen en la Negociación Colectiva	91
3.1 Estructura de la Negociación Colectiva	91
3.1.1 Partes involucradas en la Negociación Colectiva y sus niveles	94
3.1.1.1 Nacional	95
3.1.1.2 Sectorial o por rama de actividad	96

3.1.1.3 De empresa	96
3.2 Ventajas y desventajas de la Negociación Colectiva centralizada	96
3.2.1 Ventajas	97
3.2.2 Desventajas	97
3.3 El modelo de la Negociación Colectiva de las normas internacionales	100
3.4 El modelo de beneficios mutuos en la Negociación Colectiva	100
3.5 El modelo mixto en la Negociación Colectiva	101
3.6 La legitimación negociadora	103
3.7 Aspectos que son objeto en una relación de Negociación Colectiva	107
3.7.1 Estrategia durante el proceso de Negociación Colectiva	108
3.8 Límites observables en la Negociación Colectiva	110
3.8.1 El respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual	110
3.8.2 El principio de igualdad y no discriminación	110
3.9 Preparación integral de la Negociación Colectiva	114
3.9.1 Preparación de un comité de negociación	115
3.9.2 Principales temas tratados por los contratos colectivos	117
3.9.3 Efectos de la facultad “ad referéndum”	118
3.10 Factores que intervienen en la Negociación Colectiva	119
3.10.1 Factores económicos	119
3.10.2 Factores jurídicos	120
3.10.3 Marco jurídico de la Negociación Colectiva	121
3.11 Factores de los diversos sistemas de Negociación Colectiva que se encuentran en el continente	127
3.11.1 Factores económicos	127
3.11.2 Análisis financiero de la situación de la empresa	128
3.11.2.1 Índice de liquidez corriente	130
3.11.2.2 Índice de endeudamiento	130
3.11.2.3 Índice de rentabilidad	131
3.11.2.4 La inflación	131
3.11.2.5 Agentes sociales	133

3.12. La Negociación Colectiva como derecho fundamental y factor de desarrollo	134
3.13 Vías de la Negociación Colectiva	136
3.14 Cualidades fundamentales de forma y de fondo para la resolución de conflictos	139
3.14.1 El arreglo directo	141
3.14.2 La conciliación	144
3.15 Estructura de un convenio colectivo	147
3.16 Arbitraje	151

CAPITULO IV

El pacto colectivo de condiciones de trabajo en Guatemala

4. El pacto colectivo de condiciones de trabajo en Guatemala	153
4.1 Normativa nacional del pacto colectivo de condiciones de trabajo	154
4.2 Normativa de la Organización Internacional del Trabajo respecto a los pactos colectivos de condiciones de trabajo	159
4.2.1 El convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva de 1949	160
4.2.2 Convenio 154 sobre la Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo	161
4.3 Análisis del contrato colectivo, convenciones colectivas o pacto colectivo de condiciones de trabajo desde el Legislación Comparada	163
4.4 Características y desarrollo del pacto colectivo de condiciones de trabajo en Guatemala	180
4.4.1 Pactos colectivos de condiciones de trabajo y la jurisprudencia constitucional	204

CAPITULO V

5 Balance entre lo económico y lo social de la Negociación Colectiva

5.1 Efectos económicos de la Negociación Colectiva	210
5.1.1 Efectos económicos	210

5.1.2 Efectos sociales	222
5.1.3 Efectos jurídicos	225
CONCLUSIONES	228
REFERENCIAS	231
ANEXOS	

INTRODUCCION

La Negociación Colectiva como mecanismo de resolución de conflictos, refleja el funcionamiento y el buen juicio del proceso democrático que se sustenta en la libertad, la participación, la igualdad, la representatividad y la alternancia, dejando en evidencia que la conformación de sindicatos en las naciones democráticas enriquece la participación y organización en la búsqueda de desarrollo económico del país, apoyándose en la consecución de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y permite la adopción de nuevos modelos óptimos de conciliación que tiene mayor repercusión social, económica y política que cuando los sindicatos y los patronos no llegaban a acuerdos, motivaban a huelgas o paros, según sea su procedencia, y afectaban con sus acciones a muchas personas y sectores que siempre manifestaban su oposición por la afección y daños que les provocaba.

La Negociación Colectiva, deberá ser entendida como el procedimiento por medio del cual, los representantes de la parte patronal y los representantes de los trabajadores, organizados en un sindicato, se reúnen para tratar todas aquellas controversias derivadas de la relación de trabajo, y mediante el diálogo y la conciliación alcanzar acuerdos. El fin primordial de la Negociación Colectiva ha sido históricamente la obtención de beneficios económicos para los trabajadores, sin embargo, desde hace un par de décadas el enfoque e incidencia se ha orientado al cumplimiento de otros objetivos y en defensa de derechos emergentes y otros que, por su naturaleza no eran enfocados en las negociaciones, como la salud, la educación y la comodidad para ejercer el trabajo.

La Negociación Colectiva es un derecho constitucional que se encuentra contenido en el artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al ser reconocido como un derecho de asociación. Este derecho, está refrendado por el Código de Trabajo de Guatemala, en sus artículos del 49 al 56, en los que se regula todo lo relacionado a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ya sea de industria, de actividad económica o de región determinada.

Estos pactos colectivos, tienen como objetivo, regular las normas, condiciones y pactar las reglas, tanto de naturaleza laboral y seguridad en el trabajo, como las económicas, teniendo como fin, optimizar la prestación de los servicios que los trabajadores realizan como la remuneración que se obtiene derivado de la misma. Al existir acuerdo y firmarse el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se vuelven normas que, al ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, se convierten en “Ley entre las partes”, la cual tendrá una duración máxima de tres años.

De dicha cuenta, partiendo de la hipótesis que: “La Negociación Colectiva crea un balance entre lo económico y lo social, al establecer condiciones aceptadas por ambas partes para las relaciones de trabajo” se buscará denodadamente determinar la injerencia real que tiene no sólo la Negociación Colectiva, sino el producto de esta, que como se describe en párrafos anteriores es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. También se determinará que para que la Negociación Colectiva surja, es necesario, que exista un conflicto o un descontento entre la parte sindical (trabajadores) y las condiciones en que realizan su trabajo, así como la retribución salarial que reciben, o incluso un desacuerdo surgido por la parte patronal con lo que se le ha impuesto por parte del Estado en materia salarial, jornales y otros beneficios para el trabajador, que aduce no poder cumplir.

Este conflicto, presentará connotaciones de índole económico, por tratarse de condiciones económicas, tanto para la parte patrona como para la parte trabajadora, y connotaciones de índole social, en virtud de que a medida que se obtengan mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, mejor serán las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias; y en consecuencia, se obtiene una mejoría en las relaciones sociales entre los involucrados, pero además, como se desvela tiene características y consecuencias jurídicas e incluso políticas, que pueden repercutir en toda la sociedad, los trabajadores, la nación, y ha existido movimientos históricos que han influido en el ámbito mundial.

Es por ello que, al realizar una Negociación Colectiva, el efecto final de la misma, denominada “Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo”, creará un punto de equilibrio de las relaciones y factores económicos, sociales y jurídicos, tanto de la empresa como de la sociedad relacionada con ellos. En caso de no llegara a existir acuerdos entre patronos y trabajadores, dará origen a un conflicto el cual deberá ser solucionado primordialmente por la vía directa y evitar, de esa forma llegar a un tribunal de conciliación.

El objeto del presente estudio surge de la inquietud desarrollar el tema de Negociación Colectiva, dándole un enfoque de herramienta jurídica para la obtención de nuevos conocimientos que lleven a comprender aún más, lo relacionado a la Negociación Colectiva, y de mejor forma, que el lector comprenda como la Negociación Colectiva puede establecer un conjunto de normas de convivencia y relación cordial y productiva entre patrono y trabajadores organizados en un sindicato o en un comité ad hoc.

Este trabajo doctoral está compuesto por cinco capítulos que serán descritos a continuación, y que abarcarán el derecho colectivo, desde sus orígenes hasta la actualidad, el surgimiento y desarrollo de los sindicatos, pieza clave dentro de las negociaciones, los fundamentos y principios que respaldan la Negociación Colectiva, su estructura y los factores jurídicos, económicos, políticos y sociales, la descripción, desarrollo y alcances de los pactos colectivos de condiciones de trabajo hasta concluir con los efectos propios de la Negociación Colectiva.

En el primero de los capítulos se abordará en forma puntual y categórica, todo lo relacionado con las formas de organización humana que datan desde los orígenes de la humanidad, hasta la conformación de estructuras organizacionales como los sindicatos, además de exponer todo el proceso histórico de las formas como se dio la Negociación Colectiva y, el surgimiento y desarrollo de los sindicatos. Precisamente en este primer capítulo se profundizará en lo relacionado con el hecho que desde el surgimiento de la comunidad humana, como se conoce, se fue poniendo en evidencia su capacidad de alcanzar acuerdos, en la búsqueda de alcanzar el dominio y control sociales, pero

partiendo de métodos rudimentarios, hasta llegar a sistemas muy complejos de negociación y resolución de conflictos, develando incluso la capacidad manipuladora del ser humano y de otras técnicas propias para el sometimiento social.

Ya integrado en pequeños grupos humanos, fueron surgiendo las primeras organizaciones colectivas llamadas hordas, clanes, fratrias, tribus, siervos de la gleba (campesinos y labradores), familias, grupos patriarcales..., mismos que requirieron la necesidad de regular sus acciones, porque algunos incluso operaban anárquicamente y fuera de la ley. Aunque como se expresa en el contenido de la presente investigación, el capitalismo protesta por la existencia de un sindicalismo muy desarrollado, fue éste, el capitalismo el que dio paso en su etapa mercantil, a la existencia del derecho colectivo de trabajo, claro está, siempre enfocándose en sus intereses, puesto que sí primero surge como mecanismo para colocar a todos los trabajadores en un solo grupo, que por la diversidad de actividades e intereses no pudiera ponerse de acuerdo, ahora se pretende separar las especializaciones laborales en reducidos grupos sin poder, puesto que al dividir a la estructura sindical, se destruyen confederaciones, federaciones, gremiales sindicales y grandes sindicatos.

Los primeros grupos de trabajadores que buscaron integrarse en lo que puede considerarse como las primeras organizaciones sindicales fueron los obreros, quienes al observar que eran objeto de explotación y esclavitud, a estas incipientes organizaciones se les llamo gremios y estaban constituidos principalmente por obreros del carbón, el hierro y las grandes plantaciones. Sin embargo, dejar por un paso las encíclicas o directrices papales en apoyo de los movimientos laborales del planeta, sería como asegurar que se trata de un pecado, puesto que efectivamente uno de los sectores más comprometidos con el respeto al trabajo digno, horarios y salarios justos y la inclusión fue y es en la actualidad la Iglesia.

La valentía de los trabajadores que iniciaron la lucha por la reivindicación del sector laboral igualmente es descrita en éste capítulo, en donde se hace el recorrido lógico de la presión e influencia sindicalista durante la historia, desde que surgen las primeras

organizaciones de trabajadores y hasta el siglo XXI, no sin olvidar la revolución francesa, la revolución industrial, la revolución bolchevique y el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Finalmente, se desarrolla el tema del sindicalismo y su incidencia en los sectores público y privado.

En el segundo capítulo se desarrollará, con mayor extensión, lo relativo a la Negociación Colectiva, sus principios fundamentales, los principios constitucionales, las normas locales e internacionales, y la libertad sindical frente a la Negociación Colectiva, entre otros importantes temas que revelan esta forma de resolución de conflictos. Se expondrá lo relacionado con el surgimiento de nuevos métodos de producción, la especialización y la división del trabajo, como precursores de las revoluciones del mundo que se han registrado durante los últimos siglos. Entre tanto, los cambios sociales y económicos, la industrialización, la informática, la tecnología de punta y la revolución de las ideas, los que, junto a las modificaciones ambientales y demográficas, han motivado el surgimiento y desarrollo de la Negociación Colectiva en los siglos XVIII, XIX, XX y lo que va del siglo XXI.

En las negociaciones colectivas de trabajo se define a los actores, ubicando en primer lugar a los trabajadores y patronos, en igualdad de condiciones, y como un tercero en discordia, aparece el Estado, último que juega un papel de complementariedad, ante las falencias patronales, y al llenar ese vacío se vuelve importante, principalmente en los temas relacionados con la previsión social, que ahora se adscribe al derecho de trabajo. Los principios universales como el de buena fe, voluntariedad, autonomía, legitimación, igualdad, bilateralidad y colectividad, junto a los constitucionales que parten de un derecho llamado a ser superado, social, tutelado y hondamente democrático, no se dejan fuera de este trabajo. En este capítulo se aborda lo relacionado con el derecho de asociación, pilar del sindicalismo, la libertad sindical y el contenido propio de la Negociación Colectiva.

En el tercer capítulo se expondrá las partes, efectos y factores que influyen en la Negociación Colectiva, su estructura, quienes participan en ésta, los modelos de Negociación Colectiva, la legitimación negociadora, la incidencia en los factores económico, social y jurídico y el acercamiento específico de los conflictos colectivos en Guatemala. Se abordará lo relacionado a por qué se habla del término estructura de la negociación para aludir a los distintos ámbitos en que ésta se lleva a cabo. Sin embargo, la acepción más amplia hace referencia al conjunto de unidades de negociación y a las relaciones entre ellas, dentro de un segmento del sistema de Negociación Colectiva. La estructura de la Negociación Colectiva tendrá mucho que ver con la estructura en que está organizado el movimiento sindical. Cuando la estructura se organiza básicamente a partir de sindicatos de empresas o centro de trabajo, la unidad básica de negociación sería también la misma.

La Negociación Colectiva se podrá realizar en varios niveles que van desde el nivel nacional, confederal o interconfederal, hasta el nivel de empresa. La existencia de uno o varios de estos niveles de negociación en un país depende de múltiples factores, entre los que se puede mencionar; la legislación laboral, la política laboral del Estado, la manera en que se organizan los sindicatos y su tradición negociadora y el poder de los empleadores. De esa cuenta, se apuntará hacia el hecho que los conflictos colectivos de trabajo, tienen su punto de partida en el ejercicio y reconocimiento de tres derechos fundamentales... el de libre sindicalización, de Negociación Colectiva y de huelga. También, se expondrá lo relativo a las partes involucradas, la Negociación Colectiva centralizada como de otros modelos de Negociación Colectiva como el modelo mixto; se amplían los factores económicos y jurídicos de la Negociación Colectiva, reparando en la remuneración, la solvencia de la empresa y solidez, entre otros. Al finalizar el tema se expone lo relacionado con las vías de la Negociación Colectiva (el arreglo directo y el conflicto colectivo de condiciones de trabajo), y hasta el arbitraje.

El cuarto capítulo, se focalizará en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo como ley profesional, mostrando entre su desarrollo la descripción y análisis de varios Pactos Colectivos que atravesaron por todos los momentos de la Negociación Colectiva, así

como la normativa local e internacional sobre la ley profesional, haciendo énfasis en la normativa que específicamente promueve la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Se observará que, en Guatemala, efectivamente numerosas son las empresas transnacionales y casi todo el sector público que cuentan con pactos colectivos de condiciones de trabajo, generalmente acordados para tres años, para los empleados significa estabilidad laboral, pero los más beneficiados son los empleadores, porque las condiciones permanecen inalterables hasta la suscripción de un nuevo pacto colectivo.

De dicha cuenta, señalaremos que conforme avanza la globalización, el desarrollo de la industria, la agroindustria, los servicios y la banca entre otros importantes sectores productivos, pende más de las negociaciones que se realizan en forma pacífica entre empleadores y trabajadores que de los contratos individuales o los reglamentos de trabajo. Se analizarán los Convenios de la OIT más influyentes en el pacto colectivo de condiciones de trabajo y con empleo del Legislación Comparada se evalúa la situación de cada país, partiendo de la ejemplificación de un pacto firmado en Guatemala por una importante empresa asentada en el país y lo que al respecto dice la jurisprudencia.

En el quinto y último capítulo, se realizará una descripción de los efectos que produce la Negociación Colectiva, partiendo desde la descripción del enfoque y teorías económicas relacionadas con el trabajo y empleo para luego desarrollar los efectos económicos, los efectos sociales y los efectos jurídicos de la Negociación Colectiva.

En este enfoque, los análisis se realizarán utilizando los enfoques positivismo – realismo como medios de análisis, para llegar a un pragmatismo como conclusión de la investigación. Los objetivos de la presente investigación se resumen de la siguiente forma: Generales: Conocer los actores de la Negociación Colectiva; y Conocer los factores de la Negociación Colectiva y como éstos influyen en la toma de decisiones al momento de la negociación. Los objetivos específicos serán: Determinar los roles que cada uno de los actores tiene durante la Negociación Colectiva; Explicar cómo las representaciones que se ejercitan durante la Negociación Colectiva pueden beneficiar a toda una comunidad con sus decisiones; Identificar, con base a los distintos pactos que

sean analizados, cual es el factor que más importancia tiene dentro de la Negociación Colectiva, específicamente en la parte económica; y) Establecer como los factores económico y social que se ven afectados en la Negociación Colectiva, crean un balance de beneficio para las partes involucradas.

Ante lo anteriormente descrito, surge la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las causas fundamentales en la Negociación Colectiva y cuál es el balance económico y social que se pretende obtener? Esta respuesta se pretenderá aclarar en el final de la presente investigación, específicamente en el capítulo final, el cual demostrará los beneficios que se obtienen de los acuerdos que se obtendrán de la Negociación Colectiva.

CAPÍTULO I

EL DERECHO COLECTIVO

El Derecho Colectivo del Trabajo siempre ha sido considerado como una materia en cuya aplicación práctica se puede apreciar con toda claridad el conflicto existente entre el capital y el trabajo. Esta disciplina jurídica surge con el desarrollo capitalista, producto de la revolución industrial, la cual se caracterizó por la explotación indiscriminada de los trabajadores obreros, quienes se vieron en la necesidad de organizarse colectivamente para enfrentar no solo a los propietarios de los medios de producción, sino también para solicitar al Estado la protección legal que alcance los temas sociales, en favor de los trabajadores, especialmente los organizados en sindicatos. El objeto central del Derecho Colectivo del Trabajo son las relaciones colectivas de trabajo, mismas que comprenden el derecho a sindicación, la negociación colectiva, los conflictos de trabajo y previsión social y la huelga.

1. Los orígenes del Derecho colectivo

Desde los primeros registros de la historia, el ser humano ha comprendido que para enfrentar desafíos que se le escapan de su control y dominio individual, debe realizar trabajos en forma colectiva, puesto que incluso para satisfacer las más elementales necesidades como la alimentación, abandonó la recolección individual de frutas y la pesca, para dedicarse, en grupos, a cazar animales de mayor tamaño que les proporcionaran alimentación a toda una congregación humana, que conforme la prole crecía, permitía que su grupo aumentara en número y, por lo tanto, en la búsqueda de nuevas formas para alimentarse como la agricultura. Cuando se habla del surgimiento de la sociedad humana, debe partirse de los planteamientos de Aristóteles quien concibe al ser humano como:

...un ser social por naturaleza, donde el Estado y la organización política es una dimensión más de lo humano, dice que se es ser humano en cuanto que se es animal sociable, político, con facultad para hablar, expresar sus conceptos acerca de lo bueno, lo malo, lo justo o injusto, y esta condición lo diferencia de los animales gregarios (Rused Yessid Barrera Santos, 2005, pág 45)

Bajo ese contexto, la sociedad, ha observado el desarrollo de las habilidades humanas que se traducen en trabajos manuales e intelectuales que han provocado la transformación de su propio entorno, mediante el empleo y adecuación de la naturaleza, y las materias y materiales que ésta provee. El ser humano, ya constituido en grupos, permitió la existencia de las primeras organizaciones colectivas llamadas hordas, clanes, fratrias, tribus, siervos de la gleba (campesinos y labradores), familias, grupos patriarcales, entre otros modos antiguos de organización social, que conforme los sociólogos Emilio Durkheim (2014, págs 40 y 149) y Robert Merton (2002, pág 209), no son sino la búsqueda de un propósito igualmente humano que es convivir en armonía... en comunidades, en sociedad.

1.1 El derecho colectivo

Junto con las primeras formas de organización humana surgió la necesidad de regular las acciones de quienes integran esas primeras “tribus antiguas”, por lo que comenzaron a estructurarse conforme a sus actividades, existiendo grupos de cazadores, pescadores, agricultores e incluso encargados de la protección y resguardo de la tribu, por lo que se fue desarrollando una serie de normas de conducta que permitían regular el acceso a sus comunidades primitivas, velar por el ataque de animales o la incursión de grupos de saqueadores (primera forma humana de robo organizado).

Las primitivas organizaciones humanas se continuaron desarrollando en derredor de las necesidades básicas del individuo y la comunidad, por lo que, como era esperarse, los más fuertes tuvieron el dominio desde el inicio de la humanidad misma, primero imponiéndose con el empleo de la fuerza, para posteriormente recurrir a otros mecanismos de control. Esas organizaciones primarias, que se sustentaron en intereses individuales y dieron paso al surgimiento del derecho colectivo, y que será definido más adelante, se sustentó precisamente en las primeras formas de organización humana, de las cuales se hace referencia en los siguientes párrafos.

1.1.1. De las primeras formas de organización humana

Tal y como se ha expuesto, las primeras formas de organización surgieron por intereses comunes entre quienes conformaban los grupos humanos en esas épocas. Las épocas a las que indudablemente debe hacerse referencia, cuando se habla de los orígenes de la humanidad, son abordadas con propiedad en el espacio-tiempo por Flores y Arriaga en su libro Historia de Guatemala (pág.11), refieren a las edades antigua, media, moderna y contemporánea.

Los estudiosos refieren que la historia de la humanidad está dividida cronológicamente por cuatro edades: La Edad Antigua: Desde el comienzo de la historia, hasta la caída del imperio Romano de Occidente, en el año 476. La Edad Media: Desde 476, hasta la caída de Constantinopla en poder de los turcos, en el año 1453. La Edad Moderna: Desde 1453, hasta el comienzo de la Revolución Francesa, en el año 1789. La Edad Contemporánea: Desde 1789 hasta nuestros tiempos

Delgado de Cantú refiere que, durante esas cuatro edades o épocas de la humanidad hubo divisiones por temas y actividades; por grupos humanos y regiones geográficas, y por períodos, para fines de esta investigación doctoral, la más importante de las divisiones a mostrar, en este momento es la que está establecida por periodos, tema que es abordado por la estudiosa explicando que:

La historia, sobre todo la universal, abarca largos plazos, en los que se pueden contar centenares o decenas de miles de años, y hasta millones, si se remonta a los orígenes del género humano. Por ello, para facilitar su estudio, se han establecido diversas etapas cuya separación está marcada por un hecho de trascendencia tal que constituye un "hito" (...) La división en periodos es aplicable tanto a la historia general como a las historias particulares, ya sea por regiones, por grupos o por actividades. (Gloria Delgado de Cantú, 2005, pág 4)

En este trabajo doctoral se hace referencia a las cuatro edades o épocas, incluso sin nominarlas en forma específica, pero, que dieron vida y forjaron las primeras formas de organización humana, algunas de las cuales aún están presentes en la actualidad, entre ellas:

1.1.1.1. Las hordas:

Este tipo de organización primitiva, se constituyó por grupos de interés y conforme sus necesidades básicas comunes. Operaban en forma instintiva y generalmente acudían a

la caza de animales inferiores como una estructura similar a las manadas de lobos y otros depredadores. No contaban con una estructura de organización jerárquica, por lo que se dejaban guiar por los más fuertes de la horda. Fue la forma más simple de la sociedad; sus miembros eran nómadas y su número era reducido (entre 30 y 40 integrantes). Una de sus características más relevantes, es que obraban con violencia para lograr sus fines. Sus integrantes no poseían ningún parentesco en común y menos de sangre, es decir, no descendían de un tronco familiar establecido, pero conforme pasó el tiempo, se relacionaron entre sí, dando paso a la segunda forma de organización humana.

1.1.1.2. Los clanes o familias de sangre:

Estos grupos humanos, ya se constituyeron en derredor del tronco familiar y los lazos de sangre que se originan del mismo, por lo que puede asegurarse que ya eran parientes, aunque en ese entonces no era prohibitivo relacionarse entre ascendientes y descendientes, puesto que, entre ellos se consideraban descendientes míticos, por tener un antepasado común, al cual denominaban tótem.

El tótem representaba a un ser vivo o fenómeno de la naturaleza, por lo que igual podía ser un animal, una planta, un río, un terremoto, un huracán, cualquier hecho similar, extremos por los cuales se tatuaban en sus cuerpos y sus rudimentarias vestimentas un halcón, un búfalo, una águila o una hoja.

Entre los integrantes del clan, ya se había establecido ciertos acuerdos grupales que eran aceptados por cada jefe de clan o familia, casi como hablar de derechos y obligaciones, y entre los que sobresalía la obligación de participar en ritos, ceremonias y actividades dedicadas para su placer instintivo.

1.1.1.3. Las fratrías:

Quizá de las organizaciones humanas menos conocidas. Eran pequeñas estructuras sociales, constituidas en la Antigua Grecia, en donde se identificaban por la unión de

varios clanes, pero con las mismas características en su quehacer, su raza o su ascendencia, pero más numerosas y complejas que las que les precedieron.

1.1.1.4. La Tribu:

Se trata de las primeras formas sociales de organización con estructura jerárquica, puesto que se componían de dos fratrias, que ya contaban con división territorial, que definía las tareas y actividades de cada una. De dicha cuenta una podría dedicarse a la cosecha de productos agrícolas y la otra a la pesca o la caza, pero ambas compartían los productos de su trabajo por medio del trueque, igualmente consensuados entre sus líderes. Conforme el derecho romano, cada tribu estaba dividida en diez curias (familias), así lo explica Vásquez Ramos: “La Gens comprendía personas que eran parientes, al morir el fundador de la gens sus hijos serán jefes de familia (Pater familia) de las gentes de cada curia. 30 curias de las 3 tribus que gobernaban **los patricios** (clientes y plebe), que participan del gobierno y del Estado.” (2007, págs 24 y 25) Esta sería la base para la siguiente forma de organización humana.

1.1.1.5. La familia primitiva:

Este tipo de integración social es el núcleo de las organizaciones comunitarias, pero históricamente juegan un papel predominante para el derecho, puesto que fue reconocida como institución dentro del Derecho Romano, tal y como ya quedó advertido. No obstante, partía de una estructura de propiedad, a la que se le conoció como el Pater familia, que consideraba que todos los bienes, personas, animales y cosas de la casa del señor, le pertenecían a éste, quien podía actuar conforme a su voluntad en todo lo que hubiese en su propiedad. No es la familia actual, pero dio paso para que de ahí se sustentara la siguiente organización que poco a poco se acerca a la familia, como núcleo de la sociedad.

1.1.1.6. La familia patriarcal:

Al sistema de familia patriarcal, le antecedió el matriarcado, pero en las sociedades modernas se detecta una enorme influencia patriarcal, que en el principio de esta institución social estaba diseñada únicamente para que los más ancianos dentro de la comunidad gobernaran la estructura social. A estos gobernantes se les llamó patriarcas, derivándose en el transcurso de los siglos el término de patria. Esos gobernantes o patriarcas, tenían como función esencial administrar los bienes del grupo social ampliado, velar por su culto religioso y ocuparse de estructurar la protección de la colectividad.

Desde el punto de vista de la historia cristiana se habla de los tres patriarcas del pacto: Abraham, Isaac y Jacob, quienes, en sus administraciones, como los ungidos, comenzaron la estructura de grupos humanos partiendo de reglas y normas de convivencia y organización social, que dio paso, más tarde, al derecho de grupo... al derecho colectivo y a la división de castas y clases sociales, y con la especialización de las actividades humanas, al derecho colectivo de trabajo.

1.2. El Derecho colectivo del trabajo

Uno de los orígenes del Derecho colectivo de trabajo, es el desarrollo del capitalismo, también llamado mercantilismo (Astolfi, 1964, pág 123), (Dicho término se le adjudica, conforme el estudioso al ministro Colbert, quien desarrolló y aplicó una doctrina económica conocida con el nombre de mercantilismo. Según ella, la riqueza de una nación se obtenía vendiendo mucho y comprando poco, a fin de conseguir un saldo positivo, pagado en oro. Para esto, el país debía tratar de producir todo lo que necesitaba, para bastarse a sí mismo, y conquistar el mercado extranjero por la perfección y baratura de los artículos, o empleando la influencia política, y aun la fuerza.

No está de más aclarar que Juan Bautista Colbert, a quien se le debe la riqueza francesa, empeñó sus esfuerzos en el comercio, la industria, la navegación mercante y las colonias.).

Este surge con el debilitamiento y lenta extinción del sistema feudal durante la baja edad media que permitió el apareamiento de diferentes formas de organización económica, social y política (Rodríguez, Ramírez y Campos, 2004, pág 15) (Conforme los autores, ese nuevo sistema al que se le denominó capitalismo, destaca por la manifestación de los siguientes rasgos: "...el resurgimiento de las ciudades, el desarrollo del comercio y el impulso de la economía monetaria y de la manufactura) sobre todo por la capacidad de comercializar entre barcos mercantes (de donde se origina el nombre mercantilismo), pero que termina con la Revolución Francesa, dando paso con ello a nuevas formulaciones de lo que se conocería como derecho de la colectividad.

De dicha cuenta, el derecho de la colectividad obrera, alcanza su mayor desarrollo con la Revolución Industrial, la aparición de sindicatos en Inglaterra y Francia, y posteriormente la Revolución Rusa, encabezada por los bolcheviques, como veremos en el apartado correspondiente. Sin embargo, su surgimiento y formación, como derecho especializado, principia con la historia del derecho de coalición, que reconoce que, asociación es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, por lo que se sustenta en la libertad que permite, recurrir a la huelga, al paro, la constitución de asociaciones profesionales... la contratación colectiva. En tal sentido la primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición (Pimentel Quintanilla, 2005, pág 3).

Respecto a las diferentes formas evolutivas del derecho laboral, que no se agotan con la conformación de agrupaciones de empleados o empleadores, Allocati, asegura:

Así se forma una norma del derecho de trabajo denominado derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir, que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, empresario que representa al interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que

viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de comunidad. La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de las asociaciones profesionales. Sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo (Allocati, 1989, pág 15)

En este momento, es apropiado referirse a la importancia, por lo tanto, de la estructura que exige el derecho colectivo de trabajo, es decir, la estructuración de una asociación profesional que, toma esos matices de profesional, desde el momento en el que los trabajadores o patronos se organizan en sindicatos o cámaras empresariales para defender sus derechos como gremio. Con relación al derecho colectivo de trabajo, el Código de Trabajo de Guatemala asume con responsabilidad lo relacionado con el contrato colectivo de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, instituciones laborales en las cuales juega un rol fundamental el diálogo y la conciliación entre sindicatos y patronos. Advirtiendo en el considerando cuatro, inciso e), que: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;” en el subrayado se evidencia dicho extremo, además que, en los artículos del 38 al 56 de la normativa laboral se expone lo concerniente a dichos extremos.

La base sustancial del derecho colectivo de trabajo está contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 44 y 102 inciso r, en los que se advierte que el interés general prevalece sobre el interés particular y el derecho a la sindicalización, es decir, no puede compararse una negociación entre uno o dos empleados con su patrono, con la Negociación Colectiva que por medio de su sindicato realizan todos o la mayoría de empleados de una empresa, industria o sector productivo con su patrono, puesto que todo lo que se logre, se convertirá en ley profesional, es decir de aplicación y beneficio para todos (*erga omnes*) y cada uno de los trabajadores, estén o no sindicalizados.

1.3. Historia de la Negociación Colectiva

Sin que este trabajo de investigación doctoral pretenda convertirse en un tratado de historia del derecho colectivo y de la Negociación Colectiva, es importante establecer que ésta, la Negociación Colectiva, es un proceso de creación de normas que rigen las relaciones de trabajo, en el que participan, por un lado, los empresarios o sus organizaciones y, por el otro, los representantes de los trabajadores, normalmente sindicatos y en su defecto los comités Ad-hoc. En algunas ocasiones, se suma el gobierno, como tercer actor, pero sobre todo cuando se trata de negociaciones de interés tripartito, como por ejemplo cuando se habla de seguridad social. La Negociación Colectiva es un proceso, se señala, pero debe entenderse que la negociación entre un empresario y sus empleados en forma individual no se considera Negociación Colectiva.

El proceso, al que se hace referencia, en todo caso, normalmente resulta en la conclusión de un acuerdo, llamado «convenio o pacto colectivo», aunque puede recibir también otras denominaciones. La negociación, según el diccionario etimológico de la Lengua Castellana (Monlau y Roca, 2013, pág 433) se deriva del latín “negotiationegotiari”. Entre tanto, se asegura que negociar es la actividad que despliegan dos o más partes cuando, a pesar de tener intereses en conflicto, poseen también una zona de conveniencia mutua, donde las diferencias pueden resolverse. Cada grupo tiene su teoría implícita de negociación, aunque existen distintos métodos que son aplicados por otras escuelas y corrientes.

La negociación es un proceso que tiene lugar directamente entre las partes, sin ayuda ni intervención de terceros y no necesariamente implica disputa previa. Por esa razón es considerada como un mecanismo de solución de conflictos de carácter voluntario, predominantemente informal, no estructurado, que las partes utilizan para llegar a un acuerdo mutuamente aceptable. Cada negociación, en todo caso, es diferente, pero los elementos básicos no cambian. La negociación es un proceso que prioriza el protagonismo, la consideración de los intereses y la generación de opciones de las

partes en un marco de confidencialidad. Se trabaja unificadamente con el fin de llegar a una solución en la que los intereses de ambas partes queden satisfechos.

De hecho, se trata de una habilidad sustentada en una técnica que puede aprenderse, desarrollarse y mejorarse, para lo cual es necesario conocer los principios en los que se basa. Los conocimientos necesarios para negociar deben sistematizarse, por lo que Amorós define negociación como: “un proceso en que dos o más partes intercambian bienes o servicios y tratan de ponerse de acuerdo en el porcentaje o tasa de intercambio para ellos” (2007, pág 114). De igual forma, los autores Snell y Bohlander (2013, págs 610, 611, 625 y 626), definen la Negociación Colectiva como un proceso que se lleva a cabo para negociar un acuerdo laboral, incluyendo el uso de pensiones económicas, por ambas partes. En donde la negociación es sólo parte del proceso de Negociación Colectiva y que abarcan horas de intensa preparación, maniobras diplomáticas y el desarrollo de estrategias propias de la negociación.

Es decir, la Negociación Colectiva constituye una manera simple de reglamentar el mercado del trabajo, concebido a su vez como el lugar en que se logra un acuerdo, entre trabajadores y patronos, acerca del salario, por el que los trabajadores aceptan realizar la prestación de sus servicios personales. El concepto de Negociación Colectiva, puede ser interpretado de varias maneras. En lo que respecta a su función, esta suele ser muy diferente según el lugar en el que se registra, ya sea en una empresa, en un sector productivo, en una región o en un país. La reglamentación jurídica de la Negociación Colectiva, igualmente varía de un país a otro, haciendo que su ámbito normativo tenga diferencias sustanciales y dificulte su estandarización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), amplía el concepto de la Negociación Colectiva, cuando por medio de su convenio 154, promueve y fomenta la Negociación Colectiva y apunta que ésta persigue, entre otros beneficios: Determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellas trabajadoras a las que se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes, que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Conforme la OIT (Convenio 154), todas

las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, tiene como fin, fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

De lo anteriormente expuesto, es posible deducir inicialmente que: A) La Negociación Colectiva, independientemente de constituir una expresión clara de la autonomía colectiva, que posteriormente se transforma en la libertad sindical, no es una actividad exclusiva de los sindicatos en sí, sino también de los trabajadores no sindicalizados, pero siempre que estén constituidos en comités ad-hoc o grupos coaligados, quienes pueden ejercer también cualquiera de las modalidades de la Negociación Colectiva, aunque no con todas las ventajas que tiene una organización sindical; B) El término “negociación” involucra necesariamente a las partes que participan en él, puesto que lo que pretende es definir y dejar claramente asentados los acuerdos que normarán las relaciones laborales entre las partes, en lo que se conoce como “Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo”, y C) La flexibilidad de la Negociación Colectiva permite que su sustento sean los procedimientos de carácter formal o informal, siempre que haya expresión de voluntad de las partes (OIT, Convenio 154).

Doctrinariamente, se puede establecer que: “Negociación Colectiva es la que se celebra entre empresarios y trabajadores o sus respectivos representantes, de forma individual o colectiva, con o sin intervención del Estado, para procurar definir condiciones de trabajo y reglamentar las relaciones laborales entre las partes” (Ruprech, 1980, pág 60)

Entre tanto, José Claudio Monteiro de Brito, en su obra “A sindicalização no serviço público” (la sindicalización en el servicio público) indica que la Negociación Colectiva es un proceso de entendimiento entre empleados y empleador, velando por una armonización de los intereses antagónicos con la finalidad de establecer normas y condiciones de trabajo (1996, págs 12, 26 y 40). De ello se determina que la Negociación Colectiva se entiende como el procedimiento de diálogo entre uno o más sindicatos de trabajadores o una o más empresas, con el único objetivo de obtener un

equilibrio entre el capital y el trabajo, tomando en cuenta la voluntad de ambas partes y las relaciones laborales existente entre ellas.

Hablar de Negociación Colectiva como un proceso, es hacer referencia a la finalidad que tiene, el cual, a través de concesiones recíprocas entre patrono y empleados, que buscan alcanzar acuerdos colectivos de trabajo, y a los que se les denomina pactos colectivos. Desde el punto de vista jurídico, la Negociación Colectiva es uno de los ejes fundadores del derecho laboral, y uno de los pilares de los sistemas jurídicos pluralistas. Es un proceso normativo extra jurídico, pero ampliamente reconocido por la Constitución de la República de las naciones del mundo, al grado que tiene como objetivo la regulación de las relaciones laborales, así lo dice OIT, cuando advierte que la Negociación Colectiva: "Hace posible que empresarios y trabajadores definan, mediante el acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas" <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm> (Consulta efectuada en abril 2018).

Sin embargo, debe entenderse que la Negociación Colectiva también es un proceso de regulación transaccional y autónomo, asentado en reglas de origen legal y en los criterios que sustentan los propios sujetos de la negociación, que tienen carácter colectivo y bilateral, y que es protagonizado por dos partes, empresarios y trabajadores, quienes representan intereses diferentes, aunque el fin sea el mismo, ello porque unos buscarán el rendimiento de la fuerza laboral y los beneficios económicos que ello implica, y los otros, la distribución de los beneficios que se alcanza con la producción que la fuerza obrera.

En términos de Derecho laboral, la Negociación Colectiva restaura en el plano colectivo, el equilibrio de lo que esta rama del derecho se encuentra carente en el plano individual, debido a la desigualdad contractual existente entre trabajador y empresario. El derecho a la Negociación Colectiva significa el reconocimiento de poder social y jurídico de los trabajadores, frente al poder de la dirección empresarial. La Negociación Colectiva, es una institución imprescindible para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Mediante ésta, la clase trabajadora impone, colectivamente, contenidos mínimos en el contrato de trabajo. De dicha cuenta, que, negociación y conflictividad, están fuertemente interrelacionados, puesto que la movilización es imprescindible para la consecución de los objetivos negociadores de los trabajadores.

No obstante, hay que diferenciar la Negociación Colectiva de la concertación social. La concertación social trasciende el ámbito estrictamente laboral y puede incluir la negociación de las políticas económicas y sociales del Estado o de sus organismos. La Negociación Colectiva, aunque no se constriñe a lo laboral, ha forjado su fortaleza en el derecho de trabajo (OIT, 2011, pág 22) En todos los sistemas de relaciones laborales occidentales, la Negociación Colectiva ha jugado un papel fundamental. Desde la consolidación del sistema de producción capitalista y el desarrollo de la economía de libre mercado, la determinación de las condiciones de trabajo ha tenido lugar, principalmente, a través de la Negociación Colectiva. Los sindicatos son, desde esta óptica, ante todo, negociadores que, encuentran su razón de ser y su campo de juego en la Negociación Colectiva.

En el plano legal, la Negociación Colectiva se encuentra establecida en el artículo 2, del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (Convenio 154), que fue ratificado por Guatemala el 29 de octubre de 1996. Para la OIT, la Negociación Colectiva absorbe todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Conforme lo expuesto, para objeto de este estudio doctoral, la Negociación Colectiva se define como un proceso consensuado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios que, mediante las organizaciones en que se agrupan, gracias a su autonomía, regula las condiciones de trabajo de un determinado ámbito productivo. Estas condiciones de trabajo, lógicamente perjudican la competitividad de las empresas y definen el funcionamiento de los mercados, al lograr el estableciendo de regulaciones

básicas de la actividad económica, mientras que logra añadir elementos fundamentales para la unidad y cohesión sociales dentro del ambiente laboral.

Entonces, una de las funciones más importantes que cumple la Negociación Colectiva, es la de promover las reglas básicas de las relaciones laborales, mismas que tienen como consecuencia una reducción en la incertidumbre que se crea en la relación laboral entre patrono y trabajadores. Desde el punto de vista de los trabajadores, la Negociación Colectiva significa una función protectora, ya que les concede, además, de derechos de opinión, refuerza el principio democrático de participación (Juárez Gudiel, 1987, págs 63-79 y 139-163), es decir, participar en aquellos beneficios relacionados con la formación, uso de tecnologías e incremento de la productividad.

El autor recoge ensayos de Lenin y Adolfo Sánchez Vázquez “La extinción del Estado” y “Praxis y violencia” y en los que se considera como uno de los principios de legitimización de la democracia que impulsa la igualdad y libertad dentro de la comunidad humana que permite, mediante el involucramiento mayoritario, que se obtenga consenso en las resoluciones y decisiones de un sector, una nación o una región. Así lo advierte Edna González Camargo cuando se refiere a la participación como: “involucramiento e incidencia del ciudadano común en los procesos de toma de decisiones, que inciden y se relacionan con la satisfacción de necesidades existenciales y radicales... Esta concepción holística de la participación presume una capacidad de negociación, formulación, ejecución y evaluación que configura el ciudadano ideal.

Para los empresarios significa una herramienta importante en la resolución de conflictos, así como un refuerzo de la legitimación de las prerrogativas empresariales y la posibilidad de planificación que introduce en el proceso productivo. Para los trabajadores, implica ganar espacios importantes de negociación que les empodera frente a sus iguales al interior de las industrias, empresas y sectores productivos de los países. De esta forma, es a través de la Negociación Colectiva que se puede combinar los factores distributivos e integradores, permitiéndoles crear las condiciones necesarias para asumir los cambios y aportando soluciones en las cuales ambas partes (sindicato y patrono) se comprometen a respetar.

Desde una perspectiva sociológica, la Negociación Colectiva es concebida como un mecanismo de relaciones de poder, entre organizaciones sociales que incluye una reglamentación paritaria, y que les reconoce a los empleadores, potestades inherentes al

ejercicio del poder dentro de la empresa, pero también confiere derechos a los trabajadores que operan como límites a esas facultades de organización y dirección (Plá Rodríguez, 1988, págs 220-234). La Negociación Colectiva se muestra como una institución social con varias facetas, una de ellas es la que posibilita una función a través de la cual, los empleados asumen un rol fundamental en la dirección de las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2011, pág 13) considera el diálogo social, entre el que incluye la Negociación Colectiva, como uno de sus principios fundamentales, por lo que propone que, en la administración pública, ambos sean factores clave en la equidad, la eficiencia y el buen funcionamiento, igualmente, cuando cita a Sidney y Betrice, expresa que el método de Negociación Colectiva, cómo método de solución de conflictos en los países en vías de industrialización, ya está documentado. La más importante organización mundial del trabajo, OIT, al referirse a la importancia de la Negociación Colectiva, expresa que:

En América Latina, se observa una creciente tendencia a permitir que los trabajadores del sector público participen en la determinación de sus condiciones de trabajo. Uruguay ha aprobado recientemente una ley que permite la Negociación Colectiva. Asimismo, la Ley Orgánica de la autoridad del Canal de Panamá prevé la Negociación Colectiva, y dispone que toda convención colectiva tendrá un procedimiento para la tramitación de quejas, que incluirá la facultad de invocar arbitraje y medios aferentes para resolverlas. Costa Rica ha adoptado la Negociación Colectiva mediante reglamentación, lo que facilita una práctica de larga data sin tener que recurrir a la sanción legislativa. La OIT ha prestado asistencia en la elaboración de los reglamentos correspondientes (OIT, 2011, pág 27)

Lamentablemente, de la lectura del párrafo anterior, se desprende que Guatemala no figura entre las naciones que dan el ejemplo o que aprenden de las experiencias que, ya se posee en materia de Negociación Colectiva, ello a pesar que, desde hace aproximadamente 30 años, desde el gobierno demócrata-cristiano de Vinicio Cerezo Arévalo, ya se ha impulsado el fortalecimiento del sector sindical y la resolución de conflictos se ha visto orientada hacia la Negociación Colectiva entre patronos y empleados sindicalizados.

Barrera al abordar los métodos alternos para la solución de conflictos a los que denomina MASC, explica que precisamente las diferencias entre los ciudadanos es una de las características primordiales para crear sabiduría, conseguir la evolución y el crecimiento de la sociedad, pero advierte que ello requiere de tolerancia y diálogo.

Entre los diferentes métodos alternos que se incorporan a la vida social y jurídica de Guatemala tenemos: **1. La negociación (...)** **2. La conciliación y/o mediación (...)** **3. Arbitraje.**”(Barrera, 2005, págs.79 y 80). Además, agrega: “Los métodos alternos para la solución de controversias o conflictos, por la vía pacífica aportan a la paz y a la concordia de los pueblos. Sus elementos constitutivos y dinamizadores hacen que todos ganen en el proceso de resolución de las controversias...” (2005, págs 78-81). Indica también que: “1. La Negociación. Es una opción directa entre los ciudadanos para que por su propia decisión, voluntad y acción solucionen los conflictos generados entre ellos. Lo hacen por mutuo consentimiento y fija n sus fórmulas de diálogo y búsqueda de acuerdo. 2. La conciliación y/o mediación. Estas son fórmulas de acuerdo entre las partes para solucionar su controversia, para ello solicitan por su propia voluntad y autonomía, la participación de un tercero, llamado conciliador y/o mediador. Esta persona motiva, apoya, facilita y certifica el acuerdo logrado por las partes. En este trámite, las partes son sus propios jueces, ellas argumentan las posiciones y llegan, ellas mismas a una forma equitativa y justa para las dos, para solucionar su diferencia. 3. Arbitraje. Esta opción requiere de un tribunal de arbitraje, que actúa por solicitud y acuerdo de las partes. El tribunal escucha permanentemente las demandas y descargos de las partes en conflicto, ofrece las garantías a cada una y toma una decisión que debe cumplirse por las partes en conflicto; así finaliza la controversia.

1.3.1. Antecedentes históricos de la Negociación Colectiva

Si se hace una mirada retrospectiva, la Negociación Colectiva, en sus orígenes no pasaba de ser una negociación de tarifas salariales, un mecanismo para la fijación del precio del trabajo, pero que, a medida que el sindicalismo se fue fortaleciendo, capacitando y restructurando, tomó fuerza, por lo que, los contenidos de los convenios colectivos se fueron ampliando. Poco a poco se han ido introduciendo aspectos mucho más fundamentales como las relaciones de producción; las relaciones colectivas del trabajo; la actuación de la empresa como sujeto económico; la situación social de los trabajadores, y en la actualidad se habla de la igualdad de género en todas las áreas productivas. Además, las condiciones de trabajo como el salario; el mejoramiento de las condiciones de salud; la clasificación profesional o los derechos colectivos de las personas trabajadoras.

Conforme la OIT, la Negociación Colectiva como “institución”, surgió en condiciones de hostilidad, por lo que tiene una tradición de antagonismo, que ha sido definida por la labor de países que han establecido pactos históricos, mientras los antagonistas se han convertido en interlocutores sociales. “Hoy en día, expresa, en los lugares de trabajo existen tanto intereses en común como intereses en conflicto.” (OIT, 1981,págs. 36 y 37) Al igual que la Organización Internacional del Trabajo, consideramos que los mejores lugares de trabajo son aquellos donde las personas se autorrealizan, donde se sienten cómodas, donde les permiten ser plenamente productivas y se encuentran a gusto, y en donde se observa, no sólo respeto entre las partes, sino confianza, por lo que existe seguridad y certeza jurídicas, y cualquier intento de Negociación Colectiva estará rodeada de esos elementos que la hacen una negociación de alto alcance y de beneficio mutuo.

Este ámbito de estudio, la Negociación Colectiva, ha sido abordado por varios autores. El sociólogo de las relaciones laborales Miguel Ángel García Calavia, citado por Pontón Merino y Pastor Gosálbez (2016, pág 132) expresa que: “...un encuentro, una reunión entre dos partes con divergencias que buscan, voluntariamente y por sí mismas, de solucionarlas o reducirlas.” Por su parte, el jurista Miguel Rodríguez-Piñero (1995, págs 1-9), experto en derecho del trabajo, matiza que, de Negociación Colectiva, propiamente, sólo se puede hablar

cuando los convenios colectivos pierden su carácter ocasional para entrar en una serie continuada de acuerdos, o una combinación plural de convenios de distinto nivel, es decir, cuando se da la afirmación de una práctica social (Negociación Colectiva de condiciones laborales) y un dato jurídico (el reconocimiento de la legitimidad de las formas de autotutela del trabajo por cuenta ajena)

De la lectura y análisis de la postura de ambos estudiosos se puede concluir que la voluntad de las partes es el principio fundamental para cualquier tipo de Negociación Colectiva, puesto que sólo ella... la voluntad, les permitirá alcanzar acuerdos y consensos dentro del disenso. La Negociación Colectiva, en todo caso es un proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los que emplean y los que son contratados, y cuyo objeto es la negociación y aplicación continúa de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento.

Es decir, la Negociación Colectiva instituye normas sobre las condiciones de trabajo. Desde el punto de vista sociológico, una de las primeras obras interesantes sobre Negociación Colectiva es la de Beatrice y Sidney Webb, “La Democracia Industrial”, citada por Pontón Merino y Pastor Gosálbez (2016, pág 32), en el que desarrolla la tesis de la Negociación Colectiva como uno de los métodos de los cuales se sirven los sindicatos para mejorar las condiciones de sus afiliados. Por ello afirman que, en lugar que cada trabajador negocie individualmente, con la dirección de la empresa la venta de su trabajo, el sindicato negocia en nombre de todas las personas trabajadoras. Desde las consideraciones hechas, se pueden inferir dos condiciones que conlleva el compromiso de una negociación: 1. La existencia de un conflicto de intereses, y 2. La preferencia de las partes para un entendimiento amistoso, más que por el mantenimiento del conflicto. Por eso esta actividad se caracteriza, como un proceso social indeterminado, en el sentido que no se sabe en qué dirección puede avanzar, y que supone tomar decisiones, entre partes interdependientes, de los intereses de los cuales son divergentes.

Significativamente importante para este trabajo, es lo que señala la OIT, que asegura que:

En los últimos años han hecho su aparición modelos alternativos de negociación, que se conocen con diversos nombres: negociación de beneficios mutuos; centrada en los intereses; de ganarganar; integradora, y basada en principios. (OIT, 2011, pág 38)

A pesar de no existir mucha literatura sobre la vinculación de la Negociación Colectiva y la igualdad de género, este es un ámbito clave para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante este proceso se pueden asegurar algunas condiciones básicas para la igualdad. Entre estas, que exista una remuneración igual para un trabajo de igual valor, la garantía y la ampliación de la protección legal a la maternidad, así como otros derechos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad, y entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Nótese en la realidad local, que, en Guatemala, no pocas son las lideresas sindicales quienes encabezan las negociaciones colectivas, dirigen sindicatos y encabezan movimientos de huelga.

Los autores (fémimas y varones) que han sido citados, hasta ahora, no incorporan la dimensión de género en sus estudios. No obstante, sí lo hace la OIT en su estudio “La igualdad de género en los convenios colectivos” (OIT). Si bien, este no es el tema principal de este trabajo doctoral, se quiso dejar sentado que, aunque hay más trabajos de este tipo, que se limitan a ofrecer datos o emitir recomendaciones, es más difícil encontrar estudios que hayan encarado el objeto de estudio desde otras disciplinas, ofreciendo lecturas más críticas. También hay que destacar algunos estudios relevantes que analizan la vinculación entre Negociación Colectiva e igualdad de género en el contexto internacional.

Dos de ellas, Fernández y Tiraboschi (2017, pág 69), quienes analizan el caso italiano y abarcan convenios colectivos de ámbito nacional del banco de datos del Consiglio Nazionale dell'Economia y del Lavoro, llegan a conclusiones similares a las que han llegado otros autores, que han analizado el caso español y hacen sus aportes individuales. No obstante, cabe advertir que de esos estudios se desprende que la Negociación Colectiva italiana no aporta mucho nuevo a lo establecido por la legislación en la materia, puesto que se limita bien a remitir a la normativa legal bien en copiar fielmente lo establecido por la ley. En su estudio, las autoras remarcan el papel de la normativa europea como un factor que está haciendo ostensible mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral y que, poco a poco, está permeando en los convenios colectivos italianos, factor que también han destacado otros autores.

Con relación a dicho tema, es posible encontrar algunos aportes interesantes como el otorgado por Pérez Campo, señalados por Pontón Merino y Pastor Gosálbez (2016, págs 132 y 133), quien afirma que la Negociación Colectiva no se ha detenido lo suficiente en la regulación del principio de igualdad. Pérez Campo, conforme lo analizan, las autoras enunciadas, detecta que, en general, los convenios colectivos están cargados de buenas intenciones y de declaraciones de principios generales, por lo que expresa que la significación y grado de innovación, sin embargo, resultan más aparentes que reales. Además, hace énfasis en que, en los convenios, a menudo se confunde el concepto de igualdad con el de no discriminación. Por lo que señala que sólo se ha hecho

aproximaciones al fenómeno, ya sea de manera global o por ámbitos (violencia de género, conciliación, clasificación profesional, promoción, retribución, etc.), pero que carecen de una explicación social, como la que se puede aportar desde la sociología del trabajo o de las organizaciones.

Consideramos que el principio de igualdad sí existe en la Negociación Colectiva, pero obviamente, como en todo, requiere que se le preste mayor atención al principio de igualdad de los desiguales, puesto que si bien no ha sido objeto de estudio, en profundidad, y hay evidencias que todo tiende a mejorar en relación con la participación y liderazgo de la mujer, todavía resta por hacer para que no se reclame, no la igualdad por cuotas, sino la igualdad plena, en la que igual se elige negociador a un varón como a una fémina. Una visión combinada del derecho y la ciencia política es la que ofrecen Blackett y Sheppard (2002, págs 2 y 4) quienes exploran cómo se conjuga la Negociación Colectiva con el fomento de la igualdad.

En la misma línea que el anterior, las autoras destacan que la Negociación Colectiva está distanciándose de su objetivo de fomento de la igualdad. Además, critican que la negociación sólo sirve a un pequeño número de personas en el mundo, ya que excluye a todos aquellos que se sitúan en la economía informal, o en los países en vías de desarrollo (2002, págs 16-21). Desde los estudios de gestión de empresa también se encuentra algunas aportaciones, como la de Almudena Gallardo Rodríguez, referenciada por sus libros de género por Ibáñez Martínez (2015, págs 177 y 222). Estos tipos de investigación totalmente bibliográfica, sin embargo, no proporcionan ninguna explicación sociológica relevante.

Es decir, que desde la sociología no se ha puesto un esfuerzo investigador suficiente en explorar el impacto de la Negociación Colectiva en la igualdad de género en las organizaciones, situación que Gallardo Rodríguez, seguramente sí lo hace en los documentos referenciados, más no en una tesis doctoral que únicamente enaltece a quienes se han ocupado del tema. Otros autores han reafirmado que, el cambio más relevante que ha tenido lugar en las últimas décadas en el espacio social del trabajo y el

empleo es la incorporación masiva de las mujeres. La peculiaridad de esta incorporación, si se compara con las producidas en otros momentos históricos, consiste en que las mujeres, entran en el mercado laboral para quedarse. Las características de incorporación masiva y de permanencia supone un reto sociológico para todos los autores y autoras que se han aproximado a su estudio.

1.3.2. Los orígenes de la Negociación Colectiva y su evolución hasta los años 60

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

El surgimiento de la Negociación Colectiva está íntimamente ligado a las consecuencias sociales y económicas de los grandes cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos que tuvieron lugar el siglo pasado. Los disturbios e inseguridad que resultaron de esa transformación, tuvieron un efecto especialmente perturbador en las relaciones tradicionales entre patronos y trabajadores. Al principio, como ya quedó establecido, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir a las vicisitudes del ciclo económico, la inflexible resistencia de los empleadores y las políticas hostiles del Estado, fueron las organizaciones creadas por los trabajadores cualificados...los artesanos.

Posteriormente fueron creadas las organizaciones de obreros con menos calificación, por lo que los trabajadores especializados fueron los primeros, y tenían como reclamo principal los salarios y otros temas relacionados a la condición en que se prestaba el

trabajo. Algunas veces, los patronos tomaban la iniciativa en búsqueda de una negociación, en lugar de aceptar las condiciones que les eran impuestas por los sindicatos. Entre tanto, estos últimos, se esforzaban en establecer los montos salariales, aun en contra de sus patronos, aunque en muy raras ocasiones, ambas partes, de mutuo acuerdo, tomaban la iniciativa en forma conjunta.

No hay que dejar en el cajón de los recuerdos que las transformaciones en la productividad exigían especializaciones no adquiridas por los trabajadores, y que eran otorgadas por los patronos a cambio de horarios y salarios que no compensaban inicialmente su labor y rendimiento, pero que conforme fueron alcanzando la especialización, les dieron la visión de integrarse en grupos humanos... organizaciones sindicales que exigieran mejores condiciones laborales que, consistían en reducción de las jornadas de trabajo, baños separados para hombres y mujeres, mejores condiciones de salud, un médico, una cafetería, atención a sus hijos menores y en fin, extremos que fueron previos a la disputa propiamente de los aumentos y mejoras salariales.

Desde los primeros intentos de organización sindical hasta la década de los sesenta, la situación ha cambiado, puesto que no sólo se ha tenido que presenciar transformaciones mundiales por causa de las guerras, los influjos (efectos) en la naturaleza y la exigencia de trabajadores cada vez más especializados, sino que las economías del mundo han sido golpeadas con dureza, por lo que incluso la competencia entre trabajadores jornaleros, artesanos y de otras actividades productivas, se ha tornado desleal, corrompiendo la razón de ser de los sindicatos que inicialmente era unir a los trabajadores para reivindicarlos, especialmente en materia salarial, sus horarios y otros beneficios accesorios que permiten potencializar su labor cotidiana.

A ello, hay que agregar que, las naciones y Estados, han creado instituciones de corte mundial que, permiten mediar en problemas binacionales y multinacionales, para evitar las confrontaciones armadas, así como unificar criterios en temas de interés global. Ahí, como se expone más adelante, juega un papel preponderante la Organización Internacional del Trabajo.

1.3.2.1. Las primeras organizaciones de trabajadores

Conforme la historia humana, las organizaciones obreras surgen con el capitalismo liberal. Fue la clase obrera, desprovista de los medios de producción y obligada a vender su fuerza de trabajo, puesto que se encontraba indefensa ante los abusos de los patronos y la necesidad de defender sus intereses, lo que originó el movimiento obrero. En los primeros movimientos obreros e intentos de conformación de organizaciones laborales no hay que dejar por un lado la etapa de prohibición, que como tal no permitía ni siquiera el intento de organización. Este sería el punto de partida, pero surgiría la Revolución Francesa que de ahí en adelante vendría a significar cambios que, aún se pueden detectar en la actualidad. En términos de derecho, implicó el reconocimiento de todas las libertades civiles, políticas y sociales, que desde ese momento ya eran reconocidas por las constituciones de los Estados del mundo y entre los que se subrayó la libertad, la igualdad y la fraternidad.

De estas grandes categorías conceptuales, es importante subrayar que para la organización de los trabajadores es fundamental la igualdad social que quedó consagrada con la Declaración de los derechos del hombre, compuesta de un preámbulo y diecisiete artículos, que posteriormente sirvieron para la constitución francesa (Alvear Acevedo, 1999, págs 48 y 49). Entre tanto, Astolfi expresa que conforme las deposiciones que contiene la Declaración de los derechos del hombre:

...los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Son sus derechos naturales: la propiedad, la libertad, la seguridad y la resistencia a la opresión. La soberanía reside en la nación. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no ordena, ni puede ser privado de lo que no prohíbe. Todos los hombres son iguales ante la ley. Estableció, además, la libertad de opinión, de religión y de prensa...(Ob. Cit.: 170)

Alvear Acevedo agrega que la Revolución Francesa significó un profundo cambio en las naciones del mundo, pero reflexiona:

Si la Revolución Industrial cambió lo económico y un tanto de lo social en varios países; si la Revolución Norteamericana fue modelo para el continente americano y ejemplo primero de un gobierno representativo, la Revolución Francesa trajo consigo un cambio enorme en todos los aspectos de la vida de Occidente, con proyecciones para todo el mundo. (1999, págs 40 y 41)

Al analizar el texto anterior, se puede establecer que desde el siglo XIX se viene regulando ciertos principios fundamentales como la libertad y la igualdad, que permitieron, varias décadas después, la integración de asociaciones laborales hasta constituirse a los pocos años en sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales.

De igual manera, comenzó a hablarse de las clases asalariadas del populismo (Juárez Gudiel, 1987, págs. 287-307) (El autor recoge el ensayo de Octavio Ianni “**sobre el populismo**” en el que expresa: *“Las clases asalariadas del populismo, inclusive el proletariado, no participan en la coalición en cuanto clases sociales autónomas, organizadas y políticamente conscientes de su situación de clase. Por el contrario, estas son clases sociales en formación, cuando sus luchas están motivadas mucho más por razones económicas inmediatas que por cuestiones políticas de clase o de sociedad...”*) y el surgimiento de las primeras democracias representativas (1987, págs 63-79) aunque faltaba mucho por madurar lo relacionado con los derechos sociales y colectivos.

La democracia como movimiento de equilibrio político, que significa el reconocimiento formal de la igualdad entre los ciudadanos, el derecho igual de todos a determinar la estructura del Estado y a gobernarlo, tiene una enorme importancia en la lucha de la clase obrera, aunque Lenin, en su ensayo “**La extinción del Estado**”, advierte que no es un límite insuperable, sino solamente una de las etapas en el camino del feudalismo al capitalismo y de éste al comunismo. Por ello agrega: *“Democracia implica igualdad. Se comprende la gran importancia que encierra la lucha del proletariado por la igualdad y la consigna de la igualdad, si ésta se interpreta exactamente, en el sentido de la destrucción de las clases. Pero la democracia implica tan solo igualdad formal (...) es decir, la igualdad de trabajo y la igualdad de salario, surgirá de manera inevitable ante la humanidad la cuestión de seguir adelante, de pasar de igualdad formal a la igualdad de hecho, es decir, a la aplicación de la regla: “De cada cual, según sus capacidades, a cada cual, según sus necesidades.”*

Concretamente estaba prohibido organizarse, estaba prohibida la Negociación

Colectiva y el derecho de huelga. Más aún, la huelga era un delito penal en Francia, por tomar al paradigma de las libertades civiles y democráticas. Así, todo esto que fue el comienzo del reconocimiento de los derechos de libertad de prensa, de igualdad, la abolición de la esclavitud y la libertad de culto, no fue acompañado por un igual reconocimiento de los derechos sociales y colectivos. Esos incipientes movimientos u organizaciones de trabajadores, que surgieron antes de la época de industrialización, fueron conocidos como gremios, que, como ya quedó establecido, estaba conformado por artesanos, y tenían como fundamento o razón de su existencia, la regulación de la

producción, así como velar por el sistema de ascenso laboral interno que dependía de la pericia y los méritos acumulados.

Al principio, como se advierte en párrafos anteriores, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir los desafíos y cambios extremos de las políticas de Estado, fueron los artesanos, puesto que únicamente éstos tenían los recursos materiales y administrativos, y el liderazgo para crear instituciones sólidas. Estos, se organizaron para regular la oferta de mercado, por lo que impulsaron, en forma desleal, si se quiere, la restricción y acceso de nuevos artesanos al mercado, ello para frenar la pérdida de plazas laborales y quizá lo peor, en ese momento histórico, la pérdida del valor adquisitivo y el deterioro de la renta de los trabajadores, por lo que se ha asegurado que la regulación salarial y de otras condiciones de trabajo, solían ser un objetivo importante, pero que en ese momento ocupaban espacios secundarios ante la realidad económica de los Estados y naciones, sometidas a períodos de depresión económica y que sucumbían ante las reformas industriales, el desempleo y la pobreza.

A ello, hay que agregar la resistencia de numerosos empleadores a involucrarse en negociaciones conjuntas con los trabajadores, aduciendo erráticamente, como ya ha quedado demostrado históricamente, que sus principios, fundados en el liberalismo económico y que ya se advertían en esa época, lo que verdaderamente impulsaban, era la acumulación de riqueza entre los sectores económicamente pudientes. Junto a esto, la legislación restrictiva y la incapacidad jurídica de los tribunales, que buscaba el mantenimiento de la inmutabilidad del contrato de trabajo individual (*pacta sunt servanda*), tendía a debilitar a los sindicatos, especialmente a los que no estaban en un gremio, y a retardar el desarrollo de la Negociación Colectiva.

Luis Blanc en su libro *La organización del trabajo*, referido por Astolfi, en plena Revolución Francesa había propuesto que:

...el Estado prestase a grupos de obreros, convenientemente organizados, el dinero necesario para la instalación de talleres. Un decreto del 27 de febrero dispuso la creación de esos talleres llamados nacionales, empresa difícil, que requería lógicamente mucho tiempo, pero deseoso de atender cuanto antes a los desocupados...) (1964, pág 230)

Sin embargo, a pesar de todos los obstáculos surgieron organizaciones laborales a las que se les conoció como los gremios, que fueron la antesala de los sindicatos, y dieron paso a asociaciones, uniones, federaciones y confederaciones en Europa y Estados Unidos. Los primeros conocidos por su época de creación son: Asociación General de Trabajadores Alemanes (1863); Unión General de Trabajadores (España, 1888); *Confédération Générale du Travail* (Francia 1895), y *American Federation of Labor* (Estados Unidos de América, 1886). Con las reformas provocadas por la Revolución Industrial, tema que posteriormente será expuesto, Inglaterra alcanzó un mayor grado de industrialización, por lo que, en 1911, los trabajadores ya se organizaban en organizaciones de clase, con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales, salariales y sociales.

1.3.2.2. Un sistema basado en la voluntad de las partes

Durante esta época, los gobiernos en los países industrializados concebían su papel en la Negociación Colectiva importante, pero subsidiario, centrado en el mantenimiento de la paz y estabilidad laboral, facilitando el funcionamiento del sistema de relaciones laborales, protegiendo a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación y de Negociación Colectiva, así, como en la aplicación de los acuerdos colectivos. El sistema de Negociación Colectiva era puramente voluntario, y su funcionamiento dependía esencialmente de la buena fe de las partes, y las obligaciones que se derivaban de este sistema, se consideraban más bien de orden moral que de orden estrictamente jurídico. Por consiguiente, el sistema de acuerdos colectivos implicaba, para las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como para sus miembros, la obligación de respetar sus respectivos derechos de organización y negociación, que constituían la base misma del sistema.

En ese contexto, la mayor responsabilidad para hacer funcionar la Negociación Colectiva descansaba en las partes, es decir, en la voluntad de éstas, y cuando existiera conflicto de intereses, concentrado en las diferencias sobre la determinación de futuros derechos y obligaciones, debía hablarse de la imposibilidad de llegar a un acuerdo de voluntades

mediante la Negociación Colectiva. De dicha cuenta, debe entenderse que la Negociación Colectiva no tiene su origen en un derecho preexistente, sino en el interés manifiesto de una de las partes para llegar a un convenio colectivo, y la probable oposición o voluntad de la otra parte para llegar a un acuerdo (OIT : 8).

No obstante, conforme se ha ido desarrollando, la Negociación Colectiva se ha planteado la necesidad de normas básicas para la suscripción y respeto de todo lo negociado. Desde que los Estados observaron que lograban más con los convenios colectivos, han implementado mecanismos para su implementación rápida y efectiva y que serán descritos en el capítulo II.

1.3.2.3. El reconocimiento mutuo de las partes: los convenios básicos

Una de las normas o convenios fundamentales o básicos que ha exigido la Negociación Colectiva es el reconocimiento y aceptación mutua de las partes, que implica, entre otros elementos, que ambas partes estén autorizadas a actuar, una en representación del sector laboral y la otra, como patrono o representante de éste. Es decir, de lo que se habla inicialmente es de la capacidad que ostentan las partes y que es reconocida y aceptada por todos los involucrados, para que la Negociación Colectiva tenga la fuerza de ley profesional, y no sea superior a la capacidad concedida a las partes.

En ese escenario, el cual no se puede pasar por alto, resulta que, Dinamarca, es la nación que suscribe el primer convenio básico en el mes de septiembre de 1899, habiendo establecido el principio de aceptación concertada, puesto que los convenios colectivos concertados entre las dos organizaciones centrales interesadas, debían ser acatados y aplicados por las asociaciones filiales. Dicho acuerdo reconocía, otros privilegios y obligaciones a favor de empleadores y empleados.

Amaadachou, en su tesis doctoral asegura que: ...El comité de empresa o centro de trabajo sí tendría capacidad suficiente para poder llevar a cabo una negociación cuyo resultado final se vea materializado en un convenio colectivo para toda una empresa, igualmente sucedería con un sindicato o patronal provinciales, en este caso para negociar un convenio colectivo de ámbito interprovincial; entre otros posibles supuestos. (2014, pág 265)

Es decir, la excepción a la regla en materia de capacidad para negociar, radica en definir en qué se esté negociando, puesto que un sindicato de una empresa no puede negociar beneficios para trabajadores de otra empresa, sin embargo, un sindicato de sector, como uno de la industria pesquera, por ejemplo, sí puede negociar perfectamente beneficios para todos los trabajadores de esa industria pesquera del país.

Dicho aspecto, fue observado por la Organización Internacional del Trabajo en su acuerdo No. 1, cuando además de establecer con enorme claridad horarios y salarios en las industrias, define las industrias surgidas en los inicios del siglo XIX (OIT, 1919, pág. 1), momento crucial para el desarrollo de las organizaciones de trabajadores, como se refiere más adelante.

*Artículo 1. “A los efectos del presente Convenio, se consideran **empresas industriales**, principalmente: (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; (b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; (c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; (d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano. 2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores. 3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.”*

El Convenio N°1 de la OIT de 1919, en vigencia hasta 1921, reconoce lo que había sido el primer reclamo de la generalidad de trabajadores del mundo: la limitación de la jornada de trabajo a 8 horas, que raras veces se ha observado en la historia de la humanidad, puesto que numerosos Estados han respetado dichas normas, aunque en todas las naciones se conoce de excepciones.

Precisamente, la jornada de 8 horas fue la primera y la más emblemática de las batallas libradas por los trabajadores organizados, quienes conforme se ha establecido dividían el día en tres momentos importantes, ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho para

distracción, solaz y esparcimiento (entretención). No obstante, como se amplía en el subtema de la OIT, al iniciarse la segunda guerra mundial, se evidencia una debilidad notoria por parte del organismo internacional que tuvo que aliarse con la novedosa Organización de Naciones Unidas, ONU, para continuar en la búsqueda de nuevos aportes para el sector laboral organizado, que, durante la guerra, nuevamente fue sometida a jornales infrahumanos, desnaturalizados y peores que la esclavitud y el feudalismo.

Incluso en la época actual, se sigue hablando de “agentes públicos”, de “servidores públicos”, pero no muy comúnmente se habla de “trabajadores” públicos o estatales. El fundamento de ello radica en que el Estado, como tal, brinda servicios a la comunidad, en los cuales los trabajadores, efectivamente se transforman en servidores públicos, no por la actividad, sino por el sector al que prestan sus servicios y que tienden enorme interés general dentro de la sociedad. Este amplio sector, que se reduce conforme cambia el tipo de Estado implantado (republicano, socialista...) está compuesto por todos los trabajadores de los organismos del Estado y sus dependencias, incluyendo los maestros. Hay que reconocer que la OIT jugó un papel muy importante en este asunto que duró cincuenta años en las discusiones, que la que se primó todo el tiempo, la voluntad de las partes para alcanzar acuerdos.

Sin embargo, es en ese momento cuando se consolida el reconocimiento de la Negociación Colectiva, como el que debía garantizar la progresividad de los derechos y la fijación de las condiciones de trabajo. Este fue un gran acuerdo que de alguna manera rompió con lo que existía hasta ese momento, que era la unilateralidad de los empleadores, fijando mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, extremo que seguiría con el reconocimiento en las constituciones de la mayoría de países del orbe. No obstante, ese primer principio, de respeto mutuo, fue superado rápidamente, puesto que como convenio básico no bastaba con el reconocimiento mutuo de las organizaciones interesadas, sino además, exigía acuerdos para determinar los salarios y otras condiciones de trabajo, mediante la suscripción de un convenio colectivo concertado bajo los auspicios de las organizaciones centrales, que se comprometían a

no tomar acción directa alguna, mientras no se hubiera hecho esfuerzos por llegar a la conciliación.

En Noruega, con la experiencia danés y los primeros convenios de OIT, se concertó un acuerdo entre las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores en marzo de 1935 por el que se fijó el procedimiento a seguir en la negociación y conclusión de acuerdos. Para ello, se inicia la discusión de lo que pronto se transformaría en el Convenio número 98 (1949) de la Organización Internacional del Trabajo, y que se relaciona con lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de Negociación Colectiva (OIT), y que se constituyó en el instrumento básico de las relaciones entre empleadores y trabajadores en Dinamarca, donde tales relaciones se hallaban reguladas comúnmente por convenios colectivos.

1.3.2.4. Intervención legislativa en el derecho de asociación

La Iglesia, fue uno de los primeros sectores, sino el primero, que consideró que de alguna manera había que comenzar a reconocer algunos derechos sociales, antes que poner en riesgo el sistema. Para los teólogos y religiosos era fundamental y necesario para su sobrevivencia preservar el sistema, por lo que, tras evaluarlo, estimaron que no era mucho lo que perdían si se comenzaba a devolver ciertos derechos a los trabajadores. No se trataba de leyes laborales propiamente, pero sí de acuerdos y convenios más de tipo social que es donde más se encuadra el derecho laboral y la Negociación Colectiva, y que eran impulsados en algunos países, como resultado lógico de la lucha obrera y las conquistas de los trabajadores.

En el caso de la Iglesia Católica, determinante para el Derecho laboral fue la Encíclica Papal "*Rerum Novarum*" (Astolfi, 1964, págs 279 y 280) (El socialismo católico apela a los sentimientos cristianos de patronos y obreros... sus principios están expuestos en la encíclica *Rerum Novarum* dictada por el Papa León XIII en 1891. Reconoce la existencia y gravedad de la cuestión obrera, y critica las soluciones propuestas por las diversas escuelas socialistas. Sugiere otras soluciones pacíficas y equitativas y una legislación

inmediata a favor del obrero... El sindicalismo preconiza el ejercicio del gobierno y la apropiación de los instrumentos de producción por parte de los obreros congregados en sociedades llamadas sindicatos. (...) El conjunto de estas leyes forma una rama nueva del Derecho, llamada derecho del trabajo o legislación obrera.) (de las cosas nuevas o de los cambios políticos) del 15 de mayo de 1891, y en la que se difundió lo que se denominó la “cuestión social”, y en la que ya se planteaba que era indispensable que se empezara a reconocer los derechos sociales, especialmente, ante la sombra y avance del comunismo, del socialismo y del anarquismo, que tenían enorme arraigo entre los trabajadores de esa época.

El pronunciamiento de la Iglesia dio la oportunidad de reconocer mejores condiciones de trabajo. Al respecto Fernández Molina (2007, págs 243-245) refiere que incluso se reconoció el séptimo día como un acto de carácter religioso. El estudioso indica que previo a la formulación del actual derecho laboral, ya se observaba el otorgamiento del séptimo día, pero únicamente en las comunidades judeo-cristianas, que prescriben un día de descanso para otorgarlo al Creador como muestra de reconocimiento por la Creación. Sin embargo, no fue un gracioso o voluntarioso otorgamiento de los patronos y más cuando se promulgó la retribución por ese séptimo día. En forma paralela, en otras naciones del mundo se lograba por las protestas populares y obreras la abolición de la esclavitud.

En Rusia, por ejemplo, en 1861 sería abolida la servidumbre (Astolfi, 1964, págs 283 y 284). En el nuevo mundo, sería décadas después que se hablaría de movimientos sociales contra la esclavitud. Incluso en la actualidad, en pleno siglo XIX se habla de naciones tercermundistas que todavía emplean métodos feudales y de esclavitud para someter y mantener a sus comunidades en la miseria. Consideramos que no se puede afirmar que las leyes laborales y conquistas sociales son fruto exclusivo de las luchas sociales, así como también no se puede afirmar que provengan de graciosas “concesiones” de la burguesía, las clases dominantes y la Iglesia. Claro queda que, en no pocos países del viejo continente, fueron los legisladores los que intervinieron

directamente para regular y, de alguna manera, garantizar el ejercicio del derecho de asociación y negociación.

En Bélgica, por ejemplo, el organismo legislativo estipula en 1921 «la libertad de asociación» y agrega que, esa libertad es aplicable en todas las áreas y campos de la vida humana. Ello dio pábulo a la conformación de las primeras organizaciones de trabajadores belgas. Entre tanto, en Suecia, los legisladores fueron más lejos, porque además de promover la libertad de asociación, dejaron claro, en sus leyes de 1936, que no podía hacerse acto alguno contra el derecho de asociación, es decir, no sólo la garantizaban, sino la protegían. Otra de las naciones que observó con buenos ojos la organización laboral fue Francia, estado monárquico que el 23 de diciembre de 1946 genera la ley referente a convenios colectivos, mismos que debían obligatoriamente contener cláusulas sobre la libertad sindical y la libertad de opinión de los trabajadores, y sobre las condiciones de admisión y de despido, sin que estas disposiciones atentasen contra la elección libre del sindicato por los trabajadores.

Quizá, es en esta legislación donde mayor respaldo encuentra el convenio 98 de la OIT, antes citado, en el que precisamente en el artículo uno numerales 1 y 2 se expone:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En Suecia, como se ha venido apuntando, se concertaron varios convenios básicos, los cuales tuvieron su origen en el «Compromiso de Diciembre» de 1906, que culminaron con el Convenio Básico de 1938.

De conformidad con tales convenios, las organizaciones centrales fijaron los principios a seguir con la Negociación Colectiva, englobados en los acuerdos concluidos en las diferentes ramas de la industria. No obstante, no se puede dejar de señalar que las dificultades surgidas como lógica consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, hicieron

imposible en muchos países la publicación de estadísticas anuales sobre el número de trabajadores amparados por convenios colectivos, aunque se disponía de datos sobre los Estados Unidos de América, Reino Unido y Suecia. En Suecia, una de las naciones vanguardistas en la organización sindical, para 1944, ya se contaba con más de un millón (1.063.000) de trabajadores vinculados con sindicatos y convenios colectivos.

Entre tanto, en el Reino Unido (1945) ya se reportaba doce millones y medio de trabajadores amparados por convenios colectivos, mientras que, en los Estados Unidos de América, ya había casi quince millones (14,800,000) de trabajadores amparados por convenios colectivos. Los pocos datos disponibles hasta ese momento y que todavía mostraban la sombra de la Segunda Guerra Mundial, son altamente significativos en cuanto al progreso de la Negociación Colectiva y de los convenios colectivos alcanzados en los países en vías de desarrollo industrial, que fueron en donde primero se alzaron con la organización sindical y la Negociación Colectiva, como clara respuesta a la solución de conflictos entre patronos y trabajadores.

En Guatemala, mientras se vivía movimientos sociales de enorme trascendencia, sería hasta la Constitución Política de 1945 que se empoderó el derecho de asociación y de ahí surgió, en pleno desarrollo de la Segunda Guerra Mundial, el más novedoso Código de Trabajo de Latinoamérica en 1947 (Se le identificó como el Decreto 330 del ocho de febrero de 1947, pero los posteriores gobiernos a la Revolución de Octubre promovieron numerosas modificaciones en 1956. En 1961, fue sustituido totalmente la normativa laboral revolucionaria por una mucho más conservadora, por lo que desde 58 años se le conoce como el Decreto 1441), que ya generaba un articulado específico relacionado con el derecho de asociación laboral y la Negociación Colectiva como método de resolución de conflictos en el ámbito eminentemente obrero.

Previamente, en 1877 se implementó el Reglamento de Jornaleros, La Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo en 1906 y veinte años después, en 1926, la Ley del Trabajo. Le seguiría el Código de Trabajo de la Revolución de Octubre, puesto que

conforme Fernández Molina "...Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social." (2007, págs 46 y 47)

1.3.2.5. La Revolución Industrial

Hablar de la Revolución Industrial quizá amerite el desarrollo de una enciclopedia, sobre todo si se habla de logros, alcances, obstáculos, autores y escenarios. Sin embargo, en este apartado únicamente se hará referencia a lo relacionado propiamente con el trabajo, las jornadas de trabajo, las organizaciones sindicales y los mecanismos de negociación que surgieron. Conforme el criterio de Alvear Acevedo (1999, pág 27), la Revolución Industrial significó para la vida social y económica de algunos países europeos una serie de transformaciones importantes a finales del siglo XVIII y en el transcurso de todo el siglo XIX.

En efecto Inglaterra, y después varias naciones del continente vieron cambiar muchos aspectos de su vida social. Esto fue debido a que comenzó a usarse mucho la maquinaria movida por vapor para la elaboración de los productos; hubo grandes concentraciones de trabajadores en las fábricas; crearon las ciudades industriales... (1999, pág 28)

Se ha subrayado la frase relacionada con los trabajadores, porque precisamente, la concentración de obreros en actividades específicas es lo que ha provocado la organización en sindicatos por áreas y actividades. Alvear advierte que, aunque la Revolución Industrial no fue armada, provocó una renovación en todos los campos y estuvo acompañada de otras transformaciones económicas puesto que se registró "otros cambios muy notables que entonces hubo en la agricultura, en el comercio, en los bancos y en los transportes." (Ibídem: 28 y 29)

Dicho autor subraya que la demanda a Europa de mercancías por América y naciones asiáticas, los numerosos descubrimientos e inventos de la época y el apalancamiento a la educación, fueron las principales causas de la Revolución Industrial, que, junto con el descubrimiento de la máquina de vapor, oxigenaron le economía de las naciones del viejo continente y generan numerosas fuentes de empleo y con ello, grupos organizados de trabajadores encabezados por la industria textil y luego por la agrícola, última en la

que a pesar de los cambios, el sistema feudal continuaba, registrándose explotación y diversas formas de esclavitud en los latifundios ingleses.

Rodríguez, Ramírez y Gómez refieren a una revolución que debe subdividirse en dos etapas:

El desarrollo de la Revolución Industrial se puede dividir en dos etapas: la primera, entre 1760 y 1860, cuyas fuentes de energía fueron el carbón y el vapor de agua; la segunda, entre 1860 y 1914, estuvo basada en la electricidad y en la máquina de combustión interna. (2004, pág: 97)

En todo caso, debe recordarse que la Revolución Industrial no afectó una nación en sí, puesto que, aunque surgió en Inglaterra porque las condiciones estaban propicias para su desarrollo, a los pocos años ya se impulsaba el desarrollo industrial en naciones cercanas como Francia, Bélgica y Alemania, entre otras del viejo continente, y en Estados Unidos de América.

La Revolución Industrial, no obstante, mostró al mundo una nueva visión de la capacidad humana para producir con obreros especializados, para comerciar y para generar nuevas industrias, generó un desmedido crecimiento demográfico, la fuerza avasalladora e implacable de las nuevas máquinas frente a la labor humana, la concentración y hacinamiento de los obreros y clases desposeídas. Ese indiscutible sometimiento laboral a una nueva clase de esclavitud produjo, en palabras de Rodríguez, Ramírez y Gómez (2004: 102 y 103):

La intensa explotación y los grandes abusos perpetrados a los trabajadores concentrados en las ciudades infundieron en la clase obrera sentimientos de solidaridad, que generaron movimientos sociales como los siguientes: **Luddismo**. Movimiento de inconformidad que, entre los años 1811 y 1816 impulsó a los trabajadores a la destrucción de los bastidores y telares mecánicos...**Cartismo**. ...se desarrolló un nuevo conflicto social entre el proletariado y la burguesía industrial, en contra de los grandes terratenientes... El desempleo era un problema, por lo que los obreros iniciaron una serie de rebeliones en las que solicitaban, al Parlamento inglés, dictará reformas políticas, mediante las cuales los representantes de los obreros pudieran ocupar diputaciones en la Cámara de los Comunes. Las peticiones se hacían al Parlamento en forma de cartas, por lo que el movimiento tomó el nombre de Cartismo. **Socialismo utópico**. Las lamentables condiciones de vida de los trabajadores, que laboraban jornadas de 12 a 18 horas por día, y la utilización de mano de obra infantil y femenil a cambio de salarios miserables, provocaron la aparición de doctrinas socialistas... **Socialismo científico**. ...proponían la revolución social... **Socialismo cristiano**. La Iglesia Católica opuso a la teoría de la revolución social, proponiendo algunas reformas sociales

(...) La solidaridad proletaria, permitió que, a finales del siglo XIX, los trabajadores obtuvieran el derecho de huelga, y las organizaciones obreras empezaran a ejercer influencia sobre la política económica y social de los gobiernos.

1.3.2.6. La revolución bolchevique

Otro movimiento de trascendencia mundial, pero mucho más vinculado con los trabajadores, fue el surgido en medio de la Primera Guerra Mundial, cuando en la Rusia de los Zares, la clase media y la clase trabajadora se levantaron contra los monarcas. A este movimiento obrero, se le ubica como la primera Revolución Socialista del mundo (2004, pág 154) y que tuvo como escenario principal la Primera Guerra Mundial y la enorme influencia dejada por las revoluciones industrial y francesa.

Rusia era un conglomerado ...con regiones predominantemente agrarias... El escaso desarrollo del capitalismo impulsado más bien por las inversiones extranjeras y por la acción del Estado, dio como resultado la concentración de la industria en unas cuantas ciudades; en una de ellas Petrogrado, llamada anteriormente San Petersburgo, se concentró el sector más combativo del proletariado. El otro sector era, por tanto, reducido en comparación con el campesinado; ambos integraban el 5% y el 85% de la población... Los campesinos, desde tiempo atrás, aspiraban al reparto de la tierra de los grandes terratenientes y, pese a las reformas emprendidas, entre las que destacó la abolición de la servidumbre hecha por el zar Alejandro II (1818-1881), no se logró eliminar las grandes desigualdades de la población rural.

Astolfi (1964, págs 208 y 309) recuerda que La revolución de marzo de 1917 depuso al zar Nicolás II y lo reemplazó por un gobierno provisional, derribado algunos meses más tarde por otro movimiento de carácter comunista. Su Jefe, Nicolás Lenin, asumió la dictadura y organizó el estado bajo la forma de una república socialista federal dirigida por comités de obreros, llamados soviets. La propiedad fue confiscada en beneficio de los campesinos; las fábricas pasaron a poder de los trabajadores...

Nótese entonces, que en este período ya se constituyen organizaciones obreras o soviets. Sin embargo, ello no fue casual, con el involucramiento de la Rusia en la Primera Guerra Mundial, su situación económica se volvió crítica al extremo que el pueblo y el ejército unidos, pusieron fin al zarismo, permitiendo el surgimiento y desarrollo de grupos de trabajadores como los trudoviques (intelectuales moderados), los melcheviques (socialistas moderados) y los bolcheviques (fracción radical Marxistaortodoxa liderada por Vladimir Ilich Ulianov) quizá así no se le reconozca, pero como Lenin, con toda seguridad que sí.

Entre tanto, como parte de lo que se vivía en Rusia, en Italia, mientras se registraba la Revolución Bolchevique y los inicios de la Primera Guerra Mundial “Los obreros y patronos de cada industria constituyeron sindicatos, cometidos a la Carta de Trabajo, que imponía el arbitraje obligatorio para todas las cuestiones que surgieran.”(1964, pág 310) No obstante, como parte de un innegable avance en la nació europea, ya se planteaba la mediación de un tercero mediante el arbitraje, los sindicatos, estaban fiscalizados por el partido fascista, quienes decidían a los dirigentes sindicales con lo que se denominó corporativo, porque quienes representaban el Corporativo eran el equivalente actual a un diputado y tenían el control pleno de un gremio o de un sindicato.

Sin embargo, junto con los cambios de escenarios políticos en Europa, se desarrollaba la Primera Guerra Mundial provocada principalmente por el debilitamiento económico y el desempleo registrado en la mayoría de naciones, principalmente por la reducción de las transacciones mercantiles mundiales.

1.3.2.7. Surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Un año después de concluida la Primera Guerra Mundial en 1919, fue fundada la Organización Internacional del Trabajo, OIT, motivada esencialmente por la desigualdad económica imperante en los países en contienda, además de convertirse en un organismo internacional que velaría por el bienestar de los trabajadores. La herencia perversa de la Revolución Industrial, para denominar de alguna manera el efecto que tuvo en el sector obrero y, tal y como ya se ha expuesto, fue la existencia de nuevos mecanismos de explotación y esclavitud para los obreros, sometidos a la libertad absoluta de contratación, a quienes se les obligaba a cambio de salarios de hambre, al cumplimiento de jornadas extenuantes de 14 y 16 horas, trabajo a la intemperie, explotación infantil y otros hechos que produjeron propuestas radicales en favor de un cambio. Así lo afirma Fernández (2007, págs 312-314) para quien:

Los clamores por un cambio no se hicieron esperar, en un extremo los radicales liderados por Carlos Marx y Federico Engels que propugnaban la lucha de clases, los moderados que seguían las pautas de la encíclica Rerum Novarum dela Iglesia Católica y luego los humanistas en cuya frontera se ocupaban los llamados utópicos entre los que se citan al nombrado Owen y Le Blanc, Sismondi y

Legrand. En todo caso el clamor que se escuchaba era el que exigía que el Estado interviniera en la esfera, hasta entonces privada, de la relación laboral e impusieran límites más allá de los cuales no podía pactarse.

Nótese que es en ese momento cuando el Derecho laboral se fortalece como derecho público y social a la vez, por cuanto permite que el Estado se involucre como un tercero comovedor de abusos, explotación y condiciones impropias para el desarrollo del trabajo. La OIT surgió del Tratado de Versalles que, en búsqueda de la paz, creaba la Sociedad de Naciones que habían tenido que recurrir a las armas para hacer que retornase la paz en el viejo continente. Desde la misma fundación de la OIT, se ha reconocido que la Negociación Colectiva es un instrumento al servicio de la justicia social, y como ya se ha evidenciado, constituye un principio fundamental para esta organización de carácter mundial.

La Organización Internacional del Trabajo surgió como un organismo burocrático internacional que tiene su rol concreto, que de ninguna manera es exclusivamente la defensa de los trabajadores, puesto que es un organismo que tiene su dinámica particular, y que en general no ha servido en demasía para el desarrollo de la organización sindical. Pero a la que no se le puede restar mérito en materia de la Negociación Colectiva para los trabajadores del Estado, en donde juega un rol muy importante. No obstante, como toda organización supranacional y que surge como consecuencia de la Primera Guerra Mundial y las desigualdades existentes hace escasamente un siglo y medio, en la década de los cuarenta, del siglo XX, es cuando se alcanza el consenso para los primeros convenios de la OIT que tienen que ver con la Negociación Colectiva, que son los Convenios 87 y 98, pero que como falencia, no dejaban muy claro, si el derecho a la Negociación Colectiva incluía o no a los trabajadores del Estado.

No hay quien asegure que es la Declaración de Filadelfia de 1944, la que se constituye como la verdadera Constitución de la OIT, y en ella, se reconoce la obligación de fomentar “el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva” (OIT²) Sin embargo, para Fernández (2007, pág 314) expresa:

...de los convenios que bajo la firme presión del Presidente Wilson se suscribieron en 1919, nada quedó, salvo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entidad que logró sobrevivir a pesar del deceso de su nodriza...

Cierto, en todo caso es que la Sociedad de las Naciones fracasó en mantener la paz mundial, porque como es de conocimiento histórico, a las pocas décadas de su surgimiento, estalló la Segunda Guerra Mundial; sin embargo, la OIT fue el único organismo que le sobrevivió a toda la Segunda Guerra Mundial, puesto que cuando finaliza la guerra se crea la Organización de Naciones Unidas, y la OIT se incorporó como organismo asociado, pero manteniendo su vigencia en estas condiciones.

Tras la segunda guerra la nueva entidad supranacional, la Organización de Naciones Unidas, ONU, recogió en su seno a la huérfana que se resistía a perecer. Desde entonces la OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Procura fomentar la justicia social y los derechos humanos enfocados desde una perspectiva primordialmente laboral, aunque no exclusiva. Para lograr dichos fines la actividad de la OIT se remite a dos formatos normativos: a) los convenios y b) las recomendaciones... (OIT 2011, pág 85)

La OIT, desde su creación ha generado incontables convenios y recomendaciones que, han fortalecido el derecho laboral, pero principalmente el derecho colectivo de los trabajadores, motivando a la Negociación Colectiva, bajo ciertos estándares o parámetros mundiales.

1.3.2.8. Los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial

Conforme la Segunda Guerra Mundial llegó a su fin se comenzó a hablar de crear un organismo mucho más fuerte que la Sociedad de Naciones creada en el primer enfrentamiento armado global. En el libro “Historia mundial desde 1939” se reproduce un texto que da luz a lo que se está exponiendo, cuando refiere que:

En la declaración de Moscú de 30 de octubre de 1943, Gran Bretaña, China, Estados Unidos y Unión Soviética convinieron en “la necesidad de establecer en el más breve plazo posible una organización internacional basada en el principio de igualdad y soberanía de todas las naciones amantes de la paz (1974, pág 38)

La Carta Fundamental de las Naciones Unidas que quedaría constituida el 24 de octubre de 1945, fue firmada en ese momento (26 de junio de 1945) por 50 países que juraban vivir en paz y armonía, y que para 1962 se había elevado a 104 naciones incorporadas por el mismo fin (Astolfi, Ob. Cit.: 320).

No obstante, el fin de la guerra, la destrucción y la muerte, comenzaron a desvelar economías arruinadas con industrias totalmente desmanteladas, desempleo y hambre. En naciones como Francia, por ejemplo, los laboristas (de tinte comunista) nacionalizaron el Banco de Francia y los seguros, las minas de carbón y la electricidad. Estas medidas, aunque cortoplacistas dieron un poco de tranquilidad a las deterioradas economías familiares. Igual suerte corrió Italia con los demócratacristianos, socialistas y comunistas.

Las monarquías tuvieron igual final, luego de la segunda guerra, se obligó a no pocos reyes y herederos del trono a abdicar y a escapar. Las causas de la guerra surgían con fuerza y los obreros reclamaban que se pusiera coto a la crisis económica que devastó en 1929 a casi todas las naciones del viejo continente, pero igualmente perjudicó a Estados Unidos de América con la Gran Depresión. Ello acompañado a la inestabilidad social y la inconformidad de la población en general.

Rodríguez, Ramírez y Gómez advierten que: “Con la finalidad de hacer olvidar los estragos materiales y sociales de la guerra, a partir de entonces los gobiernos procuraron el bienestar de la población, mejorando las leyes de seguridad y previsión social, ofreciendo servicios médicos, educación y vivienda a la sociedad en general. Al concluir el conflicto armado, el número de países con regímenes socialistas se incrementó... Alemania Democrática, Polonia, Checoslovaquia, Hungría, Rumania, Yugoslavia, Bulgaria y Albania. Ello conformó un nuevo orden político y económico regido por dos bloques económicos, encabezados uno por los Estados Unidos y el otro, por la Unión Soviética (la ex Rusia)” (2004, pág 181)

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el diez de diciembre de 1948, la Declaración de los Derechos del Hombre, en donde dejaba plasmado no sólo valores universales, aún vigentes, firmados en esa ocasión por delegados de 56 naciones, en el Palacio Chaillot de Paris. De dicha declaración han emergido incontable cantidad de convenios, tratados, acuerdos y recomendaciones que impulsan la convivencia dentro de estados de derecho y en clara defensa de los derechos humanos que incluyen el

derecho al trabajo, al de asociación y libertad de acción. La Carta Fundamental de Naciones Unidas en su artículo 33 refiere al arreglo pacífico de controversias y ya refiere a la negociación, conciliación, arbitraje y arreglo judicial entre las partes.

Importante es establecer que el Estado permaneció inerte ante la realidad laboral, ocasionando que los trabajadores frente a los patrones, se vieran desprotegidos, puesto que lo que necesitaban era que el Estado interviniera para garantizar o establecer algunas garantías mínimas. Extremo que no ocurría, puesto que lo que estaba en disputa era el sistema capitalista en sí, y por ello eran desoídas las demandas y necesidades laborales. Ello tuvo como consecuencia, grandes movimientos obreros que recurrieron a la huelga en los siglos XIX y XX, y en algunos intentos de revoluciones sociales del siglo XIX, en la Comuna de París (1871), es decir, hay infinidad de antecedentes y de anécdotas por las cuales queda claro que lo que se disputaba en ese momento era el propio sistema y no simplemente condiciones de trabajo, que con el desgaste de los gobiernos culminó en dos afrentas mundiales que permitieron el renacer de las organizaciones laborales.

De hecho, en estos momentos ya había algunas leyes laborales, y algunas leyes sociales que existían en algunos países y que habían sido fruto de la lucha y de las conquistas. Sin embargo, no se puede asegurar que bastó con huelgas e intentos de rebelión o con “graciosas” concesiones de los factores de poder económico. Realmente es mucho más complejo, en realidad, existieron muchos factores relacionados que contribuyeron al nacimiento de las leyes laborales que posteriormente se transformarían en el Derecho del Trabajo, entre estos, la conflictividad social propia de dichos años. En este período aparecen las leyes que reconocen este tipo de situaciones, hay avances en el proceso de organización conforme el principio de “tolerancia”, y aunque no hay una ley que garantice que los sindicatos puedan existir, no hay una ley que regule la Negociación Colectiva, y continúa siendo un delito la huelga, los sindicatos existen, las huelgas existen y las negociaciones colectivas empezaron a surgir.

Esto está provocando que de cada conflicto surja una Negociación Colectiva informal o poco formal, en los que establecen condiciones de trabajo y las partes se reconocen. Todo esto fue el germen de las primeras negociaciones colectivas, sin que, por supuesto se reconozca como derecho. Se abre el camino hacia la institucionalización de la sociedad colectiva, se comienza a hablar de reconocer la existencia de los trabajadores como grupo, como clase social; reconocer el rol que tiene que jugar el Estado, y reconocer a los empleadores, a los empresarios, a los dueños de los medios de producción y a quienes ejerzan ese papel como grupo, con el cual se logra establecer el camino de la negociación de condiciones de trabajo.

Conforme estos avances, aunque pírricos, las constituciones del mundo que, habían seguido a la Revolución Francesa y que reconocían todas las libertades civiles y políticas, y los derechos sociales, tras las guerras, empiezan a incorporar el derecho de los trabajadores a organizarse, sindicalizarse, a la Negociación Colectiva como instrumento para fijar las condiciones de trabajo e incluso, otorgan valor al derecho de huelga. Este movimiento mundial que se conoce como “constitucionalismo social”, comenzó en 1917 en México y en Rusia, y en 1919 en Alemania, y siguió luego prácticamente en todo el mundo. En Guatemala, el trabajo era obligatorio y al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y la ley hacía referencia al reclutamiento de personal, pero prohibía la venta de mozos, según ésta, para evitar el tráfico de esclavos.

Fernández Molina expresa: “El trabajo obligatorio en caminos se ha reputado como una de las particularidades del régimen ubiquista (1933-44), sin embargo, es una vieja y odiosa tradición... En circular del ejecutivo a los Jefes Políticos, del 12 de agosto de 1903, se reconocía lo “miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornales en el campo de doce reales diarios”, y más adelante, en circular del 19 de septiembre de 1903 (un mes después), se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo. (...) en Decreto Gubernativo 843, decreta, “se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público, como correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo la pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo jurisdicción de los tribunales militares. Con la caída del prolongado régimen dictatorial de Estrada Cabrera, se sintieron fuertes conmociones sociales y laborales... El primer gran desafío abierto de los trabajadores, fue la huelga de la Unión Ferrocarrilera, que en 1920 paralizó todo el sistema. Al año siguiente estalló una huelga de los empleados de telégrafos. Dos años después... la huelga de los mueleros de Puerto Barrios, en 1924, que reclaman jornadas de trabajo de ocho horas y aumento de salario... Otras huelgas importantes fueron la del Sindicato de Panificadores, la de Trabajadoras del beneficio de Café Federico Gerlash (primera Huelga de Mujeres) (...) Asimismo, se formaron... la mencionada SOCIEDAD FERROCARRILERA (1915), MATERNIDAD OBRERA, FRATERAL DE BARBEROS, LIGA OBRERA, COMITÉ PATRIOTICO DE OBREROS (1919), UNIFICACIÓN OBRERA SOCIALISTA (UOS), PARTIDO DE LA CLASE OBRERA (1922), SINDICATO DE TIPOGRAFOS (1923), entre otras.” (2007, págs. 41-44)

Para ese entonces, los Convenios N° 151 (OIT) y 154 (OIT) de la OIT, motivan a naciones como Argentina a implementar lo que se conoció en dicha nación como: El artículo 14 bis, que establece derechos y garantías laborales concretas y derechos colectivos como la Negociación Colectiva, la huelga, el derecho a organizarse, la protección de los representantes sindicales, y algunas cosas más. De hecho, ya se garantizaba el derecho a organizarse de los trabajadores del Estado, pero no se permitía el derecho a negociar las condiciones de trabajo y estaba en discusión si se iba a permitir el derecho de huelga.

Uno de sus artículos, el número tres reitera: “A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.” De igual manera se refiere respecto a la sindicalización cuando su artículo cuatro, agrega: “Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.” (OIT) En Argentina, aun cuando, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional garantizó el derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del Estado en todas sus formas, eso no ocurrió sino hasta muchos años después.

Conforme se avanza, surge el Convenio 98 (OIT), que como ya quedó advertido, fomenta de la Negociación Colectiva, pero que excluye a los funcionarios públicos, quienes por su rango y categoría, salario, responsabilidad implícita y cercanía con quienes ostentan el poder, más bien tienen el rol de directores o empleadores, muy cercanos a los cuadros de dirección y decisión de las empresas. La Conferencia Internacional del Trabajo, al adoptar una serie de instrumentos internacionales tras la Segunda Guerra Mundial impulsó el desarrollo de la Negociación Colectiva, siendo los instrumentos principales el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Convenio 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Convenio 98).

El Convenio 87, en su artículo 5 refiere: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.” (OIT) Nótese que ya se deja abierta la posibilidad para organizaciones mucho más grandes que los sindicatos por medio de federaciones y confederaciones que constituyen el presente, como se verá más adelante, del sindicalismo mundial. Entre tanto, en Europa, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, libres, fueron capaces de organizarse en forma de poderosas asociaciones unificadas.

El desarrollo de la Negociación Colectiva coincidió con un período de auge económico y crecimiento industrial. Estos instrumentos internacionales, influyeron en la actitud de muchos gobiernos hacia la Negociación Colectiva. En los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, y en muchos países, este período supuso la confirmación del sistema de Negociación Colectiva, particularmente en el caso de la República Federal de Alemania, Japón e Italia, países en los que restricciones de distinta naturaleza no habían permitido su desarrollo. En otros muchos países del antiguo continente, los años de posguerra fueron propicios para reformas legislativas.

En Francia, por ejemplo, la ley sobre Negociación Colectiva de 1950 eliminó algunos de los controles restrictivos impuestos en 1946 bajo la presión de las dificultades económicas del período de posguerra. Ya en América, los Estados Unidos, impulsó la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo que sufrió importantes modificaciones a partir de 1947. A mediados de los años cincuenta, la fase de reconstrucción de la posguerra estaba prácticamente terminada en Japón, por lo que la economía mundial inició una fase de crecimiento en la producción y el comercio sin precedentes que duró hasta la segunda mitad de los años sesenta. Durante este período, la Negociación Colectiva en los países industrializados se desarrolló en un contexto de prosperidad económica y una actitud favorable de las autoridades públicas.

1.3.2.9. La Negociación Colectiva en el siglo XXI

A finales del siglo XX, se sentaron las bases para el crecimiento exponencial no de los sindicatos, sino de estructura de los mismos, que encontraron nuevas formas de organización (solidarismo) y de conciliación, entre ellas la Negociación Colectiva que ha dado margen a que se maneje con enorme madurez la capacidad de discernimiento entre patronos y trabajadores. Sin embargo, realmente no ha sido tan fácil, porque lo que ha estado expuesto, sino en peligro, ha sido el propio sistema capitalista que sustenta la relación entre patronos y trabajadores. El capitalismo monopolista está cada vez menos dispuesto a admitir el crecimiento del movimiento sindical y por ello, impulsa en un sistema policía que se controle la labor, las actividades y organizaciones de la clase obrera.

Numerosas fábricas, industrias, grandes avícolas y empresas agropecuarias y los latifundios, se han transformado, no en pocas ocasiones en algo similar a campos de concentración nazi, en donde si bien no existe áreas de exterminio, han impuesto la teoría de pueblo sin ley, y con ello, como en el feudalismo y los más extremos momentos de la esclavitud, someten a los trabajadores a lo que quieren, pagan lo que quieren y abusan cuánto quieren. Es lógico pensar que conforme se intensifican las contradicciones entre las clases sociales de las naciones del mundo, se aumenta la brecha entre la pobreza y la riqueza y se elevan de todo, las diferencias entre las naciones, el capitalismo, no puede tolerar ya una burocracia pujante que impulsa al cambio de sistema o como mínimo el sometimiento del capital a métodos más justos.

En la época que se vive, en la que se muestra un capitalismo decadente que requiere de apalancamientos sociales para sobrevivir, los sindicatos no pueden ser realmente independientes más que en la medida en que sean conscientes de su papel de órganos de la revolución proletaria. En la actualidad hay sindicatos blancos, rosados y rojos. Los blancos que están al servicio de los patronos, los rosados que juegan a ambos lados y alcanzan grandes ventajas, sobre todo los dirigentes, y los rojos que lejos de luchar y reivindicar a los trabajadores, son extremos y recurren de inmediato a los paros, a las

huelgas, al chantaje y a la extorsión. Ello, sin obviar y menospreciar el movimiento mundial del solidarismo y en menor porcentaje el cooperativismo, que cual sindicato blanco, negocia con los patronos y no pocas veces logran mayores beneficios para los trabajadores que representa.

La sombra la de la huelga, de los paros, de las tomas y los piquetes sindicales no ha sido bien aceptada por la población en general, puesto que ve que se le hace perder su tiempo cuando se toma una carretera, se deja sin estudios a sus hijos, se le vulnera el derecho a la salud con el paro en los hospitales o del servicio de transporte colectivo, esto, porque le perjudican directamente, generando en un rechazo casi absoluto de quienes por la economía informal, por no formar parte de un sindicato o verse perjudicado con las acciones sindicales declaran estar cansados de este tipo de manifestaciones humanas. Los sindicatos se han vuelto impopulares en el siglo XXI y deben reformular sus planteamientos y formas de negociación.

Por ello, es que consideramos que tanto el sistema capitalista como el sindicalismo en sí, tendrán que sufrir transformaciones que les permitan convivir entre sí, pero sobre todo dejar de dañar a la población que no forma parte ni de los sindicatos y es perjudicada por el subempleo, el desempleo y la innegable explotación del sistema. Entre tanto, la Negociación Colectiva que se caracteriza por su dispersión en diferentes ámbitos o unidades de negociación, delimitadas por criterios funcionales (empresa, sector), y territoriales (estado, región, provincia, departamento, localidad), se ha venido abriendo paso frente a los conflictos laborales, incluso más complejos, porque se parte del diálogo, de puntos de interés y de formas para resolver los conflictos.

Los convenios colectivos han resurgido en el siglo XXI como acuerdos concretos en materias específicas que regulan aspectos directamente relacionadas con jornadas de trabajo, mejora en la clasificación profesional, escalafones, premios, descansos, beneficios accesorios y que generalmente son negociados por las organizaciones sindicales más representativas, sin que se tenga que recurrir al chantaje, la coacción o el paro y la huelga.

1.4. El surgimiento de los sindicatos

Como se subrayó anteriormente, en el surgimiento de las organizaciones de trabajadores, antes de la época de la industrialización, hubo organizaciones a las que se les denominó los gremios. Los sindicatos nacieron como respuesta a los problemas que inicialmente fueron planteados por la mecanización, pero también por las falencias que mostraban para los trabajadores las organizaciones de carácter preindustrial...los gremios. Los sindicatos, ya se constituyeron para representar a sectores especializados sino a todos los trabajadores de una empresa, latifundio o industria, por lo que representaban a obreros desposeídos de fuerza negociadora ante proceso productivo, entre los que figuraban mujeres, menores de edad, ancianos u obreros no calificados.

La total desprotección de éstos frente a los abusos de los capitalistas (prolongadas jornadas de trabajo, empleo infantil, mujeres mal remuneradas, fábricas insalubres, hacinamiento, despidos sin indemnización, miseria, etc...), los empujó a organizarse en asociaciones para protegerse en caso de enfermedad, paro o huelga. La historia evidencia que, a finales del siglo XVIII e inicios del XIX, en Inglaterra, nación donde surge y se desarrolla más rápido la Revolución Industrial, surgieron las primeras asociaciones de trabajadores, que, en principio, por su estructura horizontal fueron conocidas como sociedades de ayuda mutua o "socorro mutuo" y que tenían como principal propósito la mejora laboral y salarial, frente a regímenes de trabajo doméstico y un tanto esclavizante, por lo que funcionaban como cajas de ahorro y préstamo, para atender los problemas en salud y el desempleo.

En 1829, el dirigente obrero Doherty, de origen irlandés, crea el primer sindicato del algodón de implantación nacional. En 1834, se logra la reunión de varios sindicatos en la *Great Trade Union*, que ante el temor de los gobernantes por la fuerza laboral que representaba, de inmediato fue declarado ilegal por el gobierno. Sin embargo, los gobiernos represivos implementaron acciones legales que prohibieron las asociaciones obreras las que consideraban ilegales, por lo que funcionaron clandestinamente como grupos de presión. (En Inglaterra, se implementó una serie de normas denominadas Combination Laws (1799-1808), por lo que es hasta 1809 que se formula el primer

pedido para constituir legalmente un sindicato. En 1824, fueron abolidas las combination Laws y con ello progresó el sindicalismo, dividiéndose en dos fuertes corrientes... los sindicatos (Trade Unions) y los cooperativistas). Dichos grupos de presión son definidos por Erhmann, citado Juárez Gudiel, para quien un grupo de presión es:

Combinación de personas, agrupadas por actitudes y finalidades comunes, que tratan de conseguir decisiones favorables para sus valores preferidos, poniendo en práctica todos los medios que estén a su alcance y en especial mediante el acceso a los centros donde se toman las decisiones gubernamentales. (1987, págs 259-283)

Sin embargo, conforme la enorme cantidad de definiciones que existe sobre grupos de presión, citaremos que la que mejor define los incipientes grupos de trabajadores de esa época, es descrita por Maurice Duverger, afirma:

Cualquier asociación, cualquier grupo, cualquier organización, incluso las que parecen más alejadas de las actividades políticas en ciertos aspectos y en circunstancias dadas, pueden actuar como grupos de presión. (Duverger, 1964, pag 87)

Por su parte, Etzioni, citado por Juárez Gudiel las define como organizaciones sociales, y para tal efecto indica:

son las compuestas por iguales, sin distinción de poder entre ellos, de acuerdo con un patrón igualitario y democrático de conducta. Las organizaciones más conocidas suelen emplear, predominantemente, el control coercitivo, el utilitario o normativo, dando lugar a modelos y formas sociales muy diferentes entre sí. (1987, págs 259-283)

Importante es subrayar que todos estos movimientos que llevaron al desarrollo del sindicalismo, no fueron impulsados únicamente por motivos económicos, puesto que la carencia de sanitarios, por ejemplo, para los trabajadores y separados para las trabajadoras, fueron motivos de protestas contantes, además de reclamos relacionados con las jornadas extenuantes. Durante los primeros periodos de conformación sindical, se programó una serie de consignas por parte de los trabajadores, las cuales, conforme análisis realizado, no permanecen vigentes. La primera de ellas, la independencia completa e incondicional de los sindicatos frente al sistema capitalista, que implica transformar las organizaciones de trabajadores en masas aristocráticas obreras con influencia en las decisiones.

La segunda, la democratización de los sindicatos, que como institución independiente del sistema capitalista permite la elección de los mejores líderes dentro de sus organizaciones, quienes, al conocer de la problemática social, podrán tomar posiciones en beneficio de las poblaciones y comunidades que se ven afectadas por las acciones del sistema, es decir, mantendrán una posición en defensa de los intereses cotidianos de la clase obrera. De dicha cuenta que, por parte de los sectores de poder, se impulse, incluso abiertamente la supresión o sustitución del sindicalismo por nuevas corrientes (solidarismo y cooperativismo) entre otras, puesto que advierten, con sus acciones que no reflejan las necesidades de la población en general, se muestran no como mecanismos de peso y contrapeso al sistema actual, sino como sectores de presión con intereses propios.

Quienes sustentan que los sindicatos no deben existir o se deben transformar en organizaciones de reivindicación del trabajador del sector o empresa al que representa, sin mayor influencia en otros sectores, exponen que junto a que, no pocas veces afectan con sus paros y huelgas a las poblaciones, la tecnología los está superando, se está reduciendo la concentración industrial en importantes espacios geográficos, existe propuestas del sector empresarial para modificar horarios productivos porque los trabajadores dedican mucho tiempo a sus estudios, permisos, vacaciones, huelgas, jubilaciones prematuras y la pérdida natural de la fuerza productiva laboral, ello sin olvidar la economía informal que está provocando mella en las organizaciones laborales puesto que no reclaman prestaciones ni horarios.

Esta corriente, que plantea la eliminación velada del sindicalismo, evidencia que los patronos, lo que menos buscan es continuar siendo afectados en sus empresas por organizaciones laborales que les chantajejan con parar la producción o dañar sus equipos y maquinarias y por ello, insisten en tener empresas sin sindicatos o con sindicatos blancos que negocien con ellos y acepten lo que se les puede dar. Ello ha traído consigo, el endurecimiento del sector obrero, que no sólo ratifica sus dos consignas originales, sino agregan ahora su disposición a negociar, pero mediante sistemas regulados legalmente, por lo que insisten en la Negociación Colectiva, en la suscripción

de pactos colectivos de condiciones de trabajo y en la implementación de renovados reglamentos laborales, que incluyan la Negociación Colectiva como método de resolución de conflictos entre los sectores en pugna.

El sistema capitalista, no obstante, ha conseguido, de hecho, fraccionar a los trabajadores e introducir en su seno divisiones muy profundas, que resultan innegables porque han debilitado el movimiento sindical, y es que, el sindicalismo tradicional, el de choque, ha cerrado los espacios a sectores tradicionales, los cuales provenían de situaciones con derechos y capacidades ya alcanzadas, pero que ahora se han visto anuladas, frente a un liderazgo sindical pobre, comprometido y con incapacidad de negociación. Al mismo tiempo, el sindicalismo tradicional, se ha centrado casi en forma exclusiva en lo económico, lo que indefectiblemente los ha convertido en un sindicalismo economicista.

La dinámica de otrora, cuando un sindicato o movimiento obrero enviaba un mensaje al pueblo y era respaldado por éste, se ha perdido, ahora parecieran encontrarse en una dimensión desconocida que raya con el populismo y el fanatismo, pero que no deja de ser una nueva versión de fascismo sindicalista o falangismo. Este nuevo sindicalismo, provoca que el beneficio dentro de la defensa de las condiciones de trabajo que parece más “democrática” para beneficio de todos sus integrantes, realmente se traduzca en un beneficio específico para pocos y en un deterioro y retroceso para todos los demás. Es un nuevo sindicalista mercantilista, que sirve de acicate para la organización laboral, pero que sirve de escalera para pocos. Los más damnificados son los sectores de obreros más débiles, los menos instruidos y los que menos se han involucrado.

En la actualidad, el trabajo ante la sociedad capitalista occidental se convierte en elemento vertebrador de la vida social y política, por lo que el conflicto social abierto por la proletarización, con la consolidación del movimiento obrero, desemboca en la integración de sindicatos y partidos de obreros, erigidos en representantes de los intereses colectivos obreros, a las estructuras estatales, una vez derrotadas las aspiraciones revolucionarias de buena parte del siglo XIX y principios del siglo XX. No

obstante, es obligatorio hacer una acotación al respecto. En naciones de Latinoamérica, por ejemplo, salvo Argentina, Chile, México, Venezuela y Nicaragua, los demás países no han tenido la oportunidad de constituir partidos obreros legalmente, puesto que los intereses de cada dirigente, como lo advertimos en párrafos anteriores, son abismalmente opuestos, y por ello, se denota imposible la integración plena de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Cierto es que la clase obrera se ha integrado al sistema capitalista en forma parcial, renunciando en numerosos casos al ideal revolucionario, y en otros, ignorando la verdadera razón de ser del sindicalismo, como tal, pero ello, los ha transformado en lo que se denomina, economicismo sindical, que ha crecido, al grado que incluso el concepto de trabajo ahora atraviesa por una serie de transformaciones, al grado que, mejor se habla de empleo, puesto que tiene sus connotaciones más efectivas, así como de salario y al acceso a beneficios sociales.

Sobre la formación de organizaciones sindicales, la Organización Internacional del Trabajo, observa en su Manual (OIT:, 2011, pág 51)

En algunos países, el derecho a la libertad sindical y de asociación está garantizado en la Constitución nacional, con lo cual este derecho tiene un rango normativo superior a las leyes ordinarias, ya que constituye un derecho fundamental.

La Constitución Política de la República de Guatemala (1985), hace ya 33 años, reflejada esta corriente Latinoamericana en su artículo 102 inciso r, en los que expresa:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindical es autorizado por el Organismo Ejecutivo...

De lo anterior se deduce que algo ha hecho falta para que en más de tres décadas no se haya comprendido la importancia capital que tiene para el desarrollo del país, la estructuración sindical dentro de la Negociación Colectiva en la resolución de conflictos, puesto que incluso muchos de los dirigentes sindicales de hace tres décadas o más, continúan siendo la cabeza principal de los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales del país.

Entre tanto, los artículos 206 al 234 del Código de Trabajo contemplan lo relacionado con las organizaciones sindicales en el país, cómo se constituyen, para qué y cómo se disuelven.

Conforme el Código de Trabajo, Decreto 1441, en los artículos que mayor relación temática tienen, se cita: *“Artículo 206. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos. **Principios democráticos.** Artículo 207. Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos. En el caso de que algún miembro del sindicato ocupará algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia... **Capacidad jurídica.** Artículo 210. Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase... **Política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.** Artículo 211. El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo... **Clasificación de los sindicatos.** Artículo 215. Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza en urbanos y campesinos y en: a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica. b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios: 1) En una misma empresa. 2) En dos o más empresas iguales. c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad... **Integración de federaciones y confederaciones.** Artículo 233. Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquéllos o de éstos, pueden formar una Confederación.”*

La degeneración de las organizaciones sindicales modernas en todo el mundo proviene principalmente de su acercamiento e integración dentro del poder del Estado, es decir, de su involucramiento con los grupos políticos y de poder. Este proceso es igualmente característico en los sindicatos neutrales, socialdemócratas, comunistas y anarquistas. Los sindicatos, ante la imposibilidad de alcanzar los fines propios, han tenido que permanecer en posiciones reformistas, basadas en la adaptación de la propiedad privada que impulsa el sistema capitalista. De ello, se desprende lógicamente que, a pesar de la degeneración manifiesta y continúa de los sindicatos y de su integración progresiva en el estado capitalista, el trabajo dentro de éstos, recoja vital importancia en estos tiempos.

1.4.1. Sindicatos públicos y privados

Los movimientos obreros iniciaron siendo encabezados por sectores que hoy se conocen como de empleados privados, sin embargo, con la nacionalización de dichos servicios, se transformaron en sindicatos públicos, por lo que fue en ese sector, en el sector público donde más fuerza encontraron para continuar con la presión a los gobiernos. No obstante, no se puede obviar el hecho que las manifestaciones de los tejedores (sector privado) y de enormes grupos de agricultores, artesanos y de empresas de explotación mineral privada, encabezaron grandes movimientos que generaron la idea de organizaciones por gremios que posteriormente se constituyeron en sindicatos.

Durante el desarrollo del derecho de trabajo, se primó históricamente el trabajo individual, no sólo porque debe ser visto así por manifestación expresa del sistema capitalista, sino porque de esa manera se debilita o por lo menos condiciona la organización sindical. Sin embargo, en los ámbitos privados y público, se ha logrado que las organizaciones de trabajadores puedan encabezar movimientos de reivindicaciones, no sólo en materia salarial, sino por situaciones relacionadas con el maltrato, la salubridad en los puestos de trabajo, los abusos, la explotación. Mientras ahora se paraliza servicios públicos y se obstaculiza carreteras por los sindicatos públicos, los sindicatos privados recurren a otro tipo de acciones, como frenar la producción durante

ciertas horas del día, acudir a las empresas y no realizar actividad alguna, pero principalmente mediar y conciliar con los patronos, a través de la Negociación Colectiva.

Los sindicatos en el sector privado, no obstante, se han visto reducidos considerablemente, puesto que muchos de los existentes en la actualidad se ven compelidos a ser sindicatos blancos, casi al servicio de los empresarios. En las décadas de los noventa los sindicatos de empresas privadas tenían una enorme incidencia en las protestas sociales, al grado que las encabezaban y las terminaban, no logrando muchas veces beneficios para ellos, sino para las poblaciones. De dicha cuenta el incremento en los combustibles, en el servicio de transporte colectivo y de los productos contenidos en la canasta básica era suficiente detonante para que se paralizara el sector productivo privado, motivando a que se redujeran los precios que habían sido elevados en claro contubernio con los gobiernos.

Entre tanto, los sindicatos y centrales de sindicatos de empleados públicos, salvo contadas ocasiones, se han constituido en centros de escalamiento social, en donde lo que menos se hace es reivindicar al trabajador, volviéndose no pocas veces cómplice de los explotadores, puesto que dirigir un sindicato público, se ha constituido en nuevos feudos para beneficio de algunos sectores sindicales. El sindicato, debe entenderse, no sólo existe para mejorar las condiciones del trabajo y del salario. De hecho y por derecho, su función se hace cada día más amplia y en este sentido debe preocuparse por la vida integral del trabajador, tanto en su empleo como en su hogar y sus relaciones sociales. Para ello, debe crear y desarrollar programas educativos, culturales y de índice integral conteniendo cultura, deporte y recreación para el obrero y su familia.

Es un deber de los sindicatos, por ejemplo, crear y fomentar cursos de capacitación sindical para instruir al trabajador en los temas que le son propios y de los cuales desconocen cuando hace falta el dirigente principal. Ha existido ocasiones en las cuales les preguntan por qué están manifestando, y los sindicalistas únicamente se limitan a responder “porque nos dijeron que teníamos que venir”. Este extremo evidencia que no hay conciencia sindical, situación en la que se debe trabajar en forma responsable.

1.4.2. Naturaleza y estructura básica de un sindicato

La naturaleza de las organizaciones sindicales ya ha quedado evidenciada cuando se expone que se deben a la reivindicación de los trabajadores, velando no sólo por cuestiones económicas como salarios y prestaciones, sino además porque los lugares de trabajo permitan el ambiente más propicio para realizar en armonía y con eficiencia sus actividades. De dicha cuenta que se pueda definir, en forma amplia que la naturaleza de un sindicato es ser una organización continua y permanente, creada por los trabajadores para garantizar la defensa de sus intereses comunes, mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, promover el progreso de las condiciones de vida en general y disponer de una tribuna desde la cual pueda hacer oír su voz sobre los problemas que se plantean en la sociedad a la cual pertenecen.

Con relación a la estructura básica de un sindicato cabe resaltar que, contrario a lo que se piensa, la máxima autoridad de una organización sindical, es la Asamblea General, misma que se integra por todos los afiliados, quienes en reuniones especiales, ordinarias y extraordinarias deciden no sólo sobre sus autoridades, sino sobre cada asunto que motiva al sindicato a continuar bien en negociaciones o bien acudir a acciones de hecho como los piquetes, paros o huelgas. Precisamente la Asamblea General es la que debe orientar hacia las negociaciones colectivas, y con esa determinación designa quiénes deben ser sus delegados.

Le sigue en autoridad, por designación, al ser electos por la Asamblea General, el comité ejecutivo, quienes deben contar con un secretario general; uno de trabajo y conflictos; uno de organización; otro de actas y acuerdos, y uno finanzas. Además, debe designarse un secretario de formación y capacitación, otro de comunicación (relaciones públicas y propaganda); uno de acción sindical; otro de salud y protección social, y uno más de asuntos interinstitucionales. El número de secretarios y la nominación de su secretaría, generalmente depende de la Asamblea General y la legislación local. En el caso de Guatemala los artículos del 206 al 234 del Código de Trabajo, establecen todo lo relacionado con la conformación, inscripción y funcionamiento de los sindicatos, mismos

que en su mayoría se integran por nueve secretarios en sus comités ejecutivos, dependiendo de sus propios estatutos y del acta constitutiva.

La organización sindical igualmente debe contar con un Consejo Consultivo, una comisión de disciplina y las comisiones que el comité ejecutivo considere importantes para la consecución de sus fines, metas y propósitos. No obstante, el Consejo Consultivo y la comisión de disciplina o tribunal de disciplina, sí son electos en Asamblea General dentro de los miembros más destacados y honorables. Las comisiones de apoyo a las actividades, las nombra el Comité ejecutivo. Conforme el Código de Trabajo de Guatemala, artículo 222 inciso d), las negociaciones colectivas (Convenios o pactos colectivos de trabajo), que llevan a cabo los representantes de los trabajadores y los empresarios, y que establece el marco jurídico a las relaciones laborales, corresponde autorizarlas a la Asamblea General del sindicato.

1.5. Historia de la Negociación Colectiva en Guatemala

En la Negociación Colectiva guatemalteca hay que hacer referencia al contrato colectivo y al pacto colectivo de condiciones trabajo para evidenciar la forma como ha venido supliendo las huelgas y acciones de hecho este método de resolución de conflictos. En primer lugar, el contrato colectivo fue motivo de preocupación y adversidad por parte de los defensores del derecho privado, formal e individual. Así lo refiere Medina Bermejo, cuando expresa:

Los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de licitud, naturaleza y efectos. Su mayor preocupación era que en tanto el contrato individual representaba un acuerdo de voluntades entre las partes, a quienes ligaba inexorablemente, mientras que este tipo de contratación la efectúa una asociación obrera y permitía normar las relaciones individuales de sus socios con el patrono. (2006, págs. 62 y 64)

Medina Bermejo, reflexiona que, en la mayoría de las grandes empresas de Guatemala, ya se cuenta con pactos colectivos vigentes, puesto que, como era de esperarse es una de las exigencias de los trabajadores organizados, quienes con el Código de Trabajo encuentran el respaldo para mejorar sus condiciones laborales por la vía conciliatoria, tanto de trabajadores sindicalizados, como para los trabajadores coaligados (Véase:

artículos 51 y 374 del Código de Trabajo). Por ello, advierte, que los pactos colectivos tienen tal importancia que:

“...el futuro del derecho laboral pende cada vez más de la negociación, en contraposición del derecho general que es impuesto por el órgano legislativo. No obstante, hay riesgos enormes que con las reformas que proyecta el Congreso se vea afectado el derecho laboral a favor de la casta oligárquica del país, que busca agenciarse de un instrumento laboral cada vez más flexible y objeto de manipulación como otrora, cuando los empleadores decidían cuándo y cuánto pagaban a los trabajadores.” (2006, pág 64)

Conforme la legislación laboral guatemalteca, el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene duración máxima de tres años y para los empleadores es mucho mejor que dure esos tres años, para que hasta ese momento comience a negociarse uno nuevo o se ratifique el anterior, para los trabajadores, mientras tanto, entre más rápido se revise, modifique y amplíe el pacto, será mucho mejor. Una modalidad del pacto de condiciones de trabajo es el convenio colectivo de condiciones de trabajo, que resulta ser lo mismo, pero que se negocia entre patronos y un grupo coaligado de trabajadores constituido en comité ad-hoc, es decir, no hay un sindicato constituido y como salida legal, el Código de Trabajo otorga similar oportunidad a los trabajadores que constituyan su grupo coaligado.

En todo caso, la importancia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo no solamente lo constituye el hecho irrefutable que es un mecanismo pacífico de negociación y mediación, sino el hecho que es ley entre las partes, es decir, se constituye por autorización de la propia Constitución Política de la República de Guatemala en una “Ley Profesional”, que se aplica únicamente en el entorno laboral, pero que no puede ser perjudicada por ley o disposición alguna, al constituirse en lo que la doctrina denomina derechos adquiridos irrenunciables. El surgimiento de los primeros pactos colectivos de condiciones de trabajo en Guatemala data de finales del siglo XX, puesto que en 1990 se inicia con las primeras leyes de carácter profesional suscritas entre patronos y sindicatos.

Uno de ellos, el suscrito entre la Empresa Eléctrica de Guatemala y el Sindicato Luz y Fuerza el uno de octubre de mil novecientos noventa y que tuvo duración de tres años, por lo que se fijó su vencimiento hasta el 30 de septiembre de mil novecientos noventa y tres. Veintiocho años después de este pacto colectivo de condiciones de trabajo, se han suscrito pactos en el sector público y privado, entre ellos uno de los más progresivos e igualmente más criticados con el sector magisterial del país, pero de igual forma, se han celebrado pactos colectivos entre empresas productoras de bebidas y sus sindicatos, no dejando por un lado la sombra del solidarismo que ha ganado espacio considerable en las negociaciones laborales en Guatemala, puesto que la empresa más grande de bebidas del país no cuenta con sindicato y su dirigencia solidarista es la que se encarga de dialogar con la parte patronal sobre mejoras salariales y de otros beneficios accesorios.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala subraya la existencia de los siguientes pactos de condiciones de trabajo en la actualidad. R-02-2011 Dirección General de Migración; R-44-2010 Ministerio de Cultura y Deportes; R-54-2013 Ministerio de Educación; R-126-2013 Adendum Pacto Ministerio de Educación; R-1272005 Congreso de la Republica; R-129-2012 Ministerio de Trabajo y Previsión Social; R-157-2012 Adendum Pacto Ministerio de Trabajo; R-158-206-213-2010 Tipografía Nacional y Diario de C.A; R-159-2012 Del Ministerio de Finanzas Publicas; R-172-2012 Organismo Judicial; R-254-2011 Dirección General de Caminos; R-258-2011 Ministerio de Economía; R-272-2012 del Ministerio Público; R-02-2011 Dirección General de Migración; R-344-2013 Ministerio de Energía y Minas; R-347-2012 Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación; R-347-2013 Ministerio de Salud Pública, y R-022011 Dirección General de Migración (<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/leyesconveniosyacuerdos/pactos-colectivos.html> (consulta hecha 10 de mayo 2018).

CAPÍTULO II

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Negociación Colectiva puede definirse como el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes involucradas (patrono / trabajadores organizados), fijando formas equitativas para la distribución de las cargas laborales, beneficios, así como también los derechos y obligaciones. La Negociación Colectiva constituye un proceso que apunta a someter proposiciones y críticas, para ser discutidas y permitan obtener acuerdos que pongan fin a un conflicto que puede ser de naturaleza económica como social. Este procedimiento expresa por una parte, la existencia de un conflicto por contraposición de intereses y falta de acuerdo, mismos que al ser analizados por los involucrados en dicha negociación, permita alcanzar acuerdos de armonización de los intereses de los trabajadores y empleadores. Estos acuerdos se denominan Pactos o Convenios Colectivos.

2. La Negociación Colectiva

Han sido los cambios sociales y económicos, la industrialización, la informática, la tecnología de punta y la revolución de las ideas, los que, junto a las modificaciones ambientales y demográficas, han motivado el surgimiento y desarrollo de la Negociación Colectiva en los siglos XVIII, XIX, XX y lo que va del siglo XXI. El surgimiento de nuevos métodos de producción, la especialización y la división del trabajo, han sido resultado de las revoluciones del mundo que se han registrado durante los últimos siglos. Los salarios, las prestaciones sociales y otros temas relacionados a las condiciones de desempeño laboral, fueron los primeros grandes temas a considerar, pero algunas veces, los patronos tomaron la iniciativa en buscar negociaciones, en lugar de aceptar las condiciones que les eran impuestas por los sindicatos, por lo que no pocas veces los sindicatos se vieron obligados, motivados a aceptar las nuevas iniciativas empresariales.

Fueron los rápidos procesos de cambio de la llamada sociedad del conocimiento, los que desembocaron en la existencia de nuevos perfiles profesionales en los que se valoran cada vez más las cualidades personales y las actitudes de los trabajadores, sus competencias, su capacidad de negociar y solucionar problemas. La Negociación Colectiva implica abordar los conflictos mediante el diálogo y la búsqueda de soluciones aceptables para las partes implicadas; es, hoy en día, una opción al enfrentamiento, y presenta grandes y evidentes ventajas frente a otros sistemas de resolución de conflictos. Conforme Benites y Larco (2004: 10) “El mejor instrumento que tienen los sindicatos para mejorar la situación de los trabajadores es sin duda la Negociación Colectiva.”

Para estos dos autores del área Andina (territorio latinoamericano compuesto por Perú, Bolivia, Ecuador, Venezuela y Colombia), la Negociación Colectiva surge de los conflictos económicos y sociales entre empresarios y trabajadores.

Para tal efecto agregan: “...la Negociación Colectiva nace del conflicto de intereses económicos y sociales que existe entre los trabajadores y los patronos, donde la negociación constituye el instrumento principal para arribar a acuerdos que permitan en un momento determinado superar el conflicto existente.” (Benites y Larco, 2004:11)

Los estudios andinos, previamente citados, no dudan en expresar que la manera para superar los conflictos laborales es armonizando los intereses mediante el acuerdo de voluntades, aunque aseveran que en otras ocasiones es mediante la influencia mutua o la imposición de los intereses de una de las partes hacia la otra.

Con este último señalamiento (la imposición de los intereses de una de las partes), consideramos no estar de acuerdo, puesto que, si hay imposición o influencia de una de las partes o de alguien externo, se pierde el carácter voluntario de la Negociación Colectiva, Sin embargo, tampoco se puede cerrar los ojos a la realidad, ya que, en algunos sectores, “las negociaciones” son puras imposiciones de uno u otro sector.

Pimentel Quintanilla (2005, pags. 16 y 17), indica que hablar de negociaciones involucra la participación de dos partes: “En su forma más simple, la Negociación Colectiva se realiza entre un empleador y los representantes, elegidos o designados, de sus trabajadores. En una empresa pequeña es frecuente que el empleador o patrono se ocupe personalmente de negociar; en cambio, en una gran empresa suele delegar esta función en un representante suyo, casi siempre algún

miembro importante de la dirección, como el gerente de recursos humanos o jefe de personal (...) Las partes en la Negociación Colectiva son, el empleador o sus representantes, por un lado y por el otro, los representantes de los trabajadores. Pero esta situación relativamente simple se complica en la realidad porque puede haber otras partes, algunos presentes en la mesa de negociaciones y otras no..."

Los estudiosos andinos, entre tanto, aducen que la Negociación Colectiva debe analizarse desde los puntos de vista político y jurídico, salvando el hecho que, la excepción de la regla es que en las negociaciones colectivas participa el Estado, sólo y únicamente cuando su participación es inevitable para que lo convenido, lo pactado, deba tener aplicación para los trabajadores en general, más no en negociaciones colectivas de una empresa, en las que los actores principales son los patronos y el sindicato. Al respecto expresa:

"Desde un punto de vista político la Negociación Colectiva podría ser entendida como el mecanismo a través del cual los sindicatos, los empleadores y el Estado ponen de manifiesto el poder que cada uno de ellos tiene. En ese sentido el resultado de la Negociación Colectiva tiene mucho que ver con la fuerza y capacidad de cada uno de los actores que intervienen en el proceso. Finalmente, desde el punto de vista jurídico, la Negociación Colectiva es entendida como uno de los mecanismos principales para la regulación de las relaciones laborales." (Benites y Larco, 2004, págs 11 y 12)

En todo caso, la Negociación Colectiva constituye una manera simple de reglamentar el mercado del trabajo, puesto que permite alcanzar acuerdos entre trabajadores y patronos, acerca de temas vinculados con el salario, prestaciones, ambiente laboral, horarios e incluso producción.

El concepto mismo de Negociación Colectiva, puede ser interpretado de varias maneras. En lo que respecta a su función, ésta suele ser muy diferente según el nivel en que tenga lugar, ya sea en una empresa, un sector productivo, un país o una región del planeta, y la reglamentación jurídica de la Negociación Colectiva, varía de un país a otro, haciendo que su ámbito normativo tenga diferencias en su aplicación. De dicha cuenta hay naciones del mundo en donde no se acepta y se prohíbe tajantemente el trabajo infantil, otras en las que se prohíbe, pero se justifica, y las más retrasadas, en las que se promueve la explotación de los menores. En materia, propiamente jurídica, la Negociación Colectiva, como máxima representación de las asociaciones profesionales y del patrono, representa uno de los pilares del derecho laboral.

Sus principales principios radican en su autonomía, bilateralidad, colectividad, voluntad y regulación transaccional, mismo de los que se hará referencia más adelante. Por otro lado, desde el punto de vista eminentemente laboral, la Negociación Colectiva instauro el equilibrio entre la desigualdad imperante entre patrono y trabajador, mientras en forma paralela advierte de la existencia del poder y la presencia social frente a la dirección empresarial capitalista. Por ello, es que puede asegurarse que, desde su surgimiento, la Negociación Colectiva ha representado un rol fundamental en la vida de las naciones, habiendo consolidado el sistema capitalista y permitido el desarrollo de la economía de libre mercado.

Los sindicatos, como instrumento clave dentro de la Negociación Colectiva, han sido promotores de la especialización del trabajo y, como se verá más adelante, son los que más promueven e impulsan la negociación en búsqueda de beneficios salariales, mejoramiento en las relaciones de producción, mejoramiento de la situación social de los trabajadores, y durante las últimas décadas, la igualdad de género (OIT⁶) dentro de los centros de trabajo. Se trata entonces del mejor método de negociación o resolución de conflictos, que permite la participación y empoderamiento mayor, por parte de quienes participan en la resolución de problemas de la empresa, por lo que se sienten valorados, promoviendo el diálogo y la comprensión entre las partes.

Conforme, la teoría de la resolución de conflictos (IRIPAZ, 1991, pág 17) (Esta teoría está orientada al estudio global de cualquier conflicto e intenta dar respuesta a las siguientes preguntas: “1. *¿En qué consiste la incompatibilidad básica?*, 2. *¿Quiénes componen las partes?*, 3. *¿Cuáles son las necesidades y el interés básico de los que están implicados en la situación de conflicto?*, y 4. *¿Cuál es la relación costo/beneficio de las soluciones propuestas?*”), lo primero es trazar un mapa del conflicto que debe contener: el diagnóstico sobre la formación de incompatibilidades; el claro establecimiento de quienes son los involucrados o actores dentro del conflicto; las actitudes de las partes y la dinámica que ha provocado el conflicto; la búsqueda de una solución compartida y que produce un conjunto de respuestas creativas para alcanzar acuerdos de beneficio para todos. (1991, pags 18-29)

Citaremos que, dentro de estas etapas, señaladas por la teoría de resolución de conflictos, cae por su peso, que la más importante se encuentra en el origen del conflicto, por lo que al estudiar las incompatibilidades se traerán al descubierto suficientes momentos y razones como para buscar soluciones, y posteriormente negociar en un ambiente de apertura al diálogo, en el que las partes, todas, salgan ganando. No se puede avanzar en el desarrollo del siguiente subtema, sin antes advertir que un conflicto de cualquier naturaleza, pero sobre todo los de índole laboral, tienden a duplicar y triplicar sus efectos, tipo el efecto mariposa (De Saint-Aymour, 2007, pág 9) (Se trata de relaciones de causa y efecto, el que el aleteo de una mariposa, puede transformarse en cambios climáticos muy fuertes en todo el mundo.

Sociológicamente se le compara con la teoría del caos, pero con la diferencia que el efecto mariposa, muestra en forma clara y precisa que las acciones que se tienen en una parte del mundo tendrán resultados similares o mayores en el lado opuesto del planeta. De dicha cuenta que se hable que el daño que se haga a los árboles, flora y fauna de la región del Amazonas, repercutirá tarde o temprano en la sequía de numerosas partes del mundo. De igual manera, la Revolución Industrial, como se advierte en el primer capítulo de este trabajo de investigación, muestra que afectó a todas las naciones del mundo, y qué decir, de las causas que provocaron la Revolución Bolchevique, a la que igualmente se referencia en el capítulo anterior, que tuvo replicas en todas las organizaciones laborales del mundo), por lo que sus repercusiones son globales, puesto que afectan el entorno natural y social.

Al respecto IRIPAZ (1991, pág 43) expresa: "Las poblaciones que puedan resultar afectadas pueden ir más allá de la organización, la fábrica, la finca, la aldea, el pueblo, el país o el continente."

Conforme lo que se ha expuesto, se evidencia que el derecho de trabajo, realmente depende de las relaciones sociales, situación que se multiplica cuando de Derecho Colectivo del Trabajo se habla, porque depende directamente de la contradicción de clases o sectores antagónicos de la sociedad que son los trabajadores y los empleadores: entre quienes tienen un medio de producción, sea en la industria o en los servicios, y aquellos que tienen como única herramienta su fuerza de trabajo. Ha sido la

Negociación Colectiva entre los dos sectores (la fuerza de trabajo y el capital), la que ha servido como motor de impulso a la sociedad y el desarrollo.

Suele decirse, en este sentido, que a lo largo de la historia hubo tres etapas en el desarrollo de los tres aspectos más importantes que tienen las relaciones colectivas del trabajo, que son la organización sindical, la Negociación Colectiva y la huelga. En general, hay coincidencia en la mayoría de los autores y estudiosos del tema en el sentido que estas etapas reproducen la etapa de prohibición, la de tolerancia y la de legalidad. Visto así, la Negociación Colectiva constituye una manera simple de reglamentar el mercado de relaciones de trabajo, permitiendo llegar a acuerdos entre trabajadores y patronos, pero para que ésta funcione, debe estar adecuadamente fundamentada y sustentada.

Está claro, en todo caso que, en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en la Declaración de Filadelfia de 1944, fue en la que este organismo internacional estableció la obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva. Se finaliza esta parte introductoria del capítulo segundo, haciendo referencia a las partes que juegan un rol protagónico en la Negociación Colectiva. Para Benites y Larco, se trata de agentes negociadores y se refieren a tres: los empleadores, los trabajadores y el Estado.

Benites y Barco, al respecto señala: Comúnmente en la Negociación Colectiva intervienen principalmente: los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores y el Estado, éste último puede actuar como empleador o como agente regulador (agente político).

a.- Los empleadores: Los empleadores comúnmente participan en la Negociación Colectiva, a través de sus representantes. El empleador puede ser una razón social o una organización gremial empresarial.

b.- Los trabajadores: En una Negociación Colectiva los trabajadores pueden estar representados por un "comité sindical", un sindicato, una federación y en algunos casos por una confederación. Excepcionalmente los trabajadores no sindicalizados pueden firmar pactos colectivos.

c.- El Estado: puede actuar en una doble dimensión: como empleador o como regulador, en este último caso puede asumir diferentes roles que se relacionan mucho con el enfoque que asume respecto a la política laboral: pudiendo ser más o menos intervencionista, más o menos protector,

etc. Recordemos que la participación del Estado puede ser directa (por medio de su política laboral) o indirecta (a través de su política económica). (2009, pág 74)

En Guatemala, se reporta que como medida desgastante de la normativa, el “Porcentaje demasiado elevado de votantes de los miembros de la asamblea general del sindicato (dos tercios) para poder celebrar, aprobar y suscribir el proyecto de pacto colectivo; y falta de un mecanismo que permita que, en el proceso de Negociación Colectiva en el sector público, las organizaciones sindicales y los empleadores sean consultados adecuadamente de manera que puedan expresar sus puntos de vista con suficiente antelación a las autoridades financieras, y que éstas puedan tenerlas debidamente en cuenta.” (Gernigon, Odero y Guido, 2000, pág 74)

2.1. Principios fundamentales de la Negociación Colectiva

La Organización Internacional del Trabajo plantea una serie de principios (12 en total) que se deben considerar fundamentales dentro de toda Negociación Colectiva. A ello refieren Gernigon, Odero y Guido, citados por el organismo internacional en el Manual sobre la Negociación Colectiva y solución de conflictos en la administración pública y los cuales son:

Las normas y principios dimanantes de los convenios, recomendaciones y otros instrumentos de la OIT sobre el derecho a la Negociación Colectiva, y los principios establecidos por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración sobre la base de estos instrumentos, se pueden resumir así:

1. El derecho de Negociación Colectiva es un derecho fundamental que los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad, actuando de buena fe (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento).
2. La Negociación Colectiva es un derecho que ejercen los empleadores y sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por la otra (sindicatos, federaciones y confederaciones de primer nivel). Cuando estas últimas organizaciones no existan, y solo entonces, los representantes de los trabajadores podrán celebrar convenios colectivos.
3. El derecho de Negociación Colectiva debería ser reconocido por todos los sectores, tanto privados como públicos; sólo podrá excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos que participan en la administración del Estado (Convenio núm. 98).
4. Cuando un Estado ratifica el Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981 (núm. 154), el derecho de Negociación Colectiva también se extiende al ámbito de la administración pública, para la cual podrán fijarse modalidades particulares de aplicación conforme con las disposiciones del Convenio. El Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), prevé la Negociación Colectiva, ya que admite, en el contexto de la administración pública, la posibilidad de elegir entre la Negociación Colectiva y otros métodos para determinar las condiciones de empleo.
5. La finalidad de la Negociación Colectiva es la regulación de las condiciones de empleo, en un sentido amplio, y de las relaciones entre las partes.

6. Los convenios colectivos deberían ser vinculantes. Siempre debe ser posible fijar condiciones de empleo más favorables que las que determine la legislación. No debería darse preferencia a los contratos individuales en detrimento de los convenios colectivos, salvo cuando en dichos contratos individuales se prevean disposiciones más favorables.

7. Para ser eficaz, el ejercicio del derecho de Negociación Colectiva supone que las organizaciones de los trabajadores sean independientes y no queden "bajo el control de los empleadores o de las organizaciones de empleadores", y que el proceso de Negociación Colectiva pueda desarrollarse sin injerencia de las autoridades.

8. Todo sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores de una unidad de negociación, o a un alto porcentaje de los mismos, puede disfrutar de derechos de negociación preferenciales o exclusivos. Sin embargo, en los casos en que ningún sindicato cumpla esos requisitos, o que no se reconozcan derechos exclusivos, toda organización de trabajadores debería poder celebrar convenios colectivos en representación de sus propios miembros.

9. El principio de la buena fe en el marco de la Negociación Colectiva implica que se debe reconocer a las organizaciones representativas, poner todo el empeño en lograr acuerdos, entablar negociaciones sinceras y constructivas, evitar los retrasos injustificados y velar por el respeto recíproco de los compromisos asumidos.

10. La Negociación Colectiva es en esencia un acto voluntario; hay que permitir que las negociaciones tengan lugar en cualquier nivel.

11. La imposición del arbitraje obligatorio en los casos en que las partes no logran llegar a acuerdo es, en términos generales, contraria al principio de la voluntariedad de la Negociación Colectiva y sólo se admitirá:

- 1) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, en aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población);
- 2) con respecto a los funcionarios públicos que participan en la administración del Estado;
- 3) cuando, tras la celebración de negociaciones prolongadas e infructuosas, es evidente que para superar el estancamiento de las conversaciones hace falta una iniciativa de las autoridades, y
- 4) en caso de grave crisis nacional. Siempre es preferible que el arbitraje sea aceptado por ambas partes.

12. Las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que redundan en la anulación o la modificación del contenido de convenios colectivos libremente celebrados, y en particular de las cláusulas salariales, son contrarias al principio de la Negociación Colectiva voluntaria. Las restricciones sobre el contenido de convenios colectivos futuros, en particular con respecto de los salarios, que sean impuestas por las autoridades en el marco de las políticas de estabilización económica o de ajuste estructural adoptadas por motivos importantes de política social y económica, son admisibles únicamente en la medida en que se adopten al cabo de consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores y cumplan las condiciones siguientes: que tales restricciones tengan carácter excepcional y su alcance sea el estrictamente necesario; que su duración no rebase un período razonable, y que vayan acompañadas de las garantías adecuadas para proteger eficazmente el nivel de vida de los trabajadores interesados, y en especial de los que vayan a resultar más afectados. (OIT, 2011, págs 15-17)

En las frases subrayadas se observa, más que principios, a no ser el de buena fe, voluntariedad e independencia o autonomía para negociar, la enumeración de una serie de características que enmarcan una Negociación Colectiva en el ámbito internacional. En ese mismo documento, la Organización Internacional del Trabajo, refiere a los principios para el modelo de negociación de beneficios mutuos (OTI, 2011, pág 38).

Al respecto refiere que: “En los últimos años han hecho su aparición modelos alternativos de negociación, que se conocen con diversos nombres: negociación de beneficios mutuos; centrada en los intereses; de ganar-ganar; integradora, y basada en principios. Este enfoque tiene la finalidad de promover la negociación productiva con arreglo a los siguientes principios:

una apreciación cuidadosa de las necesidades y los intereses, tanto los propios como los de las otras partes, en lugar de obstinarse en promover posiciones de negociación establecidas de antemano; un elevado nivel de intercambio de información;

esfuerzos centrados en acrecentar los beneficios posibles en el siguiente ciclo de negociaciones, antes de pensar en cómo repartirlos;

creatividad para generar opciones que promuevan los intereses comunes y que permitan conciliar intereses diferentes o contradictorios; la resolución de problemas, y la toma de conciencia acerca de la importancia del proceso.

Al igual que los elementos expuestos en párrafos anteriores, en este nuevo modelo, no se enlista ni define una serie de principios, sino se concentra en advertir una serie de características operacionales, quizás valores, para que la buena Negociación Colectiva, y sus novedosas corrientes, algunas relacionadas intrínsecamente con el desarrollo del mercantilismo mismo, tengan éxito en su aplicabilidad.

En otro acercamiento, Pimentel Quintanilla (2005, págs 23 y 24) al citar al Comité de Libertad Sindical de la OIT, refiere como principios básicos de la Negociación Colectiva una serie de elementos de vital importancia.

Entre ellos: “...La Negociación Colectiva es un elemento esencial de la libertad sindical.

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

La Negociación Colectiva debe ser aplicada tanto en el sector público como en el privado.

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

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

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

Cómo puede deducirse del texto subrayado, aunque no se enlista la totalidad de principios fundamentales de la Negociación Colectiva, se focaliza, la libertad sindical sin injerencia alguna, la representación, la aplicación con carácter de igualdad entre sector público y privado, la voluntariedad, la independencia y no intervención, por lo que, entre todos los textos citados, bien se puede identificar la mayoría de principios fundamentales de la Negociación Colectiva.

2.1.1. Principio de buena fe

Este es el principio en el cual las partes, en búsqueda de una salida negociada y aplicando ésta como un mecanismo sano de resolución de conflictos, están obligadas a negociar de buena fe (y, éste “obligadas” suena disonante, pero únicamente es empleado para advertir que, sin ésta, sin la buena fe, no se convalida la Negociación Colectiva) es decir, no pueden realizar negociaciones “debajo de la mesa”. Todo tiene que ser con transparencia y motivados porque la otra parte será leal en sus acciones y honesta en sus decisiones. Por ello, ambas partes, deben abstenerse, de toda acción que pueda resultar lesiva para ambos o incluso sólo para la parte contraria. Esto implica que la Negociación Colectiva se celebre dentro de los cánones de la armonía y el diálogo abierto, reconociendo que, aunque pueda existir cualquier tipo de diferencia o desavenencia, entre los actores, el diálogo será la primera opción.

El diálogo social, incluida la Negociación Colectiva, es uno de los principios fundamentales de la OIT. Debería formar parte de la reglamentación de las relaciones laborales en el sector público. El diálogo y la negociación pueden y deberían ser factores clave para la equidad, la eficiencia y el buen funcionamiento del sector público. (Pimentel Quintanilla, 2005 Prólogo)

Ambos sectores deben mantener presente, todo el tiempo, que el propósito es lograr puntos de coincidencia que se verán reflejados en el convenio colectivo. En todo caso, se parte del principio de buena fe o buenas intenciones, porque la Negociación Colectiva en

sí, como herramienta de resolución pacífica de conflictos, parte de la disponibilidad de solucionar problemas de la transparencia en la información, la cordialidad, el respeto y la lealtad. La buena fe para la OIT se obtiene de los esfuerzos voluntarios y continuados de ambas partes por hacer que no fracase la negociación y dar paso a los acuerdos esperados por los interesados, mediante negociaciones abiertas, verdaderas y constructivas, así como cumplir lo pactado entre patronos y trabajadores.

2.1.2. Voluntariedad

Este principio, conforme la OIT, va estrechamente ligado con el de buena fe, así lo expresan Gernigon, Odero y Guido (2000, pág 39), quienes manifiestan que la Organización Internacional del Trabajo aborda en forma unificada los principios de voluntariedad y buena fe, advirtiendo como un contaminante de dichos principios, la intervención del Estado en casos particulares e incluso en la administración pública. El principio de voluntariedad está definido principalmente por la voluntad de las partes de negociar, ya que no podría ser un mecanismo de resolución de conflictos si una de las dos partes, ha aceptado la Negociación Colectiva, el diálogo, pero en forma obligada.

Nótese que el hecho que no exista interferencia de terceros previo a efectuar las negociaciones, conlleva a referirse a los principios de autonomía, independencia y no injerencia que son abordados más adelante, y que desvela que todos los principios están estrechamente entrelazados, por lo que la ausencia de uno de ellos raya en el posible fracaso de la negociación. La voluntad de las partes o principio de voluntariedad se registra cuando, por un lado, el sindicato, por medio de su comité de negociación define qué asuntos serán puestos en la mesa de discusión y cuáles están dispuestos a sacrificar, mientras logra la consecución de los planteamientos principales y de mayor interés para quienes integran la organización laboral.

Por el otro lado, el sector patronal da clara muestra de participar en las mesas de negociación y para el efecto designa a los funcionarios de mayor rango, con capacidad de decidir sobre cualquier asunto que sea planteado en la agenda. La voluntariedad de la

Negociación Colectiva se encuentra sustentada en los Convenios 98 y 154, en los que el organismo internacional advierte que no puede existir Negociación Colectiva si ésta se produce bajo coacción.

El artículo cuatro del Convenio 98 expresa: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (OIT: 1949, pág 4)

El subrayado, necesariamente obliga a pensar que la Negociación Colectiva es voluntaria y no obliga a ninguna de las partes a integrar la mesa de negociación, ello con el agregado del Convenio 152 que en forma directa refiere a la prohibición de cualquier acto de coerción por parte del Estado o de otros sectores.

2.1.3. Autonomía e independencia

El principio de autonomía e independencia es fundamental para la efectiva Negociación Colectiva, ya que permite a las partes, actuar sin condicionamiento alguno.

Con relación a este principio, refieren: Las pautas en que debe enmarcarse la Negociación Colectiva para ser viable y eficaz parten del principio de independencia y autonomía de las partes y del carácter libre y voluntario de las negociaciones; abogan por la menor injerencia posible de las autoridades públicas en los acuerdos bipartitos y dan primacía a los empleadores y sus organizaciones y a las organizaciones sindicales en tanto que sujetos de la negociación. (Gernigon, Otero y Guido, 2000, pág 38)

Eso sí, la conceptualización de Negociación Colectiva de carácter bilateral y autónoma, necesariamente implica una negociación sin intervención de ningún tipo y, mucho menos del gobierno, en todo caso, como ocurre con ciertas negociaciones de Estado, en las que se beneficia o no, a todos los trabajadores, los entes estatales representan una tercera parte dentro de las negociaciones, pero porque tendrán que aceptar ciertas condiciones que les obligan a otorgar recursos para beneficio de los trabajadores. Lo ideal, en todo caso, es que el Estado y sus instituciones tengan una mínima participación para que este importante principio no se vea soslayado.

2.1.4. Legitimación para negociar

Uno de los principios que sustenta, le da forma y respaldo a la Negociación Colectiva, es la representatividad que les otorga la legitimidad de negociar a ambos sectores. La legitimidad o legitimación para negociar debe ser entendida como la aptitud o capacidad específica que ostenta un grupo humano en representación de un grupo mucho mayor para negociar. En este caso se trata de un grupo de personas a los que les ha sido delegada la representación de un grupo masivo que no puede exponer en forma individual sus ideas, sino que previo a esa delegación, ha sometido sus mayores temores, problemas e intereses a mecanismos de unificación de ideas, que permiten llevar una batería de planteamientos, lo suficientemente acorde a sus necesidades y sin que se amenace su representación colectiva.

En principio, todo sindicato, tiene capacidad convencional (Es la que ostenta toda organización sindical con capacidad para negociar, pero igual capacidad convencional, tendrán dos o tres sindicatos, pero lo que modifica su oportunidad de participar en las negociaciones es su legitimación o representatividad) para negociar, pero hay casos que no todos tienen legitimación para negociar. Este es el caso, de cuando en la empresa, industria o sector productivo existe no uno ni dos sindicatos, sino de cinco a seis, y todos quieren tener la oportunidad de negociar. Esta situación no es buena para los trabajadores ni para la Negociación Colectiva, porque aun sin mala intención, es una segmentación que es aprovechada por los empresarios, quienes buscarán, en todo caso, pactar derechos y beneficios en forma sesgada (bajo la mesa).

En estos casos, es el sindicato con mayor representación el que tendrá la oportunidad de participar en las negociaciones. Los demás, quedan supeditados, en muchos casos, a esperar las negociaciones, o como quedó asentado, a negociar bajo la mesa. La legitimidad, en todo caso, depende de la representatividad que ostente el negociador. No es lo mismo, un sindicato con representación del 98% de los empleados, que tres sindicatos, de los cuales uno ostenta el 58%, el segundo 25% y el tercero 15%. En estos casos, como ya fue explicado, el sindicato uno cuenta con el respaldo de la mayoría de

los trabajadores, y salvo que representen diferentes actividades, profesiones o sectores, en donde los porcentajes cambian, el de mayor representatividad es el que tiene capacidad para negociar, esa es la capacidad es la que le otorga la legitimación para negociar.

A esta legitimación habrá que adherirle el hecho irrefutable que, de cualquier forma, aunque los otros trabajadores no integren el sindicato mayoritario, lo que se negocie será de aplicación general, es decir, de este principio, surge también el principio erga omnes del convenio colectivo. Hay tres tipos de legitimidad: la inicial, la plena y la decisoria. La primera de ellas, consiste en la facultad de solicitar el inicio de las negociaciones, y para el efecto, como consecuencia lógica, se designa a los miembros de la comisión negociadora. La segunda, se centra en la representatividad de las partes, extremo que es solicitado al interior de la comisión negociadora; la tercera, involucra necesariamente la capacidad de llevar a pleno desarrollo cada uno de los acuerdos, que como resultado tendrán un pacto colectivo que se cumple en su totalidad.

Por ello es importante resaltar que se considera sujeto legitimado al sindicato que cuenta con la mayor representatividad en la empresa pública o privada, en las organizaciones laborales especializadas, y en las asociaciones vinculadas cultural o geográficamente.

2.1.5. Igualdad y no discriminación

Este principio está fuertemente vinculado con otros de los que acá serán expuestos, como el de autonomía de la voluntad, autonomía e independencia, entre otros. El principio de igualdad debe ser entendido como el principio de no exclusión, el de correspondencia y equivalencia, es decir, no puede haber una Negociación Colectiva sin un sindicato, y ese sindicato no puede existir si excluye a cierto tipo de trabajadores, por lo que su mayor fortaleza será la igualdad entre sus integrantes, incluyendo, como es lógico, la igualdad de la participación de la mujer, tanto para elegir como para ocupar cargos de importancia directiva.

No obstante, ya se ha constatado que, no pocas veces, la Negociación Colectiva, aunque sea por intereses mayoritarios, suele traer consigo injusticias sobre todo contra minorías que no cuentan con mecanismos de defensa, como el caso de los que están entrando en la tercera edad, y, sobre todo, porque lo que busca es afianzar sus jubilaciones, o en otros casos, en los que no quieren su jubilación y les obligan, mediante las negociaciones a la jubilación anticipada. De esta manera, tiene especial trascendencia la prohibición de discriminaciones y la aplicación del principio de igualdad de trato. Este principio, no obstante, tiene una excepción y precisamente en temas como las de jubilación o sectores minoritariamente representados como las mujeres, en algunos casos, deben partir del principio de igualdad de los desiguales, o como se le conoce en otras naciones como representación por minorías.

El que sea un principio fundamental y que debe aplicarse en defensa del principio universal de igualdad, también no debe hacer pensar que, como es un sindicato en el que están concentrados todos los trabajadores, que representan todos los sectores, entonces deba pensarse en que el sector de producción tiene que tener las mismas condiciones que el de ventas o administración, no, en este caso debe quedar claro que, cada sector, debe plantear, en la Negociación Colectiva sus propios intereses, cuidando que no perjudiquen a los otros sectores, en este caso, el principio de distinción o separación es válido aplicarlo y no vulnera el principio de igualdad. Esta situación que puede provocar algún tipo de confusión, debe ser ejemplificada para un mayor entendimiento.

Mediante la Negociación Colectiva de condiciones de trabajo, el sindicato deberá haber recogido el sentir de todos los sectores, por lo que debe partir de los principios laborales como el de igual salario para igual trabajo, salvo cuando la antigüedad y la experiencia muestra una diferencia entre dos puestos que se denominan de la misma manera (un obrero experto de 20 años, no puede devengar lo mismo que uno de dos meses de ingreso). Sin embargo, un empleado temporal, sí debe devengar lo mismo que uno de reciente ingreso que está realizando la misma actividad, aunque este último ya figure en planilla y tenga un trabajo permanente. Este principio, igualmente refiere a la igualdad de

condiciones que deben observarse entre los delegados patronales y sindicales, de quienes ninguno tendrá una prebenda o trato especial.

Así las cosas, se impulsa abiertamente la existencia de un mecanismo negociador que contemple la igualdad de condiciones, la igualdad de oportunidades para los beneficiados, la no discriminación, el acceso total de todos los sectores, la desigualdad de los desiguales y en pocos términos, una negociación plenamente incluyente.

2.1.6. Bilateralidad

Este principio surge del diálogo mismo que implica la Negociación Colectiva, ya que para que exista diálogo y por ende negociación debe existir esa correlación de bilateralidad. Es lo que se conoce como reciprocidad entre las partes, en las que cuando una parte plantea un tema a tratar, la otra está dispuesta a escuchar y a encontrar una salida, pero a la vez, la que ha hecho el planteamiento, está dispuesta a escuchar contrapropuestas, que permitan ponerse de acuerdo. Este principio se funda, se sostiene, en la participación de dos partes, que recíprocamente escuchan y con base a esa dinámica negociarán salidas a la problemática laboral.

Sepúlveda Malbrán y Vega Ruíz sobre la importancia del principio de bilateralidad explican que afirman que: Si asumimos la posibilidad y necesidad real de actualizar la Negociación Colectiva y los sistemas de relaciones laborales, se pueden establecer los siguientes grados de participación sindical, los cuales expresan diferentes posibilidades y alcances de una relación bilateral dentro de la empresa y deben ser parte de los procesos de negociación... Este grado de bilateralidad brinda al sindicato una elevada influencia, inclusive para poder vetar una propuesta de la empresa, cuando ésta vaya contra el interés de los/as trabajadores/as, ya sea en condiciones de trabajo, empleo, remuneración, etc. (1998, págs 34 y 35)

Como puede evidenciarse del subrayado, efectivamente la bilateralidad empodera a ambos sectores, pero refuerza principalmente al sector sindical, el que finalmente logra encontrar la forma para tener igualdad en la negociación con el empleador.

2.1.7. Colectividad

Este principio responde a la representatividad colectiva que deben tener quienes integran el grupo de trabajo, así, los sindicatos, deberán tener plena representación o muy cercana al ciento por ciento. Se trata de un principio rector, puesto que por ello se llama Negociación Colectiva, por lo que la delegación de cada parte buscará tener mayor respaldo y representatividad. Acá no caben negociaciones individuales o de grupos minoritarios. Todo tiene que relacionarse con la mayor representatividad. Además, implica que todo lo actuado en la negociación será de beneficio para la colectividad que el sector laboral representa a través del sindicato. Es decir, no se puede buscar beneficios para ciertos sectores en particular, porque para ello están representados todos los sectores en la negociación.

En Guatemala, ha habido casos en los cuales se denuncia que los representantes sindicales transan beneficios sólo para uno o dos sectores (debajo de la mesa) olvidándose de la masa laboral compuesta por 20 ó más sectores productivos.

2.1.8. Regulación transaccional

Este es un principio que atiende la relación entre lo acordado y lo ejecutado, es decir, regula las negociaciones que se hayan alcanzado hasta que se haya dado por completado el pacto colectivo de condiciones de trabajo por ambas partes. De no cumplirse un porcentaje alto de lo acordado, esto puede devenir en una ampliación del pacto, y, por ende, en nuevas negociaciones entre ambos sectores, e incluso en motivar a que no exista renuncia unilateral de lo actuado. Este principio laboral parte del principio jurídico *pacta sunt servanda* que refiere a que los pactos entre las partes deben respetarse, por lo que, en este caso particular, se vuelve regulación de lo pactado en la transacción, porque no hay que olvidar que la Negociación Colectiva permite el pacto de condiciones de trabajo, que constituye una ley profesional.

Conforme el organismo internacional a cargo de la dirección del trabajo en el mundo, no pueden excluirse de este listado, los principios de igualdad de género y de prohibición de discriminación, porque guardan elementos comunes que afirman su interrelación con la Negociación Colectiva. Ambos, principios, que ya no desarrollaremos por considerar que los subsume el principio de igualdad, están contenidos dentro de los Derechos Fundamentales del Trabajo expresados en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo 1998 y en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa del 2008 (OIT, 2013, pág 11)

Para Arrau, Obrador y otros (2008, pág 9), los primeros tres principios que impulsó OIT, y que incluso deben considerarse en la actualidad dentro de todo tipo de negociaciones colectivas o individuales son: La paz social que sólo puede lograrse con justicia social; que es imperativo mejorar las condiciones de injusticia, miseria y privaciones laborales de gran número de seres humanos, y que se hace necesario adoptar regímenes laborales verdaderamente humanos. Nuevamente se observa que el autor refiere a valores propios de la negociación.

2.2. Principios constitucionales de la Negociación Colectiva

La Constitución Política de la República de Guatemala, CPRG, constituida por 281 artículos, sin contar las normas transitorias, incluye una serie de artículos específicamente relacionados con la Negociación Colectiva, los sindicatos, el derecho de organización y los derechos laborales individuales y colectivos. Sin embargo, este estudio debe centrarse específicamente en los que refieren a los principios que fundan la Negociación Colectiva, en este caso, los artículos 34, 46, 101, 102, 103, 104, 106 y 116 de la CPRG. El artículo 34 constitucional es fundamental, porque orienta al principio de libre asociación, promoviendo de esa cuenta, en una interpretación ampliada del precepto constitucional que la creación y formación de sindicatos es totalmente libre.

Además, el artículo 46, que prima el principio de preeminencia del derecho internacional sobre el derecho ordinario guatemalteco, mediante el cual se logra la aplicabilidad de todos los convenios, acuerdos y tratados internacionales que, en materia laboral, puedan aplicarse, resulta ser base principal para lo que la Constitución no aborda, pero sí las instituciones internacionales especializadas. Dentro de los derechos sociales, la Constitución de Guatemala, igualmente desarrolla el principio de justicia social (artículo 101), mismo que es aplicado dentro de la Negociación Colectiva, partiendo del principio de realidad social, que busca que exista correspondencia entre lo que solicita un sindicato y lo que se le puede otorgar por parte de su empleador. De éste, se derivan los principios laborales mínimos a ser superados, contenido en el artículo 102, que en su literal q) fortalece el principio de libre asociación laboral, al impulsar la libre sindicalización de los trabajadores.

Posteriormente, en su artículo 103, la Constitución Política presta atención a los conflictos relacionados con el trabajo, los que empodera mediante la norma al fundamentarlo con los principios de tutelaridad y conciliación, que permiten proteger al sector laboral organizado o no, mediante la aplicación de normas adjetivas y sustantivas que apliquen el principio de igualdad de los desiguales dentro de la tutelaridad que sustenta al derecho laboral. Incluso, un artículo después (104), advierte la norma constitucional que, agotados los procedimientos conciliatorios podrá recurrirse a la huelga y al paro, extremos que deben ser autorizados por órgano jurisdiccional, pero que igual está contenido en la CPRG por considerar imperativo proteger al trabajador cuando no se quiere entablar el diálogo y acudir a la Negociación Colectiva o como último recurso de diálogo a la mediación. Igualmente se observa en el artículo 116 de la Constitución.

Otro de los principios en los que se centra el derecho laboral es la irrenunciabilidad de los derechos sociales (artículo 106), principio que empodera la tutela laboral, porque incluso en contratos o pactos colectivos, según su caso, los trabajadores no pueden renunciar a derechos adquiridos con antelación en una ley profesional (pacto de condiciones de trabajo) que haya sido suscrito. Esto se traduce en el hecho insoslayable

que el derecho laboral es un mínimo susceptible a ser superado, no al revés. Estas normas constitucionales sirven de respaldo pleno para que el artículo 15 del Código de Trabajo prime los principios del Derecho de trabajo en cualquier asunto relacionado con los casos no previstos en las leyes laborales, tanto sustantivos como adjetivos.

2.3. Normas fundamentales de la Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva no surge en forma casual, sino de una serie de métodos de resolución de conflictos que han ido evolucionando, alcanzando su madurez en la década de los años sesenta del siglo veinte. Su fortaleza, y es lo que se aborda en este apéndice temático, la sustentación normativa que tiene, tanto en el ámbito local como internacional. El Derecho de trabajo, por medio de la aplicación de normas universales se ha logrado desligar de su vínculo específico, principalmente en materia de derecho colectivo, por lo que, precisamente en la herramienta que más se ha avanzado ha sido en la Negociación Colectiva.

2.3.1. Normativa local

En materia sindical y de Negociación Colectiva, la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla cuatro artículos de los 281 que contiene (aparte de los 27 transitorios) en los que se fundamenta la libre asociación y conformación sindical que, se ha de tenerse en claro, es la base para la Negociación Colectiva. La primera de las normas constitucionales que resulta obligada y de la cual ya se hizo referencia, es el artículo 34, en el que se garantiza el derecho a la libre asociación, mismo que permite la conformación de asociaciones civiles, religiosas, profesionales y laborales, no así de carácter paramilitar. Esta es la norma fundamental para que los trabajadores se organicen sin limitación ni impedimento alguno.

Posteriormente, en el artículo 102 literal q), también mencionado, la Constitución deja claro que el derecho de sindicalización es libre para los trabajadores.

La norma constitucional advierte: Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

En forma paralela, los artículos 103 y 104 de la Constitución, al tutelar el Derecho de trabajo, ya abordan lo relativo a los conflictos relativos al trabajo, los cuales deben ser sometidos a jurisdicción privativa, y al derecho de huelga y paro, luego de agotados los procedimientos de conciliación.

Entre tanto, el artículo 106 de la Constitución de Guatemala, mientras garantiza y tutela los derechos laborales, aunque en forma un tanto oculta, igualmente resguarda (protege y fomenta) la Negociación Colectiva.

Al respecto expresa: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la Negociación Colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...

Otro artículo que igualmente resulta significativo para la organización sindical y, por ende, para la Negociación Colectiva, es el artículo 116 en el que descansa la huelga de los trabajadores del Estado.

La norma constitucional expresa: Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

No obstante, la norma constitucional sólo sirve de motivación para el Derecho laboral colectivo, puesto que su fortaleza se encuentra en el Código de Trabajo, en donde por extensión de los artículos 102 y 106 constitucionales, al ser derechos sociales mínimos,

susceptibles a ser superados, se desarrollan del artículo 206 al 234 en donde se refiere ampliamente a la organización sindical (sindicatos), y del artículo 49 al 56 aborda lo relacionado con los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que son el resultado directo de la Negociación Colectiva. De dicha cuenta es correcto señalar que la base jurídica del derecho colectivo del trabajo se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala, pero que la Negociación Colectiva, encuentra su fuerza y desarrollo en el Código de Trabajo.

Respecto a la Negociación Colectiva, que es la base del pacto colectivo y el método por excelencia de resolución de conflictos de carácter económico y social, aunque no se enuncie literalmente como tal, es abordado por el Código de Trabajo.

Esta norma expresa que: Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos. (Código de Trabajo, 1961, págs 374-413)

2.3.2. Normativa internacional

Con base los artículos 44, 46 y 102 de la Constitución Política de la República, una de las fuentes formales que influyen directamente la legislación sindical de Guatemala es el Convenio 87, del año 1948 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este convenio incorpora a los principios que se refieren a la libertad sindical y a la protección del trabajo de sindicación. La primera garantía básica que propone, es garantizar a los trabajadores y a los empleadores constituir las asociaciones que estime pertinentes, y afiliarse, sin ningún tipo de discriminación, además, garantiza la autonomía de los sindicatos, y afiliarse libremente a las organizaciones de trabajadores o de empleadores.

En su artículo diez, el Convenio 87 (OIT, 1948), expresa: “En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.” Otro de los instrumentos internacionales de interés y aplicación para el derecho colectivo, se aprueba en el año 1949. La Organización Internacional del Trabajo aprobó el convenio número 98 (OIT¹). En este garantiza el principio de la libertad sindical frente a los poderes públicos y a cualquier acción que pudieran realizar los empleadores o instituciones que los concentren a éstos. En su artículo primero, el Convenio 98 de la OIT¹ (1949), establece que la protección sindical debe ejercerse especialmente contra cualquier acto que tenga por objeto condicionar al trabajador a no afiliarse a un sindicato, o a la de dejar de ser miembro de otro.

Este convenio, igualmente contempla que, no puede despedirse a un trabajador, o perjudicarlo en cualquier forma por su filiación sindical.

El Convenio 154 (OIT, 1981, pág 6), igualmente define la Negociación Colectiva, e indica: En el Convenio, el término “Negociación Colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin las condiciones de trabajo y empleo; o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

De cualquier forma, la Organización Internacional del Trabajo, advierte de la necesidad de reconocimiento estatal a las organizaciones sindicales.

Para el efecto, expresa: Los gobiernos deberían conceder pleno reconocimiento a los sindicatos a los fines de la Negociación Colectiva y de otros fines conexos; deberá respetarse plenamente el papel representativo de los sindicatos que se deriva de los principios de la libertad sindical y de asociación. En algunos países, el derecho a la libertad sindical y de asociación está garantizado en la Constitución nacional, con lo cual este derecho tiene un rango normativo superior a las leyes ordinarias, ya que constituye un derecho fundamental. Otros países han incluido en su legislación ordinaria reglamentos detallados acerca de la función que pueden cumplir los sindicatos y de su derecho a participar en negociaciones colectivas (...) los sindicatos de funcionarios de la administración pública no deben limitarse a su papel tradicional de “defensores”, y deben desempeñar también un nuevo papel de “colaborador de la organización”. Entre otras cosas, ello requiere que los líderes y los negociadores tengan conocimiento de las nuevas posibilidades en materia de Negociación Colectiva. (OIT, 201, págs, 50-52).

Lo anterior, evidencia la importancia capital que OIT le otorga a la Negociación Colectiva, sin embargo, tendría que plantearse una enciclopedia para la exposición de todos los convenios suscritos por el concierto de naciones con la Organización Internacional del Trabajo, en los que, sin lugar a dudas se ha fijado no sólo los principios fundamentales de la Negociación Colectiva, sino el camino a seguir en todo el derecho laboral, individual y colectivo (Corte Suprema de Justicia, 2016). (Guatemala, consecuencia del Código de Trabajo de 1947, que posteriormente sufriera mutaciones y que se constituyera en lo que hoy se conoce como el Decreto 1441, ha suscrito con la Organización Internacional del Trabajo 68 convenios relacionados con el trabajo, su ambiente, las organizaciones sindicales, la Negociación Colectiva, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, igualdad, entre otros, mismos que hoy se enumeran, desarrollando en donde corresponde, únicamente los que más se vinculan con el trabajo de esta investigación.

Los convenios de mayor aplicación al tema acá desarrollado de los 68 suscritos, son enumerados, haciendo referencia a qué corresponden y el año creado por OIT, éstos son: 1. Convenio número 1, sobre las horas de trabajo industrial (1919); 2. Convenio número 11, sobre el derecho de asociación-agricultura (1921); 3. Convenio número 14, sobre el descanso semanal en las empresas industriales (1921); 4. Convenio número 19, sobre la igualdad de trato en accidentes de trabajo (1925); 5. Convenio número 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928); 6. Convenio número 29, sobre el trabajo forzoso (1930); 7. Convenio número 30, sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas (1930); 8. Convenio número 50, sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas (1936); 9. Convenio número 59, sobre la edad mínima en la industria (1937); 10. Convenio número 64, sobre los contratos de trabajo indígenas (1939); 11. Convenio número 86, también sobre los contratos de trabajo para trabajadores indígenas (1947); 12. Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); 13. Convenio número 95, sobre la protección del salario (1949); 14. Convenio número 98, sobre el derecho de sindicalización y Negociación Colectiva (1949); 15. Convenio número 100, sobre la igualdad de remuneración (1951); 16. Convenio número 118, sobre la igualdad de trato en materia de seguridad social (1962); 17. Convenio número 131, sobre la fijación de salarios mínimos (1970); 18. Convenio

número 141, sobre la organización de trabajadores rurales (1975); 19. Convenio número 154, sobre la Negociación Colectiva (1981), 20. Convenio número 169, sobre los pueblos indígenas y tribales (1989).

2.4. Libertad sindical y Negociación Colectiva

El derecho de asociación, es uno de los pilares del sindicalismo. Mediante éste, las asociaciones de trabajadores se aperturan a la libre afiliación, que incluye (bajo el influjo del principio de igualdad) a hombres, mujeres, menores de catorce años y adultos mayores, y personas de todas las etnias, razas, y culturas. Entre tanto, la libertad sindical es un paso hacia la democratización de las organizaciones, y permite la tutela jurídica, facilidad en la creación de organizaciones, pluralidad étnica y cultural, igualdad de género, respeto a la vida humana, resolución de conflictos, Negociación Colectiva y la promulgación de leyes profesionales.

En el ámbito del derecho internacional se considera asociaciones de trabajadores a:

1. Los trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
2. A quienes ejercen el mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas, y
3. A quienes presten servicios dentro de la empresa, aunque realicen diversas actividades.

Los sindicatos, a los que igualmente se les puede denominar uniones o alianzas, dependiendo de su capacidad integradora, podrán ser asociaciones de sindicatos, coaliciones, corporaciones, gremios, sociedades, grupos profesionales y federaciones. De igual forma pueden tomar distintas formas, dependiendo de su relación con otras organizaciones de trabajadores. Los sindicatos y uniones, son agrupaciones de trabajadores de una misma actividad o empresa; las federaciones son agrupaciones de

sindicatos, y las confederaciones son agrupaciones de federaciones o sindicatos. La libertad sindical permite la posibilidad de integración de asociaciones laborales con otras afines como se ha determinado y precisamente una de las manifestaciones más claras de la libertad sindical, es la autonomía federativa.

Conforme el listado anterior, se habla ya de un sistema de organización piramidal, en la que se detecta sindicatos primarios o simples, también llamados de base, situados en la base de la pirámide, y sindicatos complejos o superiores, llamados de segundo y tercer grado, y que se encuentran en el medio o en la cúspide de la pirámide. Los de base están compuestos e integrados por trabajadores físicos, en tanto que, los complejos, también conocidos como “sindicato de sindicatos”, se conforman en la medida en que no asocian a personas físicas, sino que nuclean a otras organizaciones de menor grado, que se adhieren a ellos. Hay que recordar que la creación de un sindicato implica la manifiesta voluntad de los trabajadores, de constituir una asociación de carácter permanente para la representación y defensa de sus intereses.

Además, la libertad sindical se sustenta en sus estatutos que son las leyes internas de cada asociación, mismos que conforme la normativa, tienen similitudes, salvo en su objeto y fines. En todo caso, los sindicatos deben contar con un órgano deliberativo de máximo nivel, que constituye el cuerpo representativo de la soberanía del sindicato... la Asamblea General. La doctrina laboral ha puesto de manifiesto que la inserción del sindicato dentro de una empresa, motiva a la libertad y al poder. Es decir, el reconocimiento de un espacio de autonomía en el lugar de trabajo, que permite ser un centro de reuniones para el análisis de la problemática, pero, además, constituye la participación en el centro del poder de decisiones.

La organización sindical, igualmente exige una protección expresa hacia los derechos humanos de los trabajadores, quienes, de estar integrados en un sindicato, no pueden ser despedidos, suspendidos o sufrir modificaciones en las condiciones de su trabajo, salvo que sea sometido a un proceso judicial y se autorice, por parte del juzgador, su destitución. De ser así, lo que se está aplicando se denomina, exclusión de la tutela

sindical. Caso contrario, de no autorizarse, por parte del juez, el trabajador debe ser reinstalado de inmediato, por lo que se pone de manifiesto la tutela judicial. De dicha cuenta, toda acción que pretenda coartar la libertad sindical y la defensa de los trabajadores, se considera práctica desleal.

Entre estas sobresalen: promover, por parte del empleador o patrono, la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical; adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en un sindicato; rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical mayoritaria, y destituir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de inamovilidad. La libertad sindical va unida a la Negociación Colectiva, por cuanto la primera, permite que la segunda se desarrolle, por lo que resulta normal que los sindicatos constituyan un comité de negociación, cuyo papel es hacer un estudio en profundidad de los problemas que deben ser analizados y expuestos en todo el proceso de negociación con los patronos.

Dicho comité de negociación debe estudiar los contratos laborales y sus mejoras, recomendar correcciones que deben introducirse al convenio o contrato precedente. Gernigon, Odero y Guido reflexionan sobre los cambios del mundo globalizado que ya ha influido en el método de resolución de conflictos laborales.

Para el efecto, exponen: La Negociación Colectiva ha acusado, como es lógico, el impacto de las profundas transformaciones que experimenta el mundo desde hace veinticinco años: la aceptación general de la economía de mercado tras la caída del muro de Berlín, la reducción del sector público, la redefinición del papel del Estado, la reestructuración y la mundialización económicas, la generalización de técnicas eficaces para luchar contra la inflación, la expansión de las formas atípicas de trabajo y de los contratos temporales, los procesos de democratización política y social, la creciente autonomía de los sindicatos y muchos otros factores que sería demasiado largo enumerar. Todo ello ha tenido repercusiones muy importantes y diversas en la Negociación Colectiva. La cobertura personal de los convenios colectivos ha disminuido debido, entre otros factores, a los altos niveles de desempleo y a la expansión de la economía no estructurada, de la subcontratación y de varias formas atípicas de trabajo dependiente (donde es más difícil la sindicación), aunque ha progresado la Negociación Colectiva en la función pública de muchos países. También ha disminuido el margen de maniobra de las partes negociadoras a raíz de las sucesivas crisis económicas y de los condicionamientos que les imponen los procesos de racionalización e integración económica... (2000, pág 37)

De dicha cuenta, previo a iniciar las negociaciones, el sindicato debe investir a la comisión negociadora de confianza, advirtiéndole de sus limitaciones, lo primero para que tenga libertad para negociar, y lo segundo, para que no existan abusos ni componendas fuera de la mesa de negociación. La libertad sindical implica igualmente organización, y por ello debe contener un listado de posibles temas a tratar entre los que figuran: las remuneraciones y sus formas, las escalas salariales, los horarios y jornales de trabajo, los periodos de descanso y las vacaciones, la sustitución por enfermedad o motivos subyacentes, y sus consecuencias para el titular de la plaza, el tiempo otorgado para la capacitación, los beneficios sociales y accesorios, los fondos de pensión o de enfermedad, los despidos y las causales específicas, el adiestramiento e inducción inicial, los periodos de prueba, la duración de los contratos, la aplicación de la igualdad de género.

Sin embargo, hablar de libertad sindical no implica hacer referencia a libertad absoluta, por lo que se puede hacer referencia a dos tipos de libertad sindical. El primero de ellos que responde a la legislación nacional relacionada específicamente con condiciones que permiten constituir un sindicato, e incluso una serie de elementos que, si bien no son prohibitivos, frenan la abierta libertad sindical, mientras que el segundo, está constituido por la estructura misma de la organización laboral constituida, que dentro de sus estatutos plantea sus alcances, a quienes y bajo qué condiciones pueden participar en la Negociación Colectiva. No debe confundirse, obviamente, libertad sindical, que, en todo caso es el derecho inherente de los sindicatos a participar en las negociaciones colectivas, sin ningún tipo de limitaciones o condicionamientos, con las condiciones legales que hay que cumplir para constituir un sindicato, o el derecho de los trabajadores a asociarse en sindicatos, que responden al derecho de asociación.

La libertad sindical es la sombrilla que resguarda al sindicato en la Negociación Colectiva. Se trata del derecho de acción colectiva que ejercen los representantes del sindicato para bien de todos los trabajadores. Para Benites y Larco (2004, pág 22), la Negociación Colectiva en los sectores público y privado, ocasiona preocupación en el Estado, sobre todo porque debe apreciar las negociaciones desde dos dimensiones, la

de empleador, que le provoca observar fuertes impactos en el manejo del presupuesto y las políticas laborales y salariales, y la de la dimensión política, que evidencia su sensibilidad respecto a la Negociación Colectiva, pudiendo determinar políticas restrictivas para la Negociación Colectiva y que perjudican directamente la libertad sindical.

2.4.1. Contenido de la Negociación Colectiva

La objeción base es la pobreza de los contenidos de la Negociación Colectiva. Esto es, se reduce a incrementos salariales, fijados a nivel de sector, con escasos contenidos sobre otros temas, en especial cuestiones organizativas y técnicas.

- 1) Aspectos contractuales (duración y prórrogas).
- 2) aspectos organizativos (tiempo de trabajo, horas extra, movilidad).
- 3) aspectos retributivos (complementos).
- 4) condiciones de trabajo.

El principal aspecto de rigidez observado en los contenidos de la Negociación Colectiva es la rigidez salarial, que se aprecia en tres aspectos simultáneamente.

- a) Derivado de la centralización de la negociación, los aumentos salariales son comunes a todas las empresas de un mismo sector, que se ven indiciados actualmente, en su mayor parte con revisión salarial por desviación con respecto a la inflación prevista.
- b) Escasa sensibilidad de las variaciones salariales a las diferencias en productividad y en resultados de las empresas, con efectos negativos, por tanto, sobre las tasas de paro y de inflación, priorizando los incrementos salariales. (García Laso, 1996: 69-72)

Al respecto, Davalos y Perelman señalan: Los modelos que la teoría económica ha elaborado sobre la Negociación Colectiva y la intervención de los sindicatos inciden en los efectos negativos sobre el empleo, vía incrementos salariales. A partir de los supuestos de que parten y del modelo económico general en que formalizan sus teorías la negociación salarial, como mecanismo de intervención sindical en la determinación salarial, constituye un elemento de rigidez en el mercado de trabajo. Sin embargo, al estudiar desde un punto de vista económico el funcionamiento del mercado de trabajo, podemos comprobar los fallos que presentan los supuestos de que parten. (2004, pág 15)

2.4.2. Derechos relativos a la Negociación Colectiva

- a) El pleno respeto del derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, incluido el derecho de huelga y la protección contra la discriminación antisindical constituyen la condición previa para la realización de la democracia en el lugar de trabajo y en la sociedad;
- b) La libertad sindical y la Negociación Colectiva han sido reconocidos como derechos habilitantes en la Declaración sobre la Justicia Social y como una condición previa para lograr los 4 objetivos estratégicos del Programa de Trabajo;
- c) La capacidad de los sindicatos para negociar colectivamente es una herramienta fundamental para mejorar las condiciones de trabajo y resolver los conflictos laborales, así como para lograr la justicia social, el trabajo decente, el desarrollo económico y la estabilidad en las sociedades;
- d) Todo ello requiere la ratificación y aplicación de los Convenios pertinentes de la OIT (números: 87, 98, 94, 144, 135, 151 154, 158) y la promoción de las recomendaciones correspondientes, instrumentos que fortalecen la representación de los trabajadores y la Negociación Colectiva;
- e) El pleno respeto y la aplicación de los derechos de los trabajadores requiere una labor eficaz de las inspecciones del trabajo, de los tribunales del trabajo y de la administración del trabajo;

f) La existencia de sindicatos fuertes, representativos, independientes y democráticos, así como de organizaciones de empleadores comprometidos con la Negociación Colectiva fomenta los sistemas de relaciones del trabajo eficaces y permite la existencia de estructuras y políticas tripartitas eficaces;

g) El acceso por parte de los sindicatos a la información económica y financiera constituye un elemento fundamental de la Negociación Colectiva de buena fe;

h) La igualdad de derechos y la no discriminación (Convenios No. 100, 111, 97, 143) constituyen elementos importantes para lograr y defender condiciones de trabajo justas para todos y prevenir el desgaste de la Negociación Colectiva. (Villela, 2013: 342-346)

CAPÍTULO III

PARTES, EFECTOS Y FACTORES QUE INFLUYEN EN LA NEGOCIACIÓN

COLECTIVA

Partiendo de las premisas sobre el reconocimiento con carácter exclusivo del derecho a la Negociación Colectiva en favor de las personas con naturaleza sindical únicamente, así como la de la fijación de una estructura o delimitación de los ámbitos de negociación con carácter cerrado o preestablecido en la Ley y en los Convenios Internacionales que regulan específicamente este tema, las partes que se involucran en las mesas de negociación son en primer lugar, los representantes de la parte patronal, que bien puede ser una entidad privada o una entidad del Estado, para lo cual, independientemente de ambas, se debe contar con representación y legitimación negociadora. De igual forma, la parte sindical debe contar con su representación debidamente legitimada por la Asamblea General, que es el máximo órgano dentro de esa asociación profesional.

Esta representación deberá contar con facultades suficientes para poder negociar los acuerdos que posteriormente serán refrendados por las máximas autoridades de cada una de las partes involucradas en la negociación, debiendo para ello, definir desde el inicio de las rondas de negociación, bajo qué términos se estará negociando y fijando siempre un tiempo prudencial para realizar las sesiones y lograr los acuerdos por la vía directa. Es en estas negociaciones donde las partes involucradas deberán analizar todos los factores que se ven involucrados, mismos que serán analizados más adelante y que permitirán alcanzar acuerdos satisfactorios para todos los actores.

3. Partes, efectos y factores que influyen en la Negociación Colectiva

3.1. Estructura de la Negociación Colectiva

Existen numerosos tratadistas que han hecho referencia a la estructura que tiene la Negociación Colectiva, ese es el caso de Martín Valverde, citado por Pérez Ortiz, quien señala que habitualmente, la estructura de los diferentes sistemas de negociación se realiza atendiendo al ámbito funcional o unidad de negociación predominante; es posible distinguir entre aquellos países donde predomina una sola forma de negociación, aunque el caso más habitual es el de aquellos donde la negociación se lleva a cabo en distintos ámbitos, de forma articulada o no, siendo posible, en algunas ocasiones, destacar uno de ellos sobre los demás. Fernández Molina advierte que en las controversias y negociaciones colectivas debe aceptarse la vinculación con el empleador, más éste o sus representantes, no pueden formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores (2007, pág 177)

Entre tanto, el artículo 212 del Código de Trabajo aclara que: ...no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que, por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, estén obligados a defender, de modo preferente, los intereses del patrono.

Las cuestiones básicas que permiten caracterizar los diferentes sistemas o modelos de Negociación Colectiva, en cuanto a su estructura, se centran, principalmente en el ámbito de negociación, el grado de centralización y el grado de coordinación de la Negociación Colectiva, además de la capacidad que cada parte tiene para ejercer presión y así, influir en los resultados. Normalmente se emplea el término estructura de la negociación para aludir a los distintos ámbitos en que ésta se lleva a cabo. Sin embargo, la acepción más amplia hace referencia al conjunto de unidades de negociación y a las relaciones entre ellas, dentro de un segmento del sistema de Negociación Colectiva (Perez Ortiz, 2006, pág 7).

La estructura de la Negociación Colectiva es un concepto que contribuye a la conformación de un sistema de Negociación Colectiva ya que no está referido sólo al conjunto de convenios colectivos que lo forman sino a las reglas que ordenan la negociación y, muy especialmente, a los ámbitos – niveles – en que se distribuyen las competencias negociables; esta “armazón” es un elemento esencial de dicho sistema y el mismo puede redundar en una Negociación Colectiva articulada, en la que se definen previamente ciertos mandatos de actuación o de delimitación de facultades, o carente de referencias y aceptando una pluralidad de niveles o ámbitos sin conexión entre ellos.

Benites, Larco, citando a Cortés Villavicencio señala que: ...la estructura es el ámbito o marco en el que se desarrolla la actividad negociadora, es decir la unidad o nivel de contratación en la que se lleva adelante la negociación y se arriba a un determinado convenio. No obstante, las más generalizadas, son las negociaciones a nivel de establecimiento, centro de trabajo o empresa y las negociaciones a nivel de rama de actividad o industria o, más aún, de toda la actividad económica, dando lugar a los denominados modelos de negociación descentralizada o centralizada, respectivamente. (1990, págs 12 y 13)

Sin embargo, las consecuencias de una determinada estructura, en particular en los modelos que han sido indicados como “estáticos”, no se agotan en ese “reparto” de competencias, sino que trasciende, en modo mucho más formal, en reglas para la selección de la norma colectiva aplicable. Los conceptos de centralización o descentralización de la Negociación Colectiva, o sus consecuentes preferencias por un convenio sectorial o un convenio de empresa, son decisivos al momento de la determinación de la estructura. En ésta, se dirime “políticamente” cierta concepción de la distribución del poder y, con ello, la fisonomía de un sistema desde este punto de vista; un sistema de reglas de concurrencia que favorezca, promueva o arbitre un determinado nivel de negociación estará dirimiendo conflictos *a posteriori* pero, además, prefigurando un régimen con determinados actores.

Como se verá en los informes, ambos aspectos, estructura y respecto de ella, la mayor o menor descentralización de la negociación, y vigencia, son sustantivos al momento de examinar la mayor o menor protección que confiere el sistema estatal a los actores sindicales y a la garantía de los derechos de los trabajadores; es además, un test adecuado para medir la mayor penetración de políticas flexibilizadoras o desreguladoras

propias de la década de los noventa y con diversa incidencia en los países latinoamericanos y actualmente en el viejo continente. En materia de eficacia del convenio colectivo, se ha apuntado previamente la intervención estatal para extender los alcances del convenio más allá de lo que inicialmente pueda venir dado por los sujetos pactantes.

En efecto, una visión de la Negociación Colectiva apegada a un criterio estrictamente autónomo conlleva conferir eficacia al mandato previo que ostentan los sujetos y, por tanto, una limitación subjetiva posterior. En la parte sindical puede derivar en un derecho exclusivo para los trabajadores afiliados al sindicato y en la parte empresaria a una limitación a los empleadores firmantes. Esta parcialidad conspira severamente con una extensión, uniformidad u homogeneidad normativa y conduce a una primitiva versión de la autonomía colectiva fundada en la exclusiva fuerza conflictiva. Por el contrario, a partir del “descubrimiento del Estado como organizador social” y luego del rol que el sindicato está llamado a cumplir en el Estado Social, el reconocimiento del mismo a través de una fórmula para atribuirle el carácter de gestor de intereses colectivos supondrá un reflejo en términos de norma general que evita la fragmentación.

A los fines de dicha extensión o consolidación de una norma colectiva general, con una aplicación que vaya más allá de los sujetos estrictamente representados, por tanto, afiliados y no afiliados al sindicato pactante, comprendidos o no directamente por la representación en la negociación desde el lado de los empresarios, se acude a una fórmula de reconocimiento externo de la autonomía colectiva y a una atribución de la misma como norma colectiva de alcance general. El llamado *erga omnes* (para todos), se obtiene por dos vías: una, la predeterminación de los sujetos; la otra, la intervención pública disponiendo tal efecto bajo la forma de homologación, extensión u otra denominación. (Gianibelli, 2013, págs 41 y 42)

La estructura de la Negociación Colectiva tiene mucho que ver con la estructura en que está organizado el movimiento sindical. Cuando la estructura se organiza básicamente a partir de sindicatos de empresas o centro de trabajo, la unidad básica de negociación

sería también la misma. Por supuesto, el modelo imperante no depende fundamentalmente del movimiento sindical. Sabemos que el marco legal influye de manera importante en la definición de la forma en que se pueden organizar los trabajadores; aunque el derecho a la libertad sindical debería dar autonomía a los sindicatos para decidir la mejor manera de organizarse y debería fomentar diversos niveles de negociación, es de todos sabido que las políticas laborales están presionando para restringir estos derechos.

En este sentido, un aspecto importante que se debe resaltar es el marco legal que predomina y que fomenta un determinado modelo de sindicalización. Estamos hablando del número mínimo de afiliados para constituir organizaciones sindicales en las empresas, y que vinculado al modelo de negociación descentralizado que existe en la mayoría de los países, limita en gran medida la capacidad de los trabajadores para negociar; sobre el número mínimo de afiliados que se necesitan para constituir algunas organizaciones de trabajadores y empleadores. Al referirse a la Negociación Colectiva, debe entenderse como una complejidad de factores, por demás está decirlo el procedimiento tendiente a celebrar un convenio colectivo. Es decir, es el conjunto de discusiones, disensiones, más o menos estandarizadas, formales o informales, cuyo objetivo final es el Convenio Colectivo.

Tienen el principal objetivo de tratar de llegar a un acuerdo colectivo, aunque en algunas ocasiones no se llegue a él. Es la vía por la que hay que caminar, a efectos de llegar a un acuerdo, que hemos denominado convenio colectivo.

3.1.1. Partes involucradas en la Negociación Colectiva, y sus niveles

Comúnmente en la Negociación Colectiva intervienen principalmente: los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores y el Estado, éste último puede actuar como empleador o como agente regulador (agente político). La Negociación Colectiva, por su mismo carácter, se realiza siempre a través de representantes. Pero no necesariamente los representantes tienen “representatividad” para negociar. La representatividad tiene

mucho que ver con la cercanía que tiene el dirigente para reflejar los intereses de los trabajadores. Existen muchos casos en los que los dirigentes sindicales, que tienen la facultad para llevar a cabo la Negociación Colectiva, no tienen la representatividad requerida. La representatividad es un concepto dinámico, es decir, así como hoy un dirigente sindical puede tener un alto nivel de representatividad, éste puede disminuir o desaparecer con el tiempo y viceversa.

La Negociación Colectiva se puede realizar en varios niveles que van desde el nivel nacional, confederal o interconfederal, hasta el nivel de empresa. La existencia de uno o varios de estos niveles de negociación en un país depende de múltiples factores, entre los que se puede mencionar; la legislación laboral, la política laboral del Estado, la manera en que se organizan los sindicatos y su tradición negociadora y el poder de los empleadores. Por otro lado, aunque con menos frecuencia, existen países donde se da la negociación interconfederal de carácter nacional, la cual ha sido utilizada en lugares como España que ha firmado diversos acuerdos marco sobre distintos aspectos que involucran los relacionados laborales. Sin pretender hacer una revisión exhaustiva de cada uno de estos niveles de Negociación Colectiva, se presentan en forma resumida los aspectos más significativos de cada uno de ellos.

3.1.1.1. Nacional: Este es el nivel más alto de negociación que involucra a todas las centrales sindicales de un país negociando generalmente con las confederaciones empresariales y cuando es tripartito se involucra también al Estado; este tipo de negociación se enmarca dentro de un modelo de negociación laboral, sustentado en la concertación social como instrumento para la definición de políticas laborales. Estas pueden ser políticas de empleo, salariales, de formación profesional, de seguridad social, etc. Las negociaciones a este nivel acuerdan los grandes lineamientos que servirán de base para las negociaciones de menor nivel. En este sentido no reemplaza la negociación por rama o por empresa, sino que ubica al actor sindical como partícipe de la generación de políticas marco para todos los trabajadores.

3.1.1.2. Sectorial o por rama de actividad: La Negociación Colectiva sectorial tiene como objetivo definir, a través de acuerdo colectivo, las relaciones contractuales de trabajo entre los trabajadores y empleadores de un determinado sector de la economía. En este caso participan, en representación de los trabajadores, federaciones de rama o sindicatos nacionales y en representación de los empleadores; sus organizaciones sectoriales. El Estado también puede ser un actor que participe de este tipo de negociación; en este caso la negociación es tripartita. La amplitud de los acuerdos que se tomen a nivel de rama, depende de las relaciones laborales que se den en cada país, estos acuerdos a su vez pueden tomar dos formas: reemplazar los acuerdos tomados por empresa o establecer el marco mínimo a ser tomado en cuenta en las negociaciones por empresa.

3.1.1.3. De empresa. El primer nivel de Negociación Colectiva es la negociación por empresa, que incluye la negociación a nivel de establecimiento e incluso de sección/ taller; este tipo de negociación toma como referencia los acuerdos contenidos en un convenio colectivo nacional (cuando existe) y/o en un convenio local/ territorial. Así por ejemplo el contrato a nivel de empresa puede ser una integración o una adaptación del acuerdo de sector.

3.2. Ventajas y desventajas de la Negociación Colectiva centralizada.

El grado de centralización que puede tener la Negociación Colectiva afecta, como consecuencia, a los salarios y la tasa de desempleo, por lo que una negociación a nivel de empresa adquiere más atención a la competencia que aquella que se refiere a la propia competencia de mercado de sus productos, por lo que los incrementos a los salarios, reflejan una línea más estable con la productividad de la empresa. Si la negociación se realiza en un nivel de máxima centralización, los sindicatos tendrán en cuenta los efectos de los convenios y los acuerdos que se alcancen sobre la inflación, la competitividad y la productividad.

3.2.1. Ventajas.

- i) Genera una cobertura mucho mayor, al involucrar a trabajadores de todo un sector.
- ii) Facilita las regulaciones uniformes de las condiciones de trabajo, reduciendo las diferencias entre los distintos establecimientos o filiales de una misma empresa o grupo.
- iii) Dota de mayor fuerza a los sindicatos, permitiéndoles cumplir de mejor forma con su finalidad de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.
- iv) Es más racional y menos pasional, puesto que despersonaliza el conflicto.
- v) Es adecuado para tratar aspectos de orden general o macroeconómico que afectan a la actividad laboral.
- vi) Reduce la conflictividad laboral y su impacto sobre el logro de las metas en la empresa.

3.2.2. Desventajas

La principal desventaja radica en que la construcción de los convenios se da en base a perfiles abstractos de la actividad, por lo que su resultado son promedios que no consideran los problemas específicos de cada establecimiento o filial. Esta desventaja puede ser superada con una adecuada articulación de las negociaciones colectivas de distinto nivel y con una dosificación razonable de sus respectivos contenidos en función de las circunstancias.

Aunque estos modelos de negociación existen en la práctica, lo cierto es que según el principio de libertad sindical y las Normas Internacionales del Trabajo, debería ser posible la negociación en cualquier nivel, así como también la combinación de niveles. Por ejemplo, podría existir una Negociación Colectiva realizada por un sindicato de rama

que podría ser una entidad Minera y además que ésta fuera complementada con la negociación que realicen los sindicatos de empresas mineras con sus respectivos empleadores; esta concurrencia de más de un nivel de negociación es lo que se denomina Negociación Colectiva articulada. Si bien es cierto que este concepto ya está integrado en las recomendaciones de la OIT y que de hecho se aplica en muchos países industrializados, en nuestra realidad existen muy pocas experiencias de Negociación Colectiva articulada.

Lo que nos debe quedar claro, es que la Negociación Colectiva articulada constituye un concepto clave para el desarrollo de un modelo equilibrado de Negociación Colectiva que recoja las ventajas del modelo centralizado y supere su desventaja.

Lamentablemente, es de todos sabido que, la decisión de elegir el mejor modelo de estructura de negociación no corresponde exclusivamente al actor sindical. Es un hecho, que la mayoría de empleadores opta por un modelo de negociación descentralizado y realizan presiones importantes para que esa situación no cambie. (Benites, Larco, 2004, págs 10-44).

Feres Nazarala indica que La negociación requiere siempre de una etapa de preparación, evaluación y de aplicación práctica del contrato o convenio colectivo. En un proceso de negociación, debe considerarse a las personas que en ella intervienen como seres humanos, cuyos derechos van más allá, de las reivindicaciones puramente económicas; el ser humano, necesita sentirse útil, inteligente, seguro física y laboralmente, con la autoestima en alto, realizado, proyectado a futuro, respetado e importante. Asimismo, para desenvolverse de la mejor manera, precisa de afecto, amistad, ser reconocido, perteneciente y considerado por sus semejantes, armonía en sus relaciones de trabajo, apoyo y confianza. (2016, pág 54)

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y que, deben abstenerse, de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria. Esto implica que la Negociación Colectiva debe realizarse de tal manera que pueda llegarse a un producto (el convenio colectivo) de la manera más armoniosa y rápida, utilizando los mecanismos legales que la norma contiene, pero proscribiendo todas aquellas acciones u omisiones que tiendan a obstruir la negociación o perjudiquen ilegalmente a una de las partes. Lo importante es convenir a las partes: negociar de buena fe; y, un no hacer de las partes: abstenerse de acciones lesivas a la contraparte. La importancia de los sujetos de la negociación, es que pueden

determinar el nivel de negociación e inclusive, podrían tener como contrapartida la necesidad de la asociación o reunión de empresarios.

Para una correcta interpretación deben distinguirse dos conceptos:

a) Capacidad Convencional. Es la aptitud genérica (no concreta) para ser parte de un acuerdo colectivo. Es decir, es la posibilidad, como organización sindical de ser un sujeto de la Negociación Colectiva. Es la facultad amplia de poder intervenir en una negociación.

b) Legitimación para negociar. Aptitud específica de un determinado sujeto colectivo para negociar un determinado convenio colectivo.

En principio todo sindicato, tiene capacidad convencional, pero hay casos que no todos tienen legitimación para negociar.

En algunos casos hay empresas donde existen varios sindicatos, lo cual no es bueno para los trabajadores, puesto que las empresas aprovechan esta segmentación de los trabajadores afiliados a los diferentes sindicatos de una misma empresa, para tratar de pactar derechos y/o beneficios muy sesgados y que a la larga lleva a profundizar la división de los mismos, por ejemplo, en una empresa hay tres sindicatos. El sindicato A, representa al 55% de los trabajadores, el sindicato B, al 20% y el sindicato C, a otro 20%. Todos en principio, por el sólo hecho de ser organizaciones sindicales tienen la capacidad de negociar. Sin embargo, el A, por ser el mayoritario absoluto, tiene la facultad para negociar colectivamente, siendo, por tanto, el único que tiene "legitimación para negociar". Salvo que cada sindicato decida negociar su Pliego de Reclamos en forma individualizada. Este tema se encuentra muy relacionado con el efecto para todos, o también denominado efecto erga omnes (para todos) del convenio colectivo. Un sindicato con mayoría absoluta, representará a todos los trabajadores (sus afiliados, los afiliados de otros sindicatos y a los no afiliados), y a todos ellos les será de aplicación el convenio colectivo resultante.

Consideramos que este tema no solo es de índole nacional, sino también gira alrededor del ámbito internacional, por ello es preciso hacer mención de lo siguiente:

3.3. El modelo de la Negociación Colectiva de las normas internacionales, gira alrededor de dos ideas centrales:

a- La idea de una Negociación Colectiva bilateral, autónoma, libre implica una Negociación Colectiva sin intervención estatal o con su escasa intervención.

b- La idea del fomento de la negociación. Algunos de los instrumentos de este fomento de la Negociación Colectiva tienen que ver con el deber de negociar, el deber de hacerlo de buena fe y el derecho de información. (Caballero Huertas, 2009: 7-14)

3.4. El modelo de beneficios mutuos en la Negociación Colectiva

En los últimos años han hecho su aparición modelos alternativos de negociación, que se conocen con diversos nombres: negociación de beneficios mutuos; centrados en los intereses; de ganar-ganar; integradora, y basada en principios. Este enfoque tiene la finalidad de promover la negociación productiva con arreglo a los siguientes principios:

i) Una apreciación cuidadosa de las necesidades y los intereses, tanto los propios como los de las otras partes, en lugar de obstinarse en promover posiciones de negociación establecidas de antemano;

ii) Un elevado nivel de intercambio de información;

iii) Esfuerzos centrados en acrecentar los beneficios posibles en el siguiente ciclo de negociaciones, antes de pensar en cómo repartirlos;

iv) Creatividad para generar opciones que promuevan los intereses comunes y que permitan conciliar intereses diferentes o contradictorios;

v) La resolución de problemas; y,

vi) La toma de conciencia acerca de la importancia del proceso.

El modelo de beneficios mutuos es un tipo de negociación que promueve la responsabilidad, en lugar de depender del poder económico, ya sea que lo ejerza el empleador, los trabajadores o sus representantes, en teoría:

i) El logro de una buena relación de trabajo da fuerza: cuando las partes desarrollan relaciones de confianza y respeto pueden negociar entre sí de forma más segura e influirse mutuamente de manera más creativa y con diversos grados de reciprocidad;

ii) La comprensión de los intereses de la otra parte da fuerza: cuanto mejor se comprenden las preocupaciones de la otra parte y se transmiten las propias, mayores serán las posibilidades de llegar a un acuerdo que satisfaga los intereses de ambas partes;

iii) La creación de una solución elegante da fuerza: el intercambio de información y el compromiso real contribuyen a concebir diversas alternativas, y más tarde soluciones, que de otra forma nunca hubieran existido;

iv) El llegar a compromisos da fuerza: si una de las partes está dispuesta a comprometerse y también a confiar en la otra parte, es posible avanzar mucho más en el proceso de concertación de decisiones.

3.5. El modelo mixto en la Negociación Colectiva

No todas las partes que consideran que el modelo de negociación desde posiciones es restrictivo o disfuncional están dispuestas a aceptar en su totalidad la alternativa que representa el método de beneficios mutuos; ello puede obedecer a varias razones: la falta de suficiente confianza para permitir, por ejemplo, un amplio intercambio de información; el escaso apoyo al modelo alternativo por desconocimiento de las partes en las discusiones o de los miembros representados; la necesidad de una relación con

mayor grado de independencia entre las partes para evitar la cooptación, etc. A pesar de este tipo de reservas, las partes podrían preferir adoptar de manera selectiva elementos del método de beneficios mutuos.

Por ejemplo, los métodos de solución de problemas centrados en los intereses se han empleado en negociaciones sobre cuestiones de índole más integradora tales como la formación, el equilibrio entre trabajo y vida familiar, la salud y seguridad en el trabajo y el entorno laboral. Por lo general se acepta que los métodos de negociación desde posiciones seguirán siendo el principal determinante en lo que se refiere a cuestiones como salarios y beneficios. Debido al interés en encontrar soluciones prácticas, las partes adoptan a veces un enfoque más híbrido. En los Estados Unidos, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) recurre a los métodos de “negociación tradicional modificada” o de “negociación mixta”, también empleados por facilitadores independientes en países como Australia y Sudáfrica, entre otros.

Con vistas a ofrecer a las partes el mayor número de opciones y la mayor flexibilidad posibles, los mediadores del FMCS han elaborado en los últimos años un modelo mixto de negociación “tradicional” (desde posiciones) y de negociación tradicional modificada, que recibe el nombre de “negociación cooperativa reforzada”: “La negociación cooperativa reforzada es un método intermedio entre la negociación tradicional y la negociación tradicional modificada que ofrece al mediador mayor número de opciones para el proceso de resolución de controversias. El método de negociación cooperativa reforzada fue creado con un objetivo claro. Debía ser sencillo; no debía exigir amplia formación, ni interferir con las estructuras normales de los comités de negociación de las partes; debía promover la comunicación y la comprensión de los intereses que sirven de base a las cuestiones objeto de debate, con lo que debía seguir el proceso de negociación tradicional.

Se puede decir que la negociación cooperativa reforzada es un proceso que tiene tres fases:

- 1) Preparación e intercambio de los puntos a negociar con ayuda de un mediador;
- 2) Preparación e intercambio de propuestas; y, 3) Negociación Colectiva tradicional.

3.6. La legitimación negociadora

En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.

La comunidad negociadora es el grupo de personas, en cada caso legitimado para la negociación de un convenio colectivo. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales legitimadas en cada caso representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. (Pérez Bueno, 2013, págs 111-114) La negociación es una competencia que requiere visión, estructura y mucha práctica para poder lograr buenos resultados; los negociadores suelen llegar a la mesa de negociaciones con visiones del mundo y modelos de negociación definidos con antelación. Con todo, para que ésta pueda ser más productiva, es esencial que los negociadores reciban no sólo una formación previa acerca de las técnicas pertinentes, sino también formación acerca de las perspectivas en que se basa la negociación, sólo cuando conocen las opciones disponibles podrán los negociadores tomar decisiones bien fundadas sobre los enfoques más apropiados.

Se debe combatir, por ser contraproducente, la posición defensiva que puede presentarse cuando una de las partes está convencida de que la capacidad y preparación de negociación de la otra es superior; ello requiere que los negociadores de ambas partes reciban una formación adecuada. Asimismo, es muy recomendable que ambas partes reciban esa formación simultáneamente. Esto reviste especial importancia sobre todo para poder materializar los posibles beneficios mutuos que puede aportar la negociación. Con todo, incluso si las partes adoptan un marco de negociación desde posiciones, el llegar a un entendimiento común y el contar con idénticas competencias pueden contribuir a mejorar las probabilidades de una negociación productiva y contribuir a la gestión sensata de los conflictos si las cosas llegaran a tanto.

Por otra parte, el proceso mismo de participación de ambas partes en actividades de formación en un entorno no amenazante conduce en muchos casos al establecimiento de una relación incipiente, lo que representa una valiosa contribución a las negociaciones en condiciones reales. El desenvolvimiento y resultados de las negociaciones colectivas han generado siempre sensibilidad desde el Estado, lo cual puede ser apreciado en dos de sus dimensiones. En primer término en razón de su calidad como empleador, el resultado de las negociaciones colectivas tendrán un determinado impacto en los

presupuestos públicos, generando el incremento de sus egresos, ajustes en sus políticas de contratación y administración de personal y mayores o menores requerimientos de financiamiento, los que finalmente serán sufragados por los contribuyentes.

Esta sensibilidad estatal se sustenta en que el crecimiento de los salarios y costos laborales, a través de las negociaciones colectivas no concuerde con:

- i) la evolución de las variables que definen la situación económica,
- ii) los resultados esperados por el sector empresarial,
- iii) las proyecciones trazadas en los programas gubernamentales,

El Estado desde su dimensión política muestra su sensibilidad respecto a la Negociación Colectiva a pesar que la experiencia, cuando menos en América Latina, indica que ésta no ha sido el factor desencadenante de la inestabilidad económica, la crisis y la recesión, a través de la vigencia de políticas estatales restrictivas de la Negociación Colectiva y de los derechos relativos a la libertad sindical, estos planteamientos de parte del Estado, parecen sustentarse en opciones ideológicas y políticas excluyentes de la participación social, antes que en un balance objetivo de la realidad y en opciones de involucramiento, diálogo y equidad. La Negociación Colectiva, siempre genera sensibilidad desde el Estado, desde su doble dimensión; como empleador y como agente político y por lo regular se encuentra expuesta a una serie de presiones que responden a opciones o perspectivas de naturaleza política, económica, social y hasta cultural e ideológica, constituye un instrumento muy valioso para lograr acercamientos y acuerdos que tengan legitimidad social, eficacia social y económica y amplia aceptación de los trabajadores y empleadores.

Asimismo, el nuevo contexto, no sólo ha modificado el actuar de los sujetos negociadores, entre ellos el rol político del Estado, sino que también exige resolver una serie de nuevos problemas como es el caso de:

- i) Las relaciones laborales y la Negociación Colectiva en el ámbito de las empresas multinacionales.
- ii) El empleo y las remuneraciones.
- iii) La defensa de los derechos laborales, sustancialmente los que se relacionan con las libertades sindicales y la Negociación Colectiva.
- iv) La flexibilización de las relaciones laborales, y
- v) El desarrollo de mecanismos de representación lo más amplios posibles. Esto constituye un reto en particular para los sindicatos, debido al incremento de la informalidad y la existencia creciente de trabajadores ubicados fuera de las filas del sindicalismo, a los que no alcanza la negociación y los convenios colectivos. (Benites, Larco, 2004, págs 21-24)

Cortina, agrega al respecto que: El caso de la Negociación Colectiva, es un caso a tener en cuenta en este esquema de pensamiento. No se trata de pensar que alguna vez, la Negociación Colectiva local o nacional, va a desaparecer siendo reemplazada mecánicamente por la Negociación Colectiva transnacional. Se trata de comprender que, para extender las capacidades de negociación de las organizaciones que tienen en sus encuadramientos o jurisdicciones, filiales de empresas multinacionales, resulta necesario establecer una lógica de yuxtaposición y articulación de espacios negociables; que permita conectar con la globalidad de la empresa y su carácter multipresencial, en los diversos escenarios laborales nacionales. Es la impronta circulación del capital que caracteriza a la economía global, la que obliga a encarar las relaciones internacionales sindicales, con eje en este tipo de empresas, como complemento de las negociaciones locales y/o nacionales donde operan sus sucursales o filiales. (2011, pág 15)

Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido.” (Pérez Bueno, 2013, págs 109 y 110)

3.7. Aspectos que son objeto en una relación de Negociación Colectiva.

- a) salarios mínimos
- b) numero de horas de trabajo
- c) horarios
- d) promociones
- e) primas, gratificaciones
- f) tabla de salarios
- g) horario de trabajo de los turnos
- h) cantidad de días de licencia
- i) licencias pagadas
- j) períodos de licencia
- k) primas por servicio de guardia
- l) primas por servicio de urgencia
- m) licencias por maternidad
- n) licencias por paternidad
- ñ) salario en caso de enfermedad
- o) polivalencia (a varios empleos)
- p) movilidad (mismo empleo en lugares distintos)
- q) vestuario

- r) remplazo de trabajadores ausentes
- s) licencia en caso de duelo
- t) desplazamiento
- u) dietas por alimento

La preparación meticulosa del pliego de peticiones que se presentará al empleador es de la mayor importancia. Los empleadores admiten raramente que una reivindicación bien preparada pueda influir en su pensamiento. Por ello, muchos representantes sindicales presentan una simple lista con las reivindicaciones y simplemente esperan la respuesta del empleador. La preparación es de fundamental importancia y sin ella la negociación difícilmente podrá ser exitosa para el sindicato, y esto por varias razones.

3.7.1. Estrategia durante el proceso de Negociación Colectiva

- i) Definir claramente el mandato otorgado por los miembros sindicales a la delegación designada para realizar y seguir el desarrollo de la negociación.
- ii) Tener en cuenta y percibir las actitudes de los empleadores durante la negociación frente a las reivindicaciones presentadas, saber aprovechar las oportunidades según los comentarios presentados durante las diferentes fases de la negociación.
- iii) Mantenerse constantemente en contacto con las bases de la organización y estar seguro que los delegados estén de acuerdo en la continuación de la negociación y eventualmente, presentar contrapropuestas.
- iv) Tener en cuenta los objetivos generales y específicos que deben obtenerse con el acuerdo colectivo (con un cierto margen de flexibilidad) que deben ser concordados con las bases en la fase preparatoria de la negociación.

v) Preparar la presentación de los resultados obtenidos a los mandantes (afiliados del sindicato) haciendo comentarios acerca de las reivindicaciones presentadas y sobre los resultados obtenidos (situación económica y social, consideración de los puntos logrados en otros sectores). Seguidamente, las partes involucradas en la negociación deberían analizar los efectos y el contenido del proyecto de acuerdo colectivo en su conjunto. Esto implica pronunciarse en relación al impacto y consecuentemente, firmar o rechazar el proyecto.

Así como la Negociación Colectiva puede desarrollarse en condiciones de estabilidad social así también puede ser frenada, limitada, en sus alcances y evolución dando lugar a tensiones, fuentes de conflictos y controversias. Esta última situación, implica los efectos siguientes: Provoca la exasperación de tensiones y el clima de desarrollo se deteriora transformándose en una relación de fuerzas que limita y condiciona el alcance de la formulación del pliego de pedidos presentado lo que muchas veces, lleva a una situación de conflicto, que puede ser fuente de distorsiones y controversias. Los tentativos de proceder al despido de los trabajadores para reprimir los "subversivos" obligan generalmente a recurrir al poder público para llevar a los empresarios a la mesa de negociaciones. En este caso, el objetivo prioritario consiste en encontrar una solución al conflicto, es decir a retomar el camino de la negociación, en el presente y en el futuro.

En una situación de tensión, los actores de la negociación se sitúan uno frente al otro con desconfianza recíproca en relación a los datos y a los argumentos presentados y en ocasiones, los empleadores, justifican con todos los medios el rechazo al pliego de petición. Algunas veces, las tensiones están ligadas a las amenazas que pesan sobre los sindicalistas o también a una falta de flexibilidad en los compromisos. Por lo cual es necesario hacer lo posible para acabar con las discusiones por muy rígidas que estas sean, a través de un protocolo de acuerdo firmado por las partes. Las conclusiones escritas deberán ser explicadas, difundidas, y puestas al alcance de todos los trabajadores involucrados (Gernigon, Odero, Guido, 2000: 26-34)

Señalaremos la importancia desde el punto de vista socioeconómico y jurídico que se presenta en la Negociación Colectiva, basado en los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad, primacía de la realidad, continuidad y estabilidad, los cuales constituyen un *mínimum*, dichos principios deben ser un instrumento para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores.

3.8. Límites observables en la Negociación Colectiva

Ante la falta de acuerdo en la Negociación Colectiva, la fuerza vinculante y el carácter normativo de los convenios colectivos hace que la autonomía colectiva prevalezca sobre la autonomía individual de los trabajadores.

En cuanto a los límites que pueden exigirse cabe citar los dos siguientes.

3.8.1 El respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual.

Son indisponibles para las partes negociadoras, y ello con independencia de la posible compensación y absorción; es decir, los agentes sociales no pueden disponer de derechos que no les pertenecen como son los derivados del contrato de trabajo en el bien entendido que no cabe que por vía individual se vacíe de contenido el derecho a la Negociación Colectiva, todo ello sin perjuicio de que no se pueden configurar tales mejoras como autónomas respecto de la regulación convencional que, normalmente, acabará incidiendo sobre la misma a través de la absorción o compensación de dichas condiciones.

3.8.2 El principio de igualdad y no discriminación.

El principio de igualdad ha de aplicarse matizadamente, pues ha de ser compatible con otros valores o parámetros que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad y que se manifiestan a través de los derechos y deberes que nacen de la relación contractual creada por las partes o de la correspondiente situación jurídica. Para

el Tribunal Constitucional de España, el principio de la autonomía colectiva significa una primera limitación, global y genérica del principio de igualdad, pues da paso al establecimiento de regulaciones diferenciadas en razón de la empresa, del sector o de cualquier otro ámbito territorial o funcional apropiado y legítimo para la negociación de condiciones de trabajo.

En cuanto que el convenio colectivo es por definición, una norma sectorial, la diferenciación por sectores productivos es prácticamente inseparable de la Negociación Colectiva. La disponibilidad de las condiciones de trabajo por la Negociación Colectiva, aunque sea por intereses mayoritarios, puede acarrear grandes injusticias a minorías cuya posibilidad de defensa está muy disminuida, por ejemplo, en caso de jubilaciones forzosas o prejubilaciones. De esta manera, tiene especial trascendencia la prohibición de discriminaciones y la aplicación del principio de igualdad de trato. El principio de igualdad de trato exige que las diferencias establecidas en el convenio tengan justificación objetiva y razonable.

Tal justificación no puede ser otra, precisamente, que la distinta situación en que se hallan los trabajadores cuyas condiciones de trabajo se regulan. En principio, la distinción dentro del convenio no es contraria al principio de igualdad, especialmente si se trata de distintas actividades y responde a peculiaridades de cada una de ellas y las consecuencias jurídicas que resulten de esta distinción “son adecuadas y proporcionadas”, pero habrá que examinar si la diferencia es o no razonable. Así por ejemplo, se prohíbe el establecimiento de retribuciones inferiores por idénticos trabajos, pluses de antigüedad para distintos trabajadores de la empresa, exclusión de trabajadores temporales, condiciones inferiores para el personal no fijo, integración de personal público, diferencias para el personal ingresado en la empresa a partir de una determinada fecha o acceso a planes de pensiones sólo a los trabajadores que habían ingresado en una empresa con anterioridad a una fecha determinada.

Por lo que, es posible determinar que en sentido contrario se ha permitido el convenio colectivo de grupo profesional la exclusión de trabajadores de centros de trabajos situados en el extranjero o en determinados supuestos de trabajadores temporales, así como la jubilación de un piloto de avión mayor de 60 años. Además, aún pervive una discusión sobre si pueden establecerse una escala salarial diferente, y por supuesto más baja, para los trabajadores que ingresen en la empresa, aunque realicen el mismo trabajo; en principio este sistema es discriminatorio salvo que se aplique el principio de condición más beneficiosa. Es por ello que, toda esta teoría no se aplica si el convenio es extra estatutario donde la diferenciación es obligada ya que sólo se aplica a los afectados, y por tanto nunca puede ser discriminatoria. (Sempere, 2006, págs 16-19)

Avanzar en un modelo de Negociación Colectiva que contemple de manera efectiva desde un punto de vista global e integrado, bajo el prisma de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, asimismo requiere una acción coordinada y una toma de conciencia creciente por todos los agentes y operadores sociales en todos los ámbitos en que se despliega la Negociación Colectiva: negociadores de los convenios colectivos, empresarios, responsables de recursos humanos, miembros de los comités de empresa y delegados de personal y delegados sindicales.

“Introducir una formación previa inicial a todas las personas que van a participar en un proceso de Negociación Colectiva (con la colaboración de entidades representativas de las personas con discapacidad y sus familias) sobre la perspectiva de género y la discapacidad y su heterogeneidad, los factores que pueden comportar desigualdades o situaciones de discriminación por motivo de género y discapacidad en materia laboral, la normativa aplicable, las posibles cláusulas que se pueden incorporar para asegurar una Negociación Colectiva inclusiva en materia de discapacidad.” (Pérez Bueno, 2013, págs 72-73)

Este procedimiento de negociación expresa, por una parte, la existencia del conflicto: la contraposición de intereses y la falta de acuerdo entre las partes. Debe tenerse claro que la contraposición de intereses tiene raíces históricas y que, como veremos, evoluciona en el tiempo; el afán de lucro del empresariado que tendió y todavía tiende, en ocasiones, a hacer primar los intereses del capital sobre los del trabajo; su afán de ganancia y utilidades sobre las condiciones de trabajo; sus políticas de ajuste descargando su peso sobre los trabajadores; su competitividad en base a la sobreexplotación, etc., ha pesado y sigue pesando en mostrar que sus intereses difieren radicalmente de los intereses de justicia, equidad, buen trato, buenas condiciones de trabajo, salarios equitativos, instancias de participación, etc., de los trabajadores.

Pero también es importante considerar que los procesos de negociación representan, además, un poderoso medio de llegar a acuerdos, y de armonizar los intereses de trabajadores y empleadores, es necesario señalar, para no incurrir en engaño, que hay segmentos importantes de trabajadores que están al margen de cualquier sistema de relaciones laborales; es el caso de los numerosos grupos que ejercen actividades económicas de subsistencia, trabajadores informales, etc. Otros pueden estar formalmente cubiertos por las normas del derecho laboral, pero por las dificultades de fiscalización o por vacíos legales están excluidos de hecho de esa cobertura. Es el caso de muchos trabajadores eventuales y de temporada, de empresas subcontratistas o asalariados de pequeñas empresas.

La principal estructura a la base de las relaciones laborales modernas es la Negociación Colectiva. Representa el principal instrumento de acción para el sindicato, quién se ha fortalecido gracias, justamente, a su difusión. Hace un siglo y medio, los primeros contratos colectivos cubrían principalmente los temas relativos a las remuneraciones semanales y al horario de trabajo. Las remuneraciones han representado siempre el elemento central entre los temas más importantes, pero actualmente es “sólo” uno de los elementos de la variedad de temas que la Negociación Colectiva puede cubrir. Hoy en día, se puede afirmar que los contratos colectivos constituyen una especie de “legislación

laboral” que reglamenta las condiciones de empleo de millones de trabajadores de todo el mundo.

La negociación constituye un sistema que, en forma de contrato, regula las relaciones de trabajo. Desde esta perspectiva, la negociación debe considerarse como un proceso continuo, que sobrepasa las secuencias y periodicidad legal previamente determinadas. Los acuerdos concluidos a través de la negociación tienen eficacia normativa entre las partes. La actividad negociadora se dirige más hacia los problemas por resolver que a su regulación y/o los procedimientos legales. Es decir, el cambio se genera desde relaciones de trabajo de tipo normativo hacia la estructura y reglas de tipo participativo, en el que los individuos y los grupos intervienen cada vez más en las decisiones que conciernen a su propio trabajo.

La etapa de preparación integral requiere una actividad continua en el tiempo, y no dejada para el último minuto, muchas veces se cae en el error de enfrentar la negociación sin preparación previa, abocándose en la improvisación de las reivindicaciones y los beneficios que se pedirán, con una visión superficial tanto de los intereses de las bases, como de la real situación de la empresa. El proceso de negociación, como más adelante veremos, consta de una etapa de preparación integral, una etapa de desarrollo, otra etapa de evaluación del proceso y, finalmente, una etapa de administración y supervisión del convenio o contrato colectivo.

3.9. Preparación integral de la Negociación Colectiva

La preparación integral del proceso de negociación implica, en efecto, la búsqueda y análisis de la información necesaria, información referida al contexto económico y social. Por ejemplo, en la negociación de empresa se determinará su situación financiera y productiva en el contexto del sector y de la evolución de la propia empresa. Importará conocer las remuneraciones del mercado, las condiciones de trabajo vigentes y, sobre todo, la auténtica situación económica y financiera de la empresa, así como el estado vigente de las relaciones laborales, el clima laboral, los grados de satisfacción o

insatisfacción, etc. Estos aspectos serán considerados con más amplitud más adelante. Teniendo esto presente, queda claro que la negociación no puede improvisarse.

Es tarea de los dirigentes y de sus asesores ir acumulando progresivamente este caudal de información que será de extraordinario valor una vez que llegue el momento de sentarse a la mesa de la negociación. Se hace necesario considerar que si el clima de trabajo es positivo y la negociación precedente se hizo en buenos términos, se tendrá a favor un marco de referencia compartido de cultura sindical y empresarial, pero siempre será necesario preparar carpetas (informes, materiales, antecedentes, etc.) sobre todos los puntos en litigio que pudieran ser tratados, esta preparación es muy necesaria, en especial cuando los salarios y el costo de vida son inestables y existe una desigual distribución de la riqueza y del poder entre las partes; para enfrentar estas eventualidades hay que prepararse varios meses antes de comenzar las negociaciones.

3.9.1. Preparación de un comité de negociación

Es frecuente que los sindicatos formen un comité de negociación, cuyo papel es hacer un estudio en profundidad de: los problemas que deben ser analizados y en su caso corregidos; estudiar los contratos que se hacen en empresas o sectores similares; recomendar correcciones que deben introducirse al convenio o contrato precedente. Será necesario, siempre como preparación previa, plantearse las cuestiones esenciales que serán tratadas, las demandas, con qué poder de negociación se enfrentarán, y en qué momento del proceso se presentarán, es decir, deberá tenerse claro con antelación, el qué, el cómo, y el cuándo, deben poder preverse muchas cuestiones complementarias, anticipándose las respuestas previsibles en esta etapa.

Por ejemplo: qué método o procedimiento de negociación utilizará la parte empleadora; cuáles serán las ofertas ante las demandas presentadas, ¿serán de un mínimo para luego aumentarlas?; cuál es el margen de maniobra de los negociadores por parte de la empresa; cuál sería la reacción ante una huelga, etc. Otro aspecto fundamental para el sindicato es definir con precisión el mandato de la comisión negociadora antes del

comienzo de las negociaciones, dado que el negociador no es un recadero entre el sindicato y la dirección, y debe tener la confianza de las bases. Del mismo modo, la consulta a las bases, que consideraremos más adelante, es un aspecto fundamental de la preparación integral.

Ejemplo: El sindicato de la empresa Z formó un comité de negociación integrado por los dirigentes con más experiencia en negociaciones pasadas. Integró igualmente a representantes de las secciones más importantes y a empleados situados en puestos claves de la empresa, al igual que a un asesor económico y otro laboral, tras un estudio de los problemas existentes en la empresa y de los convenios precedentes llegaron a un acuerdo previo sobre las principales demandas a ser presentadas. Posteriormente, se repartieron, en función del acceso a los datos y de la experiencia de cada integrante, las principales tareas previas a la negociación. Entre ellas: recabar información sobre la disposición de la empresa frente al siguiente proceso de negociación, así como de su real situación en el mercado; informar a las bases del estudio realizado sobre los principales problemas y las principales demandas que serán presentadas al empleador, para definir con más precisión el conjunto de peticiones a ser presentadas; detectar el estado de ánimo de los trabajadores y su disposición de apoyo y de lucha por sus reivindicaciones.

“Efectuado este trabajo previo se planteó en asamblea general, cuáles serían las principales demandas, el plan de la negociación a seguir, así como el margen de libertad que tendría el comité de negociación para adecuar el plan a las respuestas de los representantes de los empleadores. Quedando claro que la fuerza de apoyo de las bases, sería la principal fuerza del comité de negociación frente a su contraparte.”
(Sepúlveda, Vega, 1998, págs 15-22)

3.9.2. Principales temas tratados por los contratos colectivos.

Se encuentran los siguientes:

- i) Remuneraciones (por horas, a destajo, y otras formas de incentivos)
- ii) Horario de trabajo (pago de horas extraordinarias, regulación de los horarios a rotación, turnos nocturnos, períodos de reposo).
- iii) Vacaciones anuales (duración, periodicidad, tratamiento económico)
- iv) Ausencias por enfermedad o por otros motivos (por ejemplo, maternidad, actividad sindical, formación) e indemnizaciones retributivas correspondientes.
- v) Despidos.
- vi) Número de aprendices y su adiestramiento.
- vii) Beneficios sociales como por ejemplo los fondos de pensión y los fondos para enfermedad.
- viii) Estándar de calidad de los productos, objetivos de productividad.
- ix) ix) Procedimiento de consulta.
- x) Duración de los contratos.
- xi) Cláusulas positivas para combatir la discriminación en el trabajo contra la mujer.
- xii) Igualdad de trato.

xiii) Extensión de la cobertura de la Negociación Colectiva a los trabajadores subcontratados por la misma empresa.

xiv) Procedimientos para la negociación de nuevos contratos.

xv) Formación profesional etc.

3.9.3. Efectos de la facultad “*ad referendum*”

La convención colectiva o el laudo arbitral, obliga a todos los trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato que se ubican en el ámbito en que se aplique. La única excepción es el personal de dirección o el que desempeña cargo de confianza.

Los efectos son los siguientes:

a) Eficacia normativa Es la consideración como norma jurídica, y tiene los siguientes rasgos:

- El convenio colectivo es derecho objetivo, al igual que las normas legales y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

i) Automaticidad: aplicación automática, sin necesidad de incorporar cláusulas o estipulaciones al contenido del contrato de trabajo.

ii) Inderogabilidad: por contrato de trabajo, continuará rigiendo en tanto no sea modificada por una Convención Colectiva posterior, sin perjuicio de cláusulas con carácter permanente.

iii) Frente a un incumplimiento: no hay responsabilidad contractual, si hay una responsabilidad de los sujetos obligados.

b) Eficacia personal ámbito de aplicación:

i) Eficacia personal limitada (Ley de grupo):

El pacto se aplica a los miembros de los grupos que lo han suscrito, sin que pueda extenderse a quienes no están representados en la negociación.

ii) Eficacia personal general o erga omnes (frente a todos) o como Ley de categoría o profesión.

Se aplica a la totalidad de trabajadores y empresarios existentes en el ámbito funcional y territorial del convenio, estén o no representados por la parte de la negociación.

c) Eficacia contractual hace referencia primordialmente a las denominadas cláusulas obligacionales. (Caballero Huertas, 2009, 120ágs. 21-22)

3.10. Factores que intervienen en la Negociación Colectiva

Laura Perez Ortiz (2004) señala tres factores que inciden en la estructura de negociación de los diferentes países, como son:

3.10.1. Factores económicos:

Las pequeñas empresas de sectores de fuerte intensidad de mano de obra normalmente prefieren afiliarse a organizaciones patronales mayores que negocien por ellas (debido a los costes que les supone el proceso de negociación. Además, el clima económico general, la competencia internacional, la Unión Económica y Monetaria, y el proceso de globalización son aspectos económicos que no han de quedar al margen. En consecuencia, hay que tener en cuenta, también:

- i) la dimensión y distribución del sistema productivo;
- ii) la tendencia a la igualación de costes de trabajo en determinados sectores o países.

Factores del sistema de relaciones laborales: no hay que olvidar el legado histórico de los sindicatos en Europa, que marcaron, ya desde la revolución industrial, el entramado de relaciones laborales que se estableció en cada uno de los países, atendiendo al desarrollo histórico y político, así como a la diferente evolución económica.

Este tipo de factores se han de considerar, teniendo en cuenta que:

- a) Los intereses creados hacen que la inercia histórica del sistema de relaciones laborales se refleje en la estructura de la Negociación Colectiva,
- b) La organización sindical puede estar dividida por criterios ideológicos, religiosos o profesionales.

3.10.2. Factores jurídicos:

Normalmente, la legislación determina las materias que son susceptibles de negociación, los agentes de negociación y su representatividad. De esta forma, a pesar de la autonomía del proceso de negociación, el Estado puede llegar a condicionar e influir en los resultados de la misma, a través del marco legislativo.

Por tanto, hay que tener en cuenta:

- i) la existencia o no de normas jurídicas estatales sobre los ámbitos de negociación y los tipos de convenios.

Atendiendo a estos factores, la estructura de la Negociación Colectiva en los países europeos varía considerablemente de unos a otros. Y esta estructura distinta permite explicar, a su vez, la diferente respuesta que los países europeos han planteado ante las

perturbaciones macroeconómicas, tanto por su incidencia directa sobre la determinación de los salarios como por las consecuencias en términos de empleo. (2004, 122ágs. 142-144).

3.10.3. Marco Jurídico de la Negociación Colectiva.

Los conflictos colectivos de trabajo, tienen su punto de partida en el ejercicio y reconocimiento de tres derechos fundamentales, siendo estos el de libre sindicalización, de Negociación Colectiva y de huelga, todos los cuales se encuentran reconocidos en instrumentos internacionales de derechos humanos, aceptados, ratificados y vigentes para Guatemala.

Si bien es cierto, a menudo la situación de estos derechos se suele mostrar con más contundencia por parte de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- por ser el órgano especializado del sistema de Naciones Unidas en materia de derechos relacionados con el trabajo, el reconocimiento de estos derechos se encuentra en otros instrumentos del sistema universal de protección de los derechos humanos como lo es el caso del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos ratificados y vigentes para el Estado de Guatemala y que también cuentan con comités específicos para evaluar el cumplimiento de estos instrumentos y que, si bien es cierto de momento carecen de una labor de fiscalización relevante, ello solo es debido a la ausencia por parte de las organizaciones de trabajadores del uso de estos mecanismos.

En el caso de los conflictos colectivos y los procesos aplicados a los mismos, la problemática es análoga, pero un poco más profunda puesto que las condiciones generales que desnaturalizan los procedimientos son agravadas a partir de otra incongruencia, incluso, un poco más peligrosa ya que se trata de una legislación sustantiva y adjetiva que se distancia y desnaturaliza los propios institutos que regula y debe poner en práctica. Esta relación lógica entre la deficiencia sustantiva y la natural insuficiencia adjetiva para superarla, se comprende a partir de que la función de los

procedimientos colectivos es el establecimiento de vías para el ejercicio, defensa o restauración de derechos que son eminentemente sindicales en donde la eficacia del proceso para producir la armonización en la práctica depende de la insuficiente protección sustantiva, cuya aplicación determina el nivel de eficiencia del accionar procesal.

Para comprender esto, siendo que los procedimientos colectivos canalizan procesalmente el ejercicio de derechos eminentemente sindicales, debe partirse para la identificación de la problemática de los aspectos que en términos sustantivos al dotar de materia a la legislación procesal producen como efecto que cualquier cambio en la legislación adjetiva carezca del efecto armonizador con los convenios internacionales. En Guatemala, existe una recurrencia cada vez más marcada de este fenómeno, esto motivado porque la legislación sustantiva carece de los niveles de armonización que se requieren para ubicarla dentro de los estándares que se determinan en los Convenios internacionales, a los cuales se suma la actividad procesal que al producirse sobre la base de procesos intelectivos que obvian en la exégesis, la integración y aplicación de las normas y los principios rectores del Derecho del trabajo sustituyendo estos por criterios cada vez más cercanos al derecho común.

De esa manera, las herramientas constitucionales que proporciona el Derecho del trabajo como la finalidad de que es dotada la legislación del trabajo en el artículo 102 constitucional, los principios que desarrollan los artículos 44, 46 y 106 de la misma Constitución y el carácter tutelar hacia el trabajo que el artículo 103 constitucional reconoce tanto como un principio informativo de la legislación del trabajo y una herramienta susceptible de asegurar la igualdad ante la ley, a pesar de las diferencias naturales determinadas por el papel que cada uno de los sujetos desempeña en la relación laboral.

Ahora bien, como se indicó, las normas procesales y los procedimientos colectivos de trabajo guardan una relación directa con la libre sindicalización en función de que a través de estos procedimientos se ven las garantías de naturaleza sindical, de ahí que

las limitaciones a la libertad sindical que existen en la regulación sustantiva indefectiblemente van a manifestarse en el proceso y en la calidad de justicia que al agotamiento de estos se administra y si bien es cierto, a esto se suman las deficiencias en la exégesis, integración y aplicación derivados de los procesos intelectivos del juzgador, sin lugar a dudas, la deficiencia sustantiva conduce a que el efecto de la mala aplicación se manifieste con más contundencia.

Esto hace imperativo, si la intención es efectivamente adecuar la legislación y la práctica a los estándares que marcan los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala hace ya 65 años ante la OIT al ratificar los Convenios 87 y 98 e incorporarlos a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto 843 del Congreso de la República, analizar, identificar y solucionar las causas que al provenir del aspecto sustantivo, harían que un proceso pudiera ser razonablemente más ágil pero carecer de efectividad.

Existen niveles en donde se puede evaluar la libertad sindical:

a) En este primer nivel, la legislación nacional, establece condiciones que si bien es cierto no prohíben la libre sindicalización, la hacen imposible sobre la base de los requisitos que se imponen para ejercerla.

b) En un segundo nivel, la libertad sindical conlleva el derecho de los trabajadores o de los empleadores, de constituir la organización sindical que es más conveniente, esto implica la posibilidad de determinar su estructura, sus alcances, quienes pueden sindicalizarse en la misma, en fin, el poder conformar la estructura orgánica que consideren adecuada para el ejercicio de su libertad sindical.

En este caso, la legislación nacional establece un modelo de organización sindical asentado sobre la base de la imposición de un sindicalismo de empresa o de centro de trabajo o de producción determinado al que se le asigna además un número mínimo de trabajadores para su constitución; aunque los órganos de control de OIT han admitido esta posibilidad como compatible con los principios de la libertad sindical, esta

compatibilidad depende de que la legislación prevea alternativas organizativas y ello haga que estas disposiciones no tengan el efecto de vedar el acceso a la libre sindicalización a los trabajadores o sujetar este ejercicio a una modalidad sindical impuesta legislativamente.

En Guatemala, al no existir una alternativa organizativa de los sindicatos de empresa, al menos una prevista en términos razonables como lo han señalado los Órganos de control de la OIT, se vulnera por una parte el derecho de los trabajadores de aglutinarse en las organizaciones de su preferencia y definir los aspectos sustanciales de la misma y, al imponer en estas condiciones un número mínimo de trabajadores para constituir una organización sindical, produce la negación fáctica del acceso a este derecho de aquellos trabajadores que haciendo el mismo trabajo que otros, no pueden sindicalizarse por no existir en su centro de trabajo el número de trabajadores sindicalizables que requiere la ley para poder acceder este derecho y, en consecuencia, aunque la negación del derecho no deriva de la norma si lo hace de su aplicación en función de las condiciones particulares de un centro de trabajo en las cuales la misma exigencia normativa se torna discriminatoria e impide el acceso de los trabajadores al derecho de sindicalizarse.

c) En un tercer nivel, la libre sindicalización presupone el derecho a que los trabajadores, una vez han decidido sindicalizarse, han determinado la estructura sindical de su preferencia y que consideren la adecuada para cumplimiento de sus fines sindicales y la han dotado de la normativa que rige su funcionamiento, puedan obtener el reconocimiento oficial de su organización sin que esté sujeto a la autorización de una autoridad determinada.

En Guatemala, al tenor de los alcances y limitaciones de la libertad de acción reconocidos en el artículo 5 de la Constitución política de la República, la función de la autoridad administrativa debiera limitarse a dos aspectos básicos; el primero, a determinar si la documentación cumple efectivamente con los requisitos expresamente previstos por la ley como el máximo de formalidad exigible al tenor del principio de legalidad desarrollado en los artículos 5, 152, 154 y 155 de la Constitución política de la

República; y, el segundo, determinar si las disposiciones estatutarias vulneran una prohibición expresa de la ley, esto sin que medie el criterio administrativo ya que, de admitirse el criterio con un efecto vinculante, este representaría en la práctica la sujeción del reconocimiento de la organización sindical al arbitrio y la autorización de los funcionarios que intervienen en el trámite respectivo.

En el caso que exista una limitación en la norma que tenga como efecto lógico afectar cualquiera de las libertades reconocidas como parte de la libertad sindical, esta debiese confrontarse con los Convenios 87 y 98 de OIT desechando la sujeción de los trabajadores a tal limitación si esta contraría los principios de libertad sindical; esto, no solo porque tales convenios hacen parte del bloque de constitucionalidad de conformidad con los artículos 44, 46 y 102 literal t) de la Constitución política de la República, sino porque en tal caso, la norma del Convenio sería la más favorable y aplicable conforme el artículo 106 de la misma Constitución y, finalmente, porque si bien es cierto el Convenio 87 establece como obligación de los trabajadores el ajustarse a la legalidad para el ejercicio de la libertad sindical, el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio 87 prevé “La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.”.

En la práctica guatemalteca, como lo ha expresado el propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo han confirmado el Ministerio Público y la Procuraduría General de la Nación y ha sido aceptado por algunos tribunales (lo cual abarca básicamente toda la institucionalidad del Estado), el reconocimiento de la personalidad jurídica, la aprobación de estatutos y la inscripción de un sindicato deriva de una facultad discrecional de la autoridad administrativa de sujetar a los trabajadores al cumplimiento de criterios administrativos para obtener el reconocimiento de su sindicato, lo cual conlleva de facto el sometimiento a una autorización administrativa para el ejercicio del derecho a la libertad sindical. (Amézquita, 2017, 127ágs. 6-11)

Aunque en el lugar de trabajo pueden existir muchos intereses comunes y otros que son simplemente diferentes, también existen intereses diametralmente opuestos, si bien ciertos métodos de negociación pueden conducir a resultados mutuamente beneficiosos, otros se traducen en mayores beneficios para una de las partes. Las negociaciones no siempre permiten llegar a acuerdos para encontrar solución a los conflictos de intereses; esto es cierto sobre todo por lo que respecta a cuestiones como salarios, prestaciones y obligaciones laborales; por lo general, los trabajadores desean aumentos salariales y los empresarios están interesados en la mayor eficiencia y flexibilidad de la empresa. Ello puede llevar las negociaciones a un punto muerto del que es difícil salir sin adoptar nuevas medidas o acciones. Cuando se está en un callejón sin salida es necesario determinar cuáles son las metas y los métodos de resolución de conflictos que permiten salir del *impasse*.

La finalidad principal de las medidas destinadas a salir del estancamiento es revitalizar el proceso de negociación, ya que las soluciones negociadas son las que tienen mayor aceptación; nuevos recursos o nuevas perspectivas, por ejemplo, el recurso a la mediación, permitirían fortalecer las negociaciones. Sin embargo, cuando no es factible la concordancia de opiniones, un acuerdo sobre cuestiones de procedimiento, por ejemplo, el recurrir al arbitraje permitiría encontrar solución a cuestiones de fondo; con todo, cuando incluso esa opción no resulta aceptable, podría ser necesario recurrir al ejercicio del poder, a través del proceso político o haciendo presión mediante huelgas, cierres patronales y la aplicación unilateral de nuevas condiciones de empleo.

La resolución de conflictos suele requerir recursos adicionales, incluso recursos externos; en las próximas secciones se examinan las características de los organismos públicos y privados que prestan ese tipo de servicios, más adelante se hacen algunas observaciones sobre el diseño del sistema de resolución de conflictos.

3.11. Factores de los diversos sistemas de Negociación Colectiva que se encuentran en el continente.

3.11.1. Factores económicos:

a) La remuneración: Un primer elemento a considerar, es el comportamiento que han observado las remuneraciones en un período determinado en el sector a analizar. Entiéndase por remuneración para todo efecto legal lo indicado en el artículo 1 del Convenio 100, Convenio sobre igualdad de remuneración que indica “el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concampo del empleo de este último”. (La remuneración es un elemento principal de todo contrato de trabajo). En este sentido, es de interés conocer si han mantenido, disminuido o aumentado en capacidad adquisitiva. Con las remuneraciones de hoy, ¿se pueden adquirir más bienes y servicios que antes?

La evolución de la capacidad de compra de la remuneración es algo sumamente importante. Si en la actualidad nos hallamos en una situación de menor consumo, el Pliego de Reclamos debe buscar, recuperar ese deterioro sufrido en la capacidad de consumo, para aspirar que la remuneración permita conseguir o no cierto nivel de bienestar. No es solo importante referirse a la remuneración del trabajador, pero esta no es independiente de la situación de la empresa y de, cómo la política económica, viene afectando a su rama de producción. Este será un elemento a tener muy en cuenta en la elaboración del pliego de reclamos y en la posterior negociación. Recordemos que las remuneraciones de los trabajadores se pagan con los ingresos que la empresa obtenga producto de sus ventas y, estas, dependen de la situación del mercado.

En el contexto sectorial Interesa conocer, en qué condiciones se encuentra la empresa dentro de la rama específica, alimentos, construcción, textil, etc... Esta consideración, que antes podía parecer secundaria, resulta hoy día clave para precisar los márgenes de la negociación. Por esto es conveniente precisar cuáles son los principales resultados de

la política macroeconómica. Por ejemplo, que está pasando con la producción del sector, cómo afecta la política tributaria (impuestos) al sector en particular, cual es el comportamiento de las tasas de interés y el grado de acceso a los créditos por parte de las empresas, cual es el comportamiento del tipo de cambio y por tanto cuáles son sus efectos sobre la importación de insumos, qué pasa con los ingresos de la población (consumo), etc., ya que todos estos elementos y muchos más, configuran el contexto económico en el que se desenvuelve la empresa dentro de la rama específica.

3.11.2. Análisis financiero de la situación de la empresa:

La Negociación Colectiva es en esencia una negociación económica, a través de la cual los trabajadores sindicalizados buscan mejorar sus remuneraciones, condiciones laborales que también encierran efectos económicos de uno u otro modo. En términos de la economía de la empresa, dichas mejoras repercuten en su estructura de costos y, por ende, en la rentabilidad de la misma. Los recursos disponibles para pagar las remuneraciones, como las mejoras del caso provienen de los ingresos que obtenga. En otras palabras, son las ventas de los bienes o servicios que produzca las que determinarán los fondos disponibles para la operatividad de la empresa como tal. Es por ello que, interesa mucho la situación económico-financiera de la empresa, siendo tres aspectos los más relevantes para la Negociación Colectiva. Nos referimos a ciertos índices financieros, a las ventas y a la estructura de costos.

En el primer caso, el de los índices financieros, interesa conocer como está: la liquidez, el endeudamiento, la rentabilidad, algunos índices de gestión y la situación patrimonial. En el segundo caso, las ventas, interesa evaluar cuál ha sido el comportamiento de las mismas, su estacionalidad y sus proyecciones. En tercer lugar, la estructura de costos resulta clave para determinar el grado de incidencia de las remuneraciones en los costos de la empresa y el impacto que tendría sobre su equilibrio financiero en un determinado aumento; como es de suponer, introducirnos con mayor detalle en este aspecto requiere de conocimientos mínimos del balance general y del estado de pérdidas y ganancias de la empresa en donde se procesará la Negociación Colectiva.

Es importante revisar al referirse al factor económico algunas fórmulas financieras, llamadas “ratios o índices financieros”, esto permitirá realizar un análisis profundo para evaluar la gestión de la empresa. Se aplicarán las razones financieras en consideración a los siguientes grados de medición: liquidez, solvencia, rentabilidad y solidez.

- a) Liquidez: es la capacidad que tiene la empresa para pagar sus obligaciones.
- b) Solvencia: es el grado de autonomía financiera que tiene la empresa, respecto a las fuentes de financiación de los recursos frente a terceros no dueños.
- c) Rentabilidad: es la capacidad que tiene la empresa para generar riqueza. Esta se deriva del manejo que tengan los recursos. Si es eficiente, los resultados se traducirán como ganancias, si no lo es, se traducirán como pérdidas (rentabilidad negativa).
- d) Solidez: mide el grado de confianza que inspira la capacidad de la empresa para hacer frente a sus obligaciones.

El grado de solidez se puede medir en función a:

- i) La moral: cualidades de los ejecutivos.
- ii) Lo comercial: cumplimiento de los contratos suscritos.
- iii) Financiera: depende de la probabilidad que tiene la empresa de mantener en su pasivo los recursos de terceros y de tener acceso a nuevos.

Al referirse a los ratios financieros. Los ratios financieros son fórmulas matemáticas que nos sirven para:

- a) Comparar la situación de una empresa con otra. Por ejemplo, si el grado de endeudamiento de una empresa es mayor que otra.

b) Comparar la situación de una misma empresa de un año a otro. Por ejemplo, si el grado de endeudamiento ha disminuido o se ha incrementado en el lapso.

A partir del balance y el estado de ganancias y pérdidas, un análisis financiero completo debería considerarse, sin embargo, para tener una idea clara de la situación de la empresa, bastan unos cuantos que son los que son necesarios revisar.

3.11.2.1. Índice de liquidez corriente:

El índice es un número que nos indica la evolución de una cantidad. Es la medida de la capacidad que tiene una empresa para cumplir con las obligaciones (deudas) del período contable. Es decir, nos indica si el total del efectivo (dinero depositado en su caja o en bancos), las cuentas por cobrar en el corto plazo (menos de un año), y las existencias de materia prima y mercadería; alcanzan o no para pagar todas las deudas de la empresa con los bancos y los proveedores, a un plazo también de hasta un año. Si el índice o resultado es menor que 1.00, quiere decir que la suma de todo el activo corriente de la empresa no alcanza para cubrir sus obligaciones en el corto plazo. Es decir, que su pasivo corriente es mayor que su activo corriente.

La empresa podría verse en la imposibilidad de saldar las facturas, letras de vencimiento en el período, si tiene menos de 1.00. Si el índice es igual a 1.00 quiere decir que la suma de su activo corriente alcanza justo para cumplir con sus obligaciones del pasivo corriente. Si el índice es mayor que 1.00 quiere decir que el activo corriente es más que suficiente para pagar sus obligaciones del pasivo corriente. Mientras mayor sea el ratio, mayor será la liquidez de la empresa.

3.11.2.2. Índice de endeudamiento:

El índice de endeudamiento es la capacidad que la empresa posee para responder por obligaciones a largo plazo; es decir, mide el nivel de obligaciones que tiene la empresa. Este índice nos muestra cuán endeudada está la empresa respecto al total de su

patrimonio. Es decir, cuántas veces el total de su pasivo (tanto de corto plazo como de largo plazo), supera al total de su patrimonio (capital social, utilidades retenidas, etc.).

La fórmula es:

Si el índice es menor que 1.00, quiere decir que la empresa está poco endeudada y que su patrimonio es mayor que todas sus deudas.

Si el índice es igual a 1.00, quiere decir que su patrimonio es igual a la suma de todas sus deudas.

Si el índice es mayor a 1.00, quiere decir que el total de su patrimonio no alcanza para cubrir el total de obligaciones de la empresa.

Cuando el índice supera el 2.00 se puede empezar a afirmar que la empresa se encuentra sobre endeudada.

3.11.2.3. Índice de rentabilidad:

Sobre las ventas Indica cuál es el margen de utilidad que ha obtenido la empresa como proporción o porcentaje de las ventas. Este indicador es una medida de cuan rentable ha sido la empresa en el período analizado.

3.11.2.4. La Inflación

La inflación es la variación permanente en los precios de la economía. Pero como es por todos conocido, los precios de los productos varían en diferente magnitud, entonces ¿cómo calcular la inflación promedio?, ¿qué precio tomar de referencia? El precio promedio que se toma para calcular la inflación es el Índice de Precios al Consumidor que representa el promedio de todos los precios de los diferentes productos que existen; esta inflación es dada a conocer por las instituciones del Estado encargadas del tema en

sus informes, aunque no necesariamente estas muestren la verdadera realidad de los mercados.

Si la inflación fuera cero, es decir, si no existiera, y lo único que sube fuera el salario, convendríamos en que cualquier aumento salarial significaría mayor poder adquisitivo que antes. Estaríamos entonces ante un salario real en aumento. Pero como no todo lo que brilla es oro, la inflación si existe. El incremento del salario, para que sea aumento real, tiene que exceder a la inflación: Si es menor hay una pérdida de salario real; - si es igual estamos ante un mantenimiento del salario real o de su capacidad de compra y, - si es mayor hay una recuperación de salario real. (Caballero Huertas, 2009, 133ágs. 26-30) Consideramos que uno de los factores principales en la Negociación Colectiva es lo tradicional que los modelos de sindicatos parten, de la consideración de éstos como organizaciones que tienen como objetivo maximizar el bienestar de sus miembros, forzando al alza los salarios por encima de su nivel de equilibrio competitivo.

Aceptado este punto de partida se desarrollan dos modelos alternativos:

- i) el modelo de sindicato monopolístico (monopolio de oferta sindicada); y,
- ii) el modelo de negociación.

La mayor parte de estos modelos asumen un mercado perfectamente competitivo del producto y en el caso de los de sindicato monopolístico, además un sistema cerrado de entrada al trabajo (closed shop) en el que es crucial la capacidad de control por el sindicato de la entrada de trabajadores en la empresa. La primera cuestión que subyace a este planteamiento es ¿cómo adquiere tal poder el sindicato sin una reacción por parte de la empresa o de los no sindicalizados? Los modelos de monopolios sindicales al otorgar tal poder a los sindicatos simplifican su análisis y les permite obtener con una cierta facilidad los efectos sobre salarios y empleo. (García Laso, 1996, pág 58)

Parafraseando a García Laso, es de considerar que los modelos, y los beneficios de la sindicación deben ser percibidos y anticipados por los trabajadores como incentivo a la afiliación y reforzamiento de este poder sindical; los beneficios privados de los afiliados deben ser evidentes y no hay lugar, por tanto, a afiliaciones por motivos solidarios o ideológicos. Sin embargo, existen también otros factores que pueden influir sobre el poder sindical entre los que se han destacado: la elasticidad de la demanda de trabajo unida a una alta elasticidad de sustitución de trabajo por capital; la resistencia empresarial; y la estructura de la negociación, todo ello con la finalidad del bienestar de los trabajadores. (1996, pág 59)

3.11.2.5. Agentes sociales

Existen líneas muy definidas en el ámbito de la negociación y de las formas de actuación de los agentes sociales, en concreto los sindicatos. Los aspectos más importantes que han sido reformados se pueden resumir, de forma somera en los siguientes puntos:

- a) Eliminación de las inmunidades de los sindicatos conseguidas desde comienzos de siglos (1904) y que se ampliaban a la inmunidad respecto de los daños causados por las acciones huelguísticas.
- b) Eliminación de las cláusulas «closed skop» que seguían vigentes y que en buena parte eran apoyadas por los propios empresarios como salvaguardar día de la «paz social» en la empresa.
- c) Exhaustiva legislación sobre huelgas y en concreto sobre piquetes (término utilizado por la legislación española para referirse a la agrupación de huelguistas que se colocan frente a la entrada de la empresa donde se realiza el conflicto colectivo), legislando sobre la obligatoriedad de votaciones secretas en la empresa para su adopción y concreción de los medios humanos disponibles en el ejercicio de la actividad de los piquetes.

d) Exigencia de democratización interna de los sindicatos, forzando cambios en las direcciones sindicales en aras a una mayor colaboración y eliminación de la conflictividad.

e) En última instancia se ha provocado la deslegitimación de los sindicatos en la Negociación Colectiva, forzando a la negociación por empresas o plantas y limitando la extensión de éstas.

3.12. La Negociación Colectiva como derecho fundamental y factor de desarrollo

El sindicalismo ha agregado otra consideración trascendente respecto de la Negociación Colectiva., al establecer un marco que vincula a la negociación con el desarrollo económico, el papel del Estado, y la democracia:

i. La capacidad de los sindicatos para negociar colectivamente es una herramienta fundamental para lograr el desarrollo económico y la estabilidad de las sociedades, al reducir las desigualdades y proteger a los trabajadores del abuso del poder económico.

ii. El pleno respeto del derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, incluido el derecho de huelga y la protección contra la discriminación anti sindical constituyen la condición previa para la realización de la democracia en el lugar de trabajo y en la sociedad.

iii. La promoción de la Negociación Colectiva no es sólo una cuestión de sensibilización, sino que requiere de instituciones y reglas eficaces. En consecuencia, los gobiernos también tienen un papel fundamental que desempeñar en la creación de un entorno que posibilite a los interlocutores sociales negociar colectivamente.

Este enfoque sindical también está presente en la resolución sobre empresas sostenibles, al presentar un marco adecuado para una valorización de la Negociación Colectiva y la libertad sindical desde el punto de vista productivo, al afirmar que:

a) “los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones tienen una función vital que desempeñar apoyando a los gobiernos en la elaboración y aplicación de políticas para promover las empresas sostenibles, mediante el tripartismo, bipartismo y diálogo social...”

b) El diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de Negociación Colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.

c) Las empresas sostenibles participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la Negociación Colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable. El diálogo social puede contribuir a un mayor nivel de productividad e innovación, la seguridad y salud en el lugar de trabajo, así como la equidad, la justicia y el desarrollo de calificaciones que respondan a las necesidades de las empresas y satisfagan la necesidad de los trabajadores de contar con competencias reconocidas y transferibles.

d) Los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad; esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La Negociación Colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo. (Baez, 2013, pág 13-14)

3.13 Vías de la Negociación Colectiva.

El ordenamiento jurídico guatemalteco contempla dos vías para ejercitar el derecho a negociar colectivamente con el patrono: el arreglo directo y el conflicto colectivo de carácter económico social. A su vez, las formas que puede tomar la negociación son tres: pacto colectivo, contrato colectivo y convenio colectivo. Los dos primeros instrumentos son negociados por los sindicatos con el patrono y el último por una coalición o comité ad-hoc o permanente. Por ello, el primero es el que tiene más relación con el concepto de Negociación Colectiva, y el más usado. El convenio es utilizado cuando los trabajadores no han podido organizarse como sindicatos, y da menos protección a los trabajadores, razón por la cual las negociaciones son menos exigentes.

El arreglo directo es un procedimiento extrajudicial que permite mayor flexibilidad en el respeto a las normas. Se realiza con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo (o de amigables componedores) y, en virtud de ser un proceso básicamente conciliador, no debe confundirse con el conflicto colectivo de trabajo. El trámite del mismo se encuentra establecido en el Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 221-94 o Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado. El conflicto colectivo de carácter económico-social es un procedimiento judicial a través del cual los trabajadores plantean al patrono una serie de pretensiones cuyo reconocimiento debe ser negociado.

Absorbe al arreglo directo dentro de su fase de conciliación, pero con la notable diferencia de que, una vez planteado ante el órgano jurisdiccional competente, impide al patrono despedir a cualquiera de sus trabajadores sin haber obtenido el fallo favorable del respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social. En las negociaciones en el Sector Público, el gobierno es representado por la Procuraduría General de la Nación y se conforman las comisiones negociadoras respectivas, integradas por tres representantes laborales y tres patronales. Estos trabajadores están regidos por la Ley

de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto 71-86) y su reforma Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, la cual establece que las organizaciones sindicales y los Comité ad-hoc deben antes de plantear un Conflicto Colectivo de carácter económico social (llámese emplazamiento) agotar la vía directa que dura 30 días.

El pliego de peticiones o el Proyecto de Pacto Colectivo se deben de hacer llegar por medio de la Inspección General de Trabajo a la parte patronal y a partir de que la autoridad está siendo notificada corren los 30 días para agotar la vía directa y tener derecho para emplazar al patrono. Lo más rescatable de esta ley es el derecho de huelga que tienen los trabajadores del Sector Público. Previo a presentar el conflicto colectivo en el Juzgado, el Ministerio de Trabajo debe conocerlo y notificar al patrono, a partir de ese momento empieza a correr el plazo de 30 días (Vía Directa), mismo que puede ser retrasado por el Ministerio y mientras no se notifique, no empieza a correr el plazo.

i. La ley permite la negociación a los sindicatos/federaciones de rama/sector, pero en la práctica no se concreta; al no existir sindicatos sectoriales que tengan afiliación profesional por encima de la mitad más uno, con lo que en los procesos puede desestimarse la representatividad laboral.

ii. En la Negociación Colectiva por empresa se encuentran: 1. Relaciones laborales disfrazadas que son un grupo de trabajadores que no logran comprobar relación directa con el patrono principal. 2. Tercerización: grupos de empresas pequeñas (contratistas) a veces con menos de 20 trabajadores, suscriben contratos de servicios con las empresas principales, así se evade responsabilidad en la empresa principal, posteriormente desaparece la empresa contratista y los trabajadores no tienen a quien reclamar pasivos laborales, mucho menos oportunidad de negociar colectivamente; 3. Partición de empresas, cuando una empresa grande se divide en varias pequeñas, de tal forma que cada empresa pequeña no cuente con el mínimo de trabajadores para formar sindicatos, o de forma que si se organizan se puede ejercer más control y

presión sobre los trabajadores, porque solo los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo gozan de inamovilidad, a no ser que haya emplazamiento que de cualquier manera no es garantía infalible contra despidos.

iii. Con relación al procedimiento de la vía directa, el cual se practica ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se puede presentar al Juzgado a los 30 días de notificado el patrono por el Ministerio. Durante ese período no existe la garantía de no represalia en contra de los trabajadores, salvo el Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo. Por ello, este es un período donde los patronos optan por despedir trabajadores y alegan extemporánea la fecha de presentación del Proyecto de Pacto ante el Juzgado de Trabajo, cuando se trata de denuncia del pacto colectivo por la finalización de su vigencia, señalando que la fecha de denuncia ya pasó, cuando la ley señala que debe enviarse al Ministerio de Trabajo el proyecto de Pacto para agotar la vía directa.

iv. En los últimos años, los trabajadores prefieren plantear el conflicto colectivo y organizarse en sindicato, pero el patrono regularmente intenta disuadirlos por medio de la presión, u ofrecimiento de dádivas. La esperanza de los trabajadores es que, al llegar el proyecto de pacto al Juzgado, se emitan las prevenciones y no puedan ser removidos por el patrono y en todo caso puedan ser reinstalados en conformidad con la Ley, pero en la práctica los trabajadores suelen ser despedidos y no se respetan las órdenes de reinstalación. También se presentan toda suerte de recursos “legales” para no reinstalar a los trabajadores y pueden pasar muchos años para que se ejecuten las órdenes de reinstalación, entonces los trabajadores se ven forzados a recibir la cantidad que el patrono les ofrezca por indemnización y de todas formas quedan fuera de la empresa, con el proceso de negociación frustrado y en listas negras para no ser empleados en el sector privado.

3.14. Cualidades fundamentales de forma y de fondo, para la resolución de conflictos

- i) Legitimidad. El sistema en el marco del cual opera la oficina debe ser fruto del consentimiento de las partes, cuyos intereses están en juego, y las normas sustantivas que se aplicarán deberían satisfacer las normas de interés público.
- ii) Ámbito de aplicación. El sistema debe poder cubrir todas las cuestiones de interés para las partes, así como cuestiones conexas que dan lugar a conflictos en el lugar de trabajo.
- iii) Competencias. El sistema ideal debería ser capaz de emplear todo tipo de procedimientos alternativos de resolución de conflictos, desde la mediación hasta el arbitraje, según sea aconsejable para la resolución de la cuestión objeto de litigio.
- iv) Independencia. Los facilitadores, mediadores y árbitros de cualquier sistema de resolución de conflictos y toda organización que recurra a ese sistema deberán proyectar una clara imagen de independencia, y no deberán existir conflictos sobre intereses por lo que se refiere ni a las partes ni a los temas abordados; el nombramiento de un tercero debe ser fruto del consentimiento de las partes, que puede ser general o específico; por ejemplo, puede derivarse de una disposición nacional o de procedimientos destinados a resolver conflictos específicos en determinadas actividades del sector público, según sea necesario.
- v) Profesionalismo. Si bien los estilos de resolución de conflictos pueden variar dependiendo de las personalidades y las capacidades individuales, los usuarios de los servicios tienen derecho a saber que los proveedores correspondientes operan en el marco de una estructura de gobernanza ética, tienen experiencia adecuada, están debidamente calificados y son competentes en su campo.

vi) Coordinación e integración. Todo proceso de resolución de conflictos que no esté regido por estatutos o sea de índole sectorial debería ser compatible con el sistema general de regulación de los centros de trabajo y de negociación de convenios aplicable a las partes o adoptado por ellas; en condiciones ideales, los sistemas de resolución de conflictos reglamentarios y no oficiales deberían complementarse, pero, en cualquier caso, no deberían interferirse mutuamente.

vii) Adecuada financiación y dotación de personal. Elementos esenciales para el funcionamiento eficaz de toda oficina de relaciones del trabajo; podría decirse que son condiciones indispensables para otros requisitos.

viii) Seguimiento y evaluación de la eficacia. Las oficinas deberían crear instrumentos para evaluar sus actividades y desarrollar sus operaciones atendiendo a las necesidades de las partes.

Los sistemas no establecidos por la legislación pueden desempeñar un papel complementario en la resolución de conflictos; pueden ofrecer fórmulas flexibles y adaptadas a las necesidades de las partes, sobre todo en el nivel más local, pueden llevar aparejados otros beneficios como la protección de los datos, la informalidad, la rapidez y la mayor atención a las cuestiones de fondo, prestando menos atención a los aspectos formales.

Los programas de reforma de las relaciones de trabajo en el sector público deberían establecer o fomentar la creación de foros de alto nivel para contribuir al proceso de cambio; además de la acción legislativa más amplia, podría ser necesario desarrollar y modificar los mecanismos de resolución de conflictos que se aplican, estos pueden variar desde recursos locales destinados a hacer frente a los conflictos de interpretación de los contratos hasta reclamaciones personales; estos mecanismos son especialmente eficaces cuando son fruto de acuerdos y han sido personalizados por los protagonistas directos para satisfacer sus necesidades y circunstancias particulares, debido a ello,

pueden ser más adaptables y flexibles que los mecanismos previstos en la legislación. (Manual OIT, 2011, 141ágs. 99-110)

3.14.1. El arreglo directo

El arreglo directo representa algunos inconvenientes para el trabajador, siendo estos principalmente el hecho de que pone en riesgo la estabilidad laboral, al no regularse la inamovilidad de los trabajadores que participen en el movimiento y también la escasa fuerza legal de los acuerdos llegados por las partes.

i. Con relación a la justicia del trabajo, a solicitud del empleador, los jueces autorizan la terminación de la relación laboral sin prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, esto permite al patrono iniciar expedientes administrativos laborales, en muchas oportunidades injustos; mientras se acude a todos los recursos que la Ley provee, el trabajador pueda estar a lo sumo, dos años más en su trabajo. Al agotarse los recursos legales es removido por el patrono y debe iniciar juicio de trabajo para alegar despido injustificado, el que puede ser retardado hasta por cinco años, y el trabajador se ve obligado por la necesidad y el largo tiempo, a desistir y aceptar cualquier cosa que le ofrezca el empleador.

ii. En varias ocasiones no le ofrece nada y el trabajador no puede pagar abogado para su causa. Cuando los Juzgados emiten órdenes de reinstalación, los patronos se burlan de tales órdenes, pues reinstalan a los trabajadores y a los días los están destituyendo de nuevo, sin haber recibido un centavo, y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son inoperantes en cuanto a tramitar lo pertinente para arrestar a los infractores por desacato de resoluciones legales. La Inspección General de Trabajo tampoco es efectiva en este tema.

iii. Generalmente los patronos no aceptan las recomendaciones de los Tribunales de Conciliación, lo que abre la posibilidad de una huelga. Previo debe solicitarse al Juzgado que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, lo consulta a

la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien debería hacerlo dentro de las 48 horas siguientes, plazo que no se cumple y puede llevar hasta más de un mes. En la práctica la resolución del Juzgado de declaratoria legal de la huelga, puede ser impugnada mediante recurso de apelación, y hay casos en los que la Sala ha revocado la resolución del Juzgado, en su mayor parte cuando son de los trabajadores del Estado por el tráfico de influencias. La estrategia que utilizan es considerar que los servicios que presta la dependencia son “servicios esenciales”, pese a que la Ley es clara en cuanto a señalar cuáles son los servicios esenciales.

Si acaso “estalla” una huelga, el Juez todavía se tiene que pronunciar sobre la justicia de la huelga, aunque haya sido declarada legal, podría ser declarada injusta y no perciben los salarios caídos los trabajadores. Se tiene el caso del Auxilio Póstumo del Magisterio, a quienes después de resolverles la huelga legal, la declararon injusta.

iv. La Ley provee una serie de recursos que retardan la Negociación Colectiva y de los cuales hacen abuso las partes patronales en el Organismo Judicial (Sistema de Justicia, quien los acepta y resuelve) o en la Corte de Constitucionalidad donde se favorece a los patronos con el retardo de los procesos o resoluciones desfavorables para los trabajadores, esto en medio de señalamientos de corrupción que hacen los sindicalistas en manifestaciones públicas.

v. En relación a la solución de conflictos, los patronos no respetan ni integran las Juntas Mixtas, pagan viáticos a su discreción, no pagan tiempo extraordinario y muchos dirigentes tienen problemas para obtener sus licencias sindicales, pese a que los pactos las regulen. Cuando existe conflicto obrero-patronal, el patrono en varios casos no cumple con los compromisos en materia de prestaciones económicas sociales. En algunos casos la falta de cumplimiento de estas secciones es lo que ha ocasionado los conflictos.

vi. En Pactos Colectivos de instituciones o empresas en los cuales los sindicatos han logrado la estabilidad laboral, los patronos tienen por estrategia crear empresas periféricas y hacer por ese medio las contrataciones de personal.

vii. En materia de contenidos de la negociación, no se cuenta con mayores beneficios agregados para las mujeres en la mayor parte de Pactos Colectivos, sino se pactan condiciones iguales. En Guatemala no existe equidad salarial, la mujer se ve discriminada en salarios, especialmente en las labores agrícolas, pero a la vez le son asignadas funciones un poco más simples. En las actividades técnicas y profesionales disminuye considerablemente la diferencia. Entre más técnica o profesional es la actividad que desempeña la mujer, el salario y las funciones son más homogéneas. La participación de la mujer en la formulación de los proyectos de pacto colectivo o en las comisiones negociadoras es aproximadamente 4 veces menor que la de hombres. (Villela, 2013, 144ágs. 346-347)

Consideramos que en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentra contenido en el Título duodécimo; los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, el cual de manera textual establece lo siguiente:

Arreglo Directo

Artículo 374. Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

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

La Inspección debe velar por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de

cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

Artículo 376. Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

El arreglo directo consiste en un procedimiento sencillo y sin formalidades que tiene por objeto resolver sin la intervención de autoridad administrativa o judicial de aquellos conflictos existentes entre patronos y trabajadores no sindicalizados, y que al momento de ser planteado por los trabajadores y aceptado por la parte patronal, debe quedar plasmado en un documento denominado acta de arreglo directo.

3.14.2 La conciliación

El Código de Trabajo de Guatemala, tiene regulada la conciliación como un procedimiento de solución de conflictos colectivos de condiciones de trabajo, con el fin de buscar un arreglo beneficioso para las partes involucradas, con la intervención de un tercero independiente de la naturaleza del mismo.

Artículo 377. Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo, en definitiva, o simplemente ad referendum.

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

Para poder conciliar, se deben cumplir ciertas condiciones entre las que destacan la voluntad, el consentimiento, el objeto y la forma. Es por el segundo elemento (el consentimiento) que debería ser un avenimiento entre las partes con el cual se pretende evitar un litigio, por lo tanto, la conciliación es un elemento procesal.

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

Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha disposición se procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable.

La conciliación busca que a través de un acercamiento entre las partes puedan solucionarse las diferencias existentes y que han generado un conflicto entre la asociación profesional de trabajadores y la parte patronal; para ello, una vez recibidas las peticiones, el Juez ordena la conformación del Tribunal de Conciliación con el único objeto de escuchar las peticiones y citar a las partes vinculadas en dicho procedimiento. Si no logran un acuerdo, se les brinda la oportunidad de una segunda sesión dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, con el objeto de que se busque un consenso entre las partes. Una vez llegado a un acuerdo, se suscribe el documento respectivo que contenga el arreglo o convenio el cual será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación.

El arbitraje

En sentido estrictamente jurídico, podemos entender el arbitraje como el 146ágs.146 alerno de resolución de conflictos de carácter imperativo, instaurado por la legislación de un país teniendo ese elemento de “equivalente jurisdiccional de heterocomposición como lo expresa Carnelutti, mas no un acto jurisdiccional en sentido propio.” (Pasco, 1982, Pag 25)

En Guatemala, el Código de Trabajo regula el arbitraje de la siguiente forma:

Artículo 397. El arbitraje procede:

1) Potestativamente:

- a) cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación;
y

b) cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

2) Obligatoriamente:

a) en los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;

b) en los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 243 de este Código; y

c) en el caso de que, solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

Artículo 398. En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando, además, tres delegados por cada parte como poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 409, señalando lugar para recibir notificaciones; en caso de que no llenaren este requisito, el juez ordenará subsanar la omisión.

En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará una acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

Ante el fracaso de las instancias de negociación como el arreglo directo y la conciliación, las partes tienen la opción de acudir a las vías de hecho, como la huelga, o bien, acudir ante un tercero imparcial para buscar la solución del conflicto.

Para que el arbitraje sea efectivo y cumpla su cometido, la resolución del mismo debe ser firme y que tenga como consecuencia la finalización del conflicto.

Artículo 403. La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

La legislación laboral guatemalteca, establece que el laudo arbitral es impugnabile mediante el recurso de apelación, el cual deberá interponerse dentro de tercer día de notificado el fallo y para el efecto, una vez recibido el escrito de impugnación, elevará las actuaciones al órgano jurisdiccional superior a efecto de que emita el fallo respectivo. La sentencia arbitral (laudo) es obligatoria para las partes por el plazo que haya sido determinado en la misma, plazo que no podrá ser inferior a un año. Consideramos que el sistema jurídico laboral en Guatemala, tiene un procedimiento y en el capítulo que antecede, es posible determinar los mecanismos legales para poder dilucidar estos conflictos colectivos de carácter económico social, donde se observaron el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje. Esto es considerado por la doctrina como la Negociación Colectiva y sus distintas facetas, las cuales son objeto de la presente investigación.

3.15. Estructura de un convenio colectivo

La Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo; estas condiciones deben consignarse por escrito. La estructura de un convenio colectivo puede incluir, por ejemplo, las secciones generales siguientes:

1. Disposiciones de índole general en las que se explica el alcance del acuerdo: definición del sector en cuestión y de las partes a que se aplica el acuerdo; asimismo, pueden existir reglas acerca del cumplimiento y aplicación de otros acuerdos además del acuerdo en cuestión.
2. Definición de las horas de trabajo. En otras palabras ¿cuál es la duración normal del horario de trabajo y cuáles son las reglas aplicables a la jornada reducida, las horas extraordinarias y los días festivos?

3. Salarios. El nivel de remuneración puede clasificarse con arreglo a categorías salariales diferentes como, por ej.: principiantes, trabajadores con experiencia, especialistas principiantes, especialistas con cierta experiencia y especialistas con mucha experiencia. Las definiciones de esas categorías de trabajadores forman parte del acuerdo.

4. Prestaciones como la remuneración adicional por trabajo realizado en el extranjero.

5. Disposiciones sociales. Orientaciones que debe dar un empleador (orientación de trabajo), política aplicable en caso de ausencia del trabajo por enfermedad y tipo de licencia por maternidad o paternidad que se puede conceder.

6. La política aplicable en caso de desacuerdo sobre las disposiciones del acuerdo, la política de resolución de conflictos y el período de vigencia del contrato.

Como regla general, la comprensión del texto de un convenio colectivo se verá facilitada si:

a) Se emplea un lenguaje sencillo;

b) Está bien organizado e incluye títulos informativos y capítulos y párrafos bien estructurados;

c) Se emplean frases más bien cortas, y

d) Se incluyen ejemplos prácticos (por ejemplo, escalas salariales en casos concretos)

A lo largo del período de vigencia de cualquier convenio colectivo suelen surgir diversos tipos de discordias, entre las que cabe destacar:

i) Los desacuerdos sobre la interpretación de las disposiciones;

- ii) Las consecuencias de imprevistos (aumento de las tasas de inflación, cambios en la política del gobierno, nueva legislación inesperada, etc.);
- iii) Los desacuerdos sobre la aplicación práctica de las disposiciones (por ejemplo, las de los laudos relativos al logro de los principales indicadores de rendimiento acordados);
- iv) El incumplimiento de los términos del acuerdo por una de las partes; algunos puntos podrían no ser de aplicación automática y su aceptación estaría basada en la confianza en el transcurso de las negociaciones, se debe señalar nuevamente que en el transcurso de negociaciones difíciles en muchos casos existe la tentación de aplazar las cuestiones difíciles hasta etapas posteriores; así, por ejemplo, en la etapa final de negociaciones particularmente difíciles, que todavía no han permitido encontrar solución a problemas de larga data, una de las partes puede convencer a la otra para postergar los asuntos pendientes hasta futuras negociaciones.

El éxito en cuanto a la adopción y el mantenimiento de los acuerdos depende en buena medida de que las partes negocien de buena fe y de que más tarde asuman las obligaciones mutuas de buena fe; por supuesto, la expectativa mutua es que la otra parte será sincera y tendrá la determinación y la capacidad para cumplir con su intención declarada; por lo tanto, se recomienda que los acuerdos incluyan disposiciones en materia de aplicación y que incluyan los recursos necesarios, será necesario determinar las personas, y tal vez los comités de organización, que se encargarán del cumplimiento de los compromisos, los que deberán incorporar intervalos de revisión.

Sin embargo, pueden surgir desavenencias incluso si se toman medidas preventivas; en ese caso, las partes deberían primero tratar de encontrar solución a los problemas en vez de crear conflictos, cuando las circunstancias van más allá del control de una de las partes, podría ser necesario renegociar las cláusulas que hubieren llegado a ser inviables, no cabe duda de que para encontrar soluciones a acontecimientos imprevistos es más útil el debate que el plantear quejas. En caso de que todas las partes estuviesen de acuerdo en que simplemente no es posible cumplir con ciertos compromisos

aceptados originalmente de buena fe, podría ser preferible eliminarlos expresamente en el transcurso de las negociaciones correspondientes.

El acuerdo en materia de información y consulta entre las partes incluye la necesidad de:

- a) Identificar a las partes que podrían verse afectadas por el cambio propuesto;
- b) Proporcionar información a los posibles afectados acerca de los cambios propuestos;
- c) Realizar consultas con las partes que podrían verse afectadas por el cambio propuesto;
- d) Llevar a cabo un análisis del impacto del cambio cuando corresponda, con el fin de determinar los efectos (tanto positivos como negativos) de la adopción de los cambios propuestos;
- e) Tomar en cuenta debidamente el posible impacto de los propuestos cambios operativos y/o estratégicos en las prácticas laborales y las condiciones de empleo establecidas, y la necesidad (conexa) de realizar consultas con los representantes de los trabajadores;
- f) Lograr la plena participación de las partes y/o sus representantes en la preparación y adopción del cambio;
- g) Proporcionar oportunidades para que el personal y sus representantes puedan contribuir ideas, opiniones y soluciones en el proceso de gestión del cambio, con el fin de añadir valor y mejorar la calidad de la toma de decisiones y los resultados. (Manual OIT, 2011, 151ágs. 84-94)

3.16. Arbitraje

Se puede decir que el arbitraje representa el “paso siguiente” a la mediación en la cadena de procedimientos de resolución de conflictos. En el arbitraje voluntario, las partes en la controversia reconocen que sus esfuerzos no permitirán encontrar una solución satisfactoria y convienen, de manera voluntaria, en someter las cuestiones que los separan a un tercero independiente. El árbitro está facultado, ya sea de oficio o por contrato (el acta de sumisión a arbitraje, que puede formar parte de un acuerdo colectivo más amplio), para examinar las pruebas y argumentos con el fin de tomar más tarde una decisión definitiva y vinculante acerca de las cuestiones objeto de litigio. En los conflictos sobre intereses (económicos), existen dos modos de arbitraje. El modo habitual considera que el árbitro tiene libertad para determinar, por ejemplo, los resultados relacionados con cuestiones pecuniarias, siempre que el laudo sea racional, esté justificado por los hechos y esté comprendido en el mandato del árbitro.

En muchos casos, el laudo representa un compromiso entre la demanda del sindicato y la propuesta del empleador. Cuando sospechan que el árbitro probablemente dividirá la diferencia, las partes podrían estar tentadas a exagerar sus respectivas posiciones, tanto durante las negociaciones como durante el arbitraje propiamente dicho, ello dificulta alcanzar acuerdos voluntarios. Para contrarrestar esa tendencia, se ha concebido la alternativa del método de arbitraje de “oferta final”; en esta modalidad, el árbitro recibe instrucciones de no dividir la diferencia, sino de adoptar ya sea la demanda sindical o la oferta patronal, si la posición de una de las partes es extrema y las reclamaciones de la otra parte son módicas, lo más probable es que éstas serán aceptadas por el árbitro.

Como ambas partes son conscientes de ello, se ven presionadas por el proceso mismo para moderar sus posiciones, lo que disminuye la distancia que las separa, las posiciones moderadas facilitan un poco la tarea del árbitro y, a veces, incluso llevan a las partes a reanudar negociaciones directas para concertar un acuerdo. El arbitraje de oferta final puede adoptar una de dos variantes; en la primera, el árbitro se ciñe a lo establecido en su mandato para seleccionar la totalidad del conjunto de propuestas de

una u otra de las partes; en la segunda, se pide al árbitro que llegue a determinaciones punto por punto; en este caso, puede seleccionar la propuesta del sindicato en un punto y luego la propuesta presentada por el empleador en otro, y así sucesivamente. Si bien el arbitraje de oferta final representa un desarrollo reciente del arbitraje convencional, es preferible considerarlo una variante de la corriente principal, al que se debe recurrirse sólo en casos excepcionales, de manera deliberada; los profesionales familiarizados con ambos sistemas suelen considerar más prudente el arbitraje tradicional. (Manual OIT, 2011, 153ágs. 126-128).

CAPÍTULO IV

EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es un acto jurídico que se suscribe entre el empleador y uno o varios trabajadores sindicalizados, el cual de forma similar a las Convenciones Colectivas de trabajo en virtud de ser ese acuerdo alcanzado entre las partes que pone fin a las controversias y conflictos derivados de la relación laboral. Es importante hacer mención que los Pactos y las Convenciones son instrumentos o mecanismos para la Negociación Colectiva, destinada a dar solución y poner fin a los conflictos de trabajo y a prevenir que éstos últimos desaten una huelga; estos tienen como finalidad fijar las condiciones que regirán la relación laboral durante la vigencia del acuerdo alcanzado, que en el caso de Guatemala es un máximo de tres años.

4. El pacto colectivo de condiciones de trabajo en Guatemala

El pacto colectivo de condiciones de trabajo se ha constituido como la figura central del Derecho colectivo de trabajo, aunque internacionalmente ha sido denominado: a) Contrato Tarifa: utilizado por la legislación alemana y sus autores. b) Contrato de Paz social, tratado o concordato intersindical; denominación bastante común en la doctrina laboral, especialmente la italiana. c) Contrato Colectivo de Trabajo: Utilizado por autores y legislación de México, El Salvador; Honduras, Panamá y Chile. d) Convención Colectiva de Trabajo: Recomendado por León Duguit y Alejandro Gallard Folch y utilizada por las legislaciones de Colombia, Costa Rica y Ecuador; y e) Pacto Colectivo de condiciones de trabajo: aconsejada por Guillermo Cabanellas, denominación que recoge nuestra legislación. (Chicas, 1998 pág. 211)

Mario de la Cueva no lo define como pacto colectivo, sino que lo hace como un Contrato Colectivo. De esa cuenta dice que es “el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios.” (Chicas, 1998, pág. 213)

El contrato colectivo históricamente, como ya fue reiterado (Medina, 2006 pág 62) ha sido motivo de preocupación y desacuerdos por parte de los defensores del derecho formal, civil y privado, puesto que éstos se encontraron frente a una nueva figura jurídica

que les ocasionaba desacierto e incertidumbre con el contrato individual, ya que representa un acuerdo de voluntades entre las partes.

El contrato colectivo da pábulo al pacto colectivo de condiciones de trabajo, porque pretende crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional u obrera, titular del interés profesional y general del grupo, y el empresario, a la vez de generar otra entre trabajador y patrono. Además, este tipo de contratación plantea la obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pacta, su eventual extensión a terceros y su inderogabilidad para unos y otros. (Chicas, 1998, pág 63).

Manuel Alonso García citado por Chicas dice: “Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación.” (1998 págs 213-214).

Es necesario aclarar que la legislación guatemalteca tiene regulados en forma distinta lo que es el Contrato Colectivo de trabajo y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual puede ser de Empresa o centro de producción determinado o bien de Industria, de actividad económica o de región determinada.

4.1. Normativa nacional del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Guatemala, como en todo el mundo, tiene su propia normativa en materia de pactos colectivos de condiciones de trabajo, entre éstas figura la propia Constitución Política de la República de Guatemala, que en sus artículos 101, 102 literales ñ) y q), 106 y 116 abarcan todo lo relacionado con el derecho de asociación, contratos colectivos, el derecho de huelga y sindicalización, irrenunciabilidad a los derechos laborales y derechos mínimos a ser superados.

Ello indica que el Código de Trabajo que es la ley específica que más se relaciona al Derecho colectivo y al pacto colectivo de condiciones de trabajo, al grado que en su Considerando cuatro, literal b) advierte: “El Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. El subrayado evidencia que definitivamente es tan importante para el derecho guatemalteco el pacto colectivo y las condiciones que este permite por medio del diálogo que desde el sustento filosófico refiere a ello.

Posteriormente, el Código de Trabajo establece en sus artículos 12, 38 al 48 y del 49 al 56 todo lo relacionado con el Contrato Colectivo y el Pacto colectivo de condiciones de trabajo tanto de empresa o de centro de producción determinada, como los de industria, de actividad económica o de región determinada.

En relación al Contrato Colectivo de Trabajo, el Código de Trabajo en su Título Segundo, Contratos y Pactos de Trabajo, Capítulo Segundo, Contrato Colectivo de Trabajo, artículo 38 dice: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

Como puede observarse del texto del artículo anterior, la esencia de éste contrato consiste en que un sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, pagándoseles a éstos de acuerdo a lo que se haya acordado. Adicionalmente, la responsabilidad por las obligaciones contraídas en el contrato corre a cuenta del sindicato que lo suscribió.

En otras palabras es distinta a la figura del contrato colectivo (convención colectiva) regulada en la mayoría de legislaciones, ya que aún cuando las partes contratantes puedan ser las mismos, el objeto de dicho contrato es distinta.

El Código de Trabajo regula en su artículo 49 el pacto colectivo de condiciones de trabajo, y dice que es: “el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar la condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo el objeto es reglamentar las condiciones en que el trabajo de prestarse, así como las demás materias relativas a éste, siendo aquí en donde se encuentra la diferencia entre una figura y la otra.

Otra distinción muy importante y significativa, es el hecho de que el pacto colectivo de condiciones de trabajo se vuelve ley profesional al permitir regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, que no puede ser menor de uno ni mayor de tres años, mientras que en el contrato colectivo no hay un plazo mínimo ni máximo establecido.

En el Pacto Colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, su aplicación es mucho más amplia, siendo incluso necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo para que si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva, debiendo ser publicada la resolución en el Diario Oficial y en otro de los periódicos privados de mayor circulación por tres veces. El plazo de dicho pacto puede ser de uno a cinco años.

Respecto a los Pactos de industria en Guatemala, únicamente se recuerda el pacto de la industria del chicle, el cual dejó de tener vigencia en el momento que fue emitida la Ley del chicle, la cual absorbió prácticamente todo el contenido de dicho pacto.

En Guatemala, bastantes patronos y casi todo el sector público cuenta con pactos colectivos de condiciones de trabajo, los cuales normalmente son suscritos para dos o tres años; aunque para los trabajadores significa una especie de estabilidad laboral, los más beneficiados son los patronos, así:

Entre más tiempo dura el pacto colectivo más favorece a los empleadores, mientras que a los trabajadores les conviene que año con año se revisen y renueven los conceptos y criterios vertidos en el mismo, por lo que su propuesta es, debe ser, de un año, no más. Sin embargo, la importancia real del pacto colectivo de trabajo es su categoría de Ley Profesional, ya que es tan Ley como la que emana del Organismo Legislativo, pero aplicable dentro del entorno laboral. En la legislación guatemalteca también se regula de forma específica el pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, que es un pacto colectivo de mayor amplitud y cobertura. No obstante, no comprende un lugar de trabajo como suele ser el caso del pacto colectivo de trabajo, en particular, sino que, en este caso, involucra y beneficia a toda una serie de empresas que se dedican a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. (Medina, 2006 págs 64 y 65)

De esa cuenta, aunque los procedimientos de conciliación y arbitraje para los conflictos de carácter económico social, se han utilizado en los sistemas guatemaltecos de derecho, desde hace muchos años, y también en conflictos individuales, es frecuente el uso de la conciliación administrativa por medio de autoridades administrativas, lo mismo que en fase judicial, es cierto que aun tales sistemas, ya sea que se den judicial o extrajudicialmente, no permiten en la practica la agilidad deseada.

Existe una fuerte crítica en cuanto a la solución judicializada de los conflictos colectivos de trabajo, sean estos jurídicos o de intereses, al señalarle problemas muy concretos como los siguientes:

- a) La intervención judicial se proyecta al pasado, por lo que no se ajusta con suficiencia a la dinámica cambiante y permanente de las relaciones laborales;
- b) La intervención judicial es estrictamente jurídica, sin que pueda hacer prevalecer las consecuencias sindicales, sociales y económicas;
- c) La solución judicial no puede equilibrar las posiciones en conflicto, subsistiendo una dialéctica de vencidos y vencedores;

- d) La intervención judicial está presidida en muchos casos, de criterios civilistas, sobrevalorando el papel de la ley y de las relaciones individuales;
- e) No todas las controversias son susceptibles de someterse a intervención judicial, en especial los conflictos de intereses;
- f) La intervención judicial acostumbra a las partes a confiar en soluciones externas, por lo que no fomenta la Negociación Colectiva;
- g) La solución judicial tiende a monetizar la conflictividad, con perjuicio de otros valores;
- h) En muchos casos la norma convenida en la Negociación Colectiva responde a complejos equilibrios que, no en pocas ocasiones, se sitúan al borde de la legalidad y que no siempre son respetados por las soluciones judiciales.

Los medios de solución judiciales para la resolución de conflictos colectivos, sobre todo de carácter económico social, no conduce necesariamente a una sustitución, ni eliminación de las soluciones judiciales. La doctrina y la jurisprudencia en el Legislación Comparada insisten, en que la solución judicial debe continuar, y como no, si se trata de un derecho constitucional, como es el de acceso a la justicia por parte de todos los ciudadanos, sólo que, brindando a las partes de la relación laboral, la posibilidad de acudir alternativamente a otros medios de solución de conflictos, a la larga más sencillos, más dinámicos y eficientes.

La prolongación “*ad infinitum*” (hasta el infinito) de los conflictos colectivos, cuando las soluciones son impuestas por un tercero y no resultan ser el fruto de la autocomposición, es decir, luego de las sentencias judiciales, viene con frecuencia el problema de su implementación, lo cual normalmente genera nuevos conflictos, que con frecuencia terminan nuevamente en los tribunales, promoviéndose una cadena de litigiosidad sin fin, lo cual a su vez acrecienta el conflicto y desalienta a las partes. Es importante hacer mención que las resoluciones de un tercero, ya sea por arbitraje administrativo o judicial, regularmente crea insatisfacciones en las partes, las cuales esperan un próximo

momento en su confrontación para recuperar los terrenos perdidos. Siempre se requerirán de nuevos mecanismos, con mayor intervención de las partes y menores soluciones heterónomas, que garanticen niveles mayores de satisfacción en las partes y relaciones laborales más estables.

La recomendación 130 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se refiere a una situación de conflicto avanzado, por así decirlo, cuando han fracasado –se supone– formas anteriores de diálogo. Señala este numeral que cuando todos los esfuerzos para resolver la reclamación de un trabajador dentro de la empresa hubieren fracasado, debe existir la posibilidad de resolverla definitivamente por alguno de los siguientes medios:

- i) procedimientos previstos por contrato colectivo, tales como el examen conjunto del caso por organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o el arbitraje voluntario por la persona o personas designadas con el consentimiento del empleador y el trabajador interesados o de sus organizaciones respectivas;
- iii) conciliación o arbitraje por las autoridades públicas competentes;
- iii) recurso ante un tribunal de trabajo o ante otra autoridad judicial;
- iv) cualquier otro procedimiento apropiado, de acuerdo con las condiciones nacionales. (Bolaños, 2008 págs 17-19)

4.2. Normativa de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Consideramos que, en el presente trabajo de investigación, es necesario hacer énfasis en los Convenios de la OIT, relativos al presente tema de Negociación Colectiva y pactos colectivos, por lo que se hace de la siguiente manera:

4.2.1. El Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva de 1949

Este convenio regula lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de Negociación Colectiva (fecha de entrada en vigor: 18:07:1951)

El convenio dice en su parte introductoria que después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, se adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, 1949.

En su contenido este convenio considera que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; y describe cuales son los actos contra los que debe darse esa protección, de esa forma. Algunos de estos actos son: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

También determina que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras; considerando actos de injerencia, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Indica que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, para garantizar el respeto al derecho de sindicación (sindicalización es el término usado en Guatemala). Igualmente señala que debe de estimularse y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, el uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Es interesante que el convenio prevea que la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el mismo en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

Debemos mencionar que en Guatemala en el Ministerio Público ya se creó una fiscalía para investigar los delitos en contra de sindicalistas; y en igual forma, en el Ministerio de Trabajo se hizo lo mismo al crear una oficina para estimular y fomentar entre los empleadores y trabajadores a través de sus organización, el uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo las condiciones del empleo.

4.2.2. Convenio 154 sobre la Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1981 consideró que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de las normas y principios generales enunciados en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, de 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; y que para lograrlo era necesario completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la Negociación Colectiva libre y voluntaria; decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la Negociación Colectiva, surgiendo así el Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981.

Fue decidido que este convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica, dejando la salvedad a las legislaciones nacionales de determinar su aplicabilidad a las fuerzas armadas y a la policía. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Señaló que la expresión Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Como puede observarse del texto del párrafo anterior, los términos allí indicados están incluidos en la mayoría de las definiciones que los tratadistas y estudiosos del derecho laboral han expresado, tratando la expuesta en el convenio objeto de estudio, de abarcar lo más ampliamente posible tanto a los negociadores como el resultado de las mismas.

En cuanto a los métodos de aplicación se decidió que en la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Es sobresaliente que nuevamente recomienda el fomento de la Negociación Colectiva, con el propósito de que la misma sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el Convenio; que la Negociación Colectiva sea progresivamente extendida a fijar las condiciones de trabajo y empleo, a regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores; al establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; a que la Negociación Colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia

de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; y a que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la Negociación Colectiva.

El Convenio numero 154 es muy flexible porque tiene un carácter promocional. Hay numerosas formas de aplicarlo según el contexto y las preferencias de cada país ya que permite ser aplicado en situaciones económicas y sociales distintas.

Deja claro que cuando las negociaciones colectivas se lleven a cabo dentro del marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la Negociación Colectiva, podrán efectuarse sin que lo establecido en el convenio sea obstáculo para dicha negociación.

4.3. Análisis del contrato colectivo, convenciones colectivas o pacto colectivo de condiciones de trabajo desde el Legislación Comparada

Analizar cómo se regula y funcionan los contratos colectivos, convenciones colectivas, convenios o pactos colectivos en otros países es importante para el presente estudio, ya que se observará la evolución constante que han venido teniendo estos medios de Negociación Colectiva.

Para empezar, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, en su informe denominado “La Negociación Colectiva en Europa”, hace un estudio sobre la Negociación Colectiva en Europa, por lo que en base a ello, se analizará cómo funcionan en los países de la Unión Europea ya que en cada uno de éstos, posee una estructura única, y se mencionarán a continuación los más relevantes:

Alemania: En este país predominan los convenios colectivos de ámbito regional, los cuales coinciden generalmente con la delimitación de los Estados Federales, teniendo una macro orientación, lo cual tiene como significado que, los trabajadores de un mismo

sector cuentan con idénticas condiciones de trabajo. A diferencia de otros países, los convenios colectivos en Alemania no tienen eficacia erga omnes, ya que alcanzan y benefician únicamente a los afiliados al sindicato y a los miembros de la empresa respectiva. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2004)

Bélgica: Se firman convenios colectivos de distintos niveles en el sistema de relaciones laborales, siendo la más alta autoridad el Consejo Nacional del Trabajo (Conseil National du Travail), el cual está formado por representantes tanto de los trabajadores como de los empresarios, y es presidido por funcionario de gobierno que no forma parte de los convenios colectivos. En un segundo nivel, se encuentran los diferentes sectores económicos quienes realizan cualquier Negociación Colectiva sectorial, creando comités independientes para los trabajadores y para los empleadores; y por último se tiene a los convenios de empresa, los cuales no pueden ser contrarios a los convenios colectivos de primera categoría en donde se aplica el principio de la condición más beneficiosa para el trabajador. (2004)

Finlandia: Los convenios colectivos firmados, son aplicables obligatoriamente para todas las relaciones laborales; la ley de trabajo de este país regula que los convenios colectivos son de aplicación general. La Negociación Colectiva se basa en la libertad contractual y la libertad de negociar, sin embargo, el Estado puede intervenir en los conflictos de trabajo, siempre y cuando no exista una cobertura de un convenio colectivo, esto con el fin de evitar una huelga o un cierre patronal. (2004)

Francia: Ofrece una mínima protección que sirve de referencia a los convenios colectivos en los diversos ámbitos, nacional, sectorial, regional, de empresa, de establecimiento y de contrato individual. Cada uno de ellos puede agregar nuevas ventajas para el trabajador como mejoras salariales, remuneraciones especiales así como cambios y mejoras en las condiciones de trabajo. También sirven de fundamento para textos legales que se han quedado sin argumentaciones o principios. (2004)

Países Bajos: Las negociaciones colectivas se realizan de forma tripartita, principalmente en la Fundación del Trabajo (STAR) y en el Consejo Social y Económico (SER). La STAR es un órgano privado consultivo y cooperativo integrado por las federaciones de empresarios y las confederaciones sindicales, formando actualmente por tres asociaciones centrales de empresarios y las tres mayores confederaciones sindicales de los Países Bajos. La SER es el principal instrumento de la organización jurídico-laboral y órgano asesor del Gobierno en los principales asuntos sociales y económicos, y se encuentra formado por representantes de las confederaciones sindicales, por representantes de las federaciones empresariales y por expertos independientes contratados por el Gobierno, pero por su calidad de independientes, no rinden cuentas. (2004)

Italia: Los convenios colectivos únicamente son vinculantes para las partes firmantes, patronos y sindicato de trabajadores; sin embargo, la Corte de Cassazione ha establecido jurisprudencia indicando que todo empresario que sea miembro de las asociaciones de empresarios que han firmado el convenio colectivo, también está obligado a aplicar las normas negociadas a todos los trabajadores de su empresa, aunque no estén afiliados a los sindicatos firmantes, si los trabajadores así lo desean. (2004)

Portugal: No se concede ninguna preferencia a los sindicatos más representativos sino que todas las asociaciones de sindicatos tienen poder para proponer o negociar individualmente. El convenio colectivo es aplicable por parte de la empresa a todos los trabajadores de la categoría, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. (2004)

Suecia: El sistema sueco de relaciones laborales se caracteriza por la presencia de organizaciones sindicales sumamente fuertes, las cuales dominan por completo sus áreas de influencia, con altos índices de afiliación; los convenios colectivos que cubren a la mayoría de los trabajadores lo hacen en base a principios contractuales y no afectan a la totalidad de los mismos. Los convenios colectivos son considerados como un contrato de derecho privado primario. (2004)

España: Se hace necesario distinguir entre convenios colectivos estatutarios (negociados conforme al título III de la Ley Española del Trabajo), y convenios colectivos extra estatutarios que tienen naturaleza normativa, y son fuente objetiva de derecho y eficacia general (erga omnes). Los convenios colectivos extra estatutarios son de carácter contractual por lo que carecen de virtualidad para crear derecho objetivo; únicamente crean derechos subjetivos amparados en el derecho común. (2004)

En América también han tenido su especial importancia, por lo que lo estudiamos así:

México: se le ha llamado contrato colectivo de trabajo, convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo y se le ha definido como un tipo peculiar de contrato. El artículo 384 de la Ley Federal de Trabajo dice que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Es interesante observar cómo en el artículo 389 del mencionado Código Federal de Trabajo indica que debe el contrato colectivo debe de contener:

- 1.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- 2.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- 3.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- 4.- Las jornadas de trabajo;
- 5.- Los días de descanso y vacaciones;
- 6.- El monto de los salarios;

- 7.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- 8.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- 9.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con este Código; y
- 10.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Además de lo anterior, en otros artículos indica que en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, así como la supletoriedad de las disposiciones legales ante la falta de estipulaciones relativas a las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones.

Como disposición relevante en el artículo 393 se establece lo siguiente: “En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante... Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”. Esta disposición denominada “Clausula de exclusión”, no es aceptada en la mayoría de las legislaciones laborales, e incluso es prohibida en el convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva (1949).

Indica también que las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que la haya celebrado; estableciendo que en cuanto al tiempo de vigencia del mismo pueda ser por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinado, pudiendo ser revisado total o parcialmente; dejando en lo que se refiere a los salarios en

efectivo por cuota diaria, la revisión anual. Es decir que contrario a la mayoría de las legislaciones que en cuanto a la duración del contrato, lo hacen de uno a tres y hasta cinco años, la legislación mexicana lo tiene por tiempo indefinido o para obra determinada.

En el capítulo IV el mencionado Código Federal del Trabajo regula al “Contrato Ley” que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Agrega que los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local e igualmente que en el contrato colectivo, se establece que debe de contener. Es interesando la intervención del gobierno estatal ya que en un momento dado puede ser declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Se concluye que un contrato puede tener: a) cláusulas obligatorias, que son las establecidas en el artículo 10 de dicho Código que dice que todo contrato de trabajo debe obligatoriamente, contener cada una de las mencionadas en dicho artículo; b) cláusulas permitidas, que son aquellas que las partes pueden estipular libremente, y que son adicionales a las indicadas en el artículo antes mencionado; c) cláusulas prohibitivas, que son aquellas que implican una renuncia a los derechos otorgados por las leyes laborales, las cuales son irrenunciables; y d) cláusulas tácitas, que son aquellas que deben de entenderse como parte integrante del contrato respectivo. El fundamento de éstas últimas es el principio de la primacía de la realidad. Esta disposición no existe tan expresamente señalada como sucede en la legislación mexicana. (Ley Federal del Trabajo, 1970)

El Salvador: El Código de Trabajo de la República de El Salvador, en su título segundo regula El Contrato Colectivo de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo. Cuando habla del objeto y ámbito indica que ambos tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

Cuando se trata el contrato colectivo se refiere a aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra; pero cuando habla de la convención colectiva de trabajo dice que es la que se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos. Es decir que la diferencia está en las personas que la negocian, especialmente del lado del patrono, ya que cuando es el contrato colectivo la negociación se da con un patrono, mientras que cuando se trata de la convención colectiva, es con un sindicato de patronos.

De acuerdo a la regulación legal, el titular de los derechos de celebrar un contrato colectivo es el sindicato de trabajadores, pero hay un dato importante y es el hecho que para poder celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Como consecuencia de esa mayoría, en ningún caso un patrono podrá negarse a negociar y celebrar un contrato colectivo con dicho sindicato.

Es interesante observar que para las revisiones posteriores de los contratos colectivos, no será necesaria contar con la mayoría indicada en el párrafo anterior; sin embargo, si no se llenase el porcentaje mencionado, queda a voluntad de las partes efectuar la negociación.

La aplicabilidad de las disposiciones del contrato colectivo, se extiende a todos los trabajadores de la empresa, sin importar si pertenecen o no al sindicato.

Señala el contenido mínimo y ámbito material del contrato colectivo, siendo estos:

- a) lugar y fecha de su otorgamiento;
- b) nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;
- c) la fecha en que entrará en vigor y su duración;
- d) las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento;
- e) cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;
- f) cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y
- g) las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

El plazo de vigencia no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; pero se prorrogará automáticamente por períodos de un año si no se pide la revisión del mismo.

La prohibición de las cláusulas de exclusión es expresa, lo cual le permite al patrono conservar en su empresa a trabajadores que no pertenecen al sindicato.

El registro del contrato colectivo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es obligatorio, lo cual deberá hacerse dentro de los treinta días siguientes al de la celebración.

Como se indicó anteriormente, la convención colectiva está regulada por separado y es así como también se establece la obligatoriedad al sindicato de patronos de negociar la mencionada convención con el sindicato de trabajadores al que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados. Esta

figura es novedad en las legislaciones laborales, por lo que es interesante darle seguimiento a como ha venido funcionando en la práctica.

Otra figura que llama la atención en la legislación laboral salvadoreña, es la posibilidad de uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, y para lograrlo los patronos y las asociaciones profesionales podrán pedir al Director General de Trabajo, que las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica, sean elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica. Claro que para lograrlo, deberán de cumplir con determinadas condiciones, las que están debidamente indicadas en el Código de Trabajo. (Código de Trabajo de la República de El Salvador, 1972)

Honduras: La legislación hondureña lo denomina “contrato Colectivo” e indica que “es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes...”

Asimismo, establece la obligatoriedad del patrono que emplee a trabajadores pertenecientes a un sindicato, de celebrar con ése, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

El objeto del contrato colectivo es el poder establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios o en una actividad económica determinada.

Es destacable que define que se entiende por condiciones generales de trabajo, indicando que son todas aquellas relativas a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos o prestaciones de cada parte. En general se dice que el contrato colectivo puede recaer sobre cualquier materia con tal que su objeto sea lícito.

No es necesario para la validez del contrato colectivo que éste recaiga sobre todas las condiciones de trabajo; y también podrá tener por objeto, en parte o únicamente, la reglamentación del aprendizaje y el trabajo de mujeres y menores.

Los mencionados contratos se harán constar ya sea por instrumento público o privado y se extenderán por lo menos en tres ejemplares, uno para cada parte y uno para la Dirección General de Trabajo.

El contenido señalado por la legislación es mas resumido ya que indica que deben de contener el nombre completo de las partes que lo celebren, las estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva, su campo de aplicación, las empresas o actividades a que se extiendan, las categorías profesionales de trabajadores, así como la localidad, región o territorio que comprendan.

En cuanto a su aplicación personal, se extiende a todos los trabajadores que estén laborando en las empresas comprendidas en el contrato.

Establece la prohibición que patronos y trabajadores no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo; de igual forma la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Llama la atención la disposición legal que dice: “La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.” Esta norma también va en contra de lo establecido en el convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva (1949).

La obligatoriedad de registro en la Dirección General de Trabajo la regula como una obligatoriedad, lo cual debe de hacerse dentro de los 15 días siguientes a su firma. (Código del Trabajo de Honduras, Decreto 189, 1959)

Nicaragua: La legislación laboral de Nicaragua regula la Negociación Colectiva como “Convención colectiva de trabajo”, indicando que es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica.

Los objetivos de la convención colectiva de trabajo son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejor y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas; la convención surtirá sus efectos jurídicos desde el momento de su firma y se extiende en tres ejemplares, uno para cada una de las partes y el otro para el ministerio de trabajo para su custodia, quedando bajo la responsabilidad de éste último velar porque dichos instrumentos no restrinjan las garantías mínimas establecidas en el Código de Trabajo.

Como en todas las legislaciones laborales, siempre prevalecen las disposiciones que sean más favorables para el trabajador, tomando en cuenta que las normas establecidas en la convención colectiva se convierten en obligatorias para los trabajadores que

laboren en el momento de su firma y para aquellos que sean contratados con posterioridad a su celebración, sean o no miembros del sindicato.

Dispone que el patrono donde presten servicios trabajadores miembros de sindicatos, no pueden negarse a negociar con éstos una convención colectiva cuando se lo soliciten, y si esto sucediera, los representantes sindicales podrán recurrir a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio del Trabajo, en donde se citará a un proceso de negociación.

Lo que contendrá la convención colectiva no está especificado, sino que en forma general indica que llevará la identificación de las partes, las empresas o establecimientos y las categorías de trabajadores que comprende, los derechos y obligaciones de las partes y la duración, que no podrá exceder de dos años. No obstante lo anterior, podrá revisarse antes de la terminación de la vigencia a solicitud de cualquiera de las partes. (Ley núm. 185, Código de Trabajo, 1996)

Costa Rica: define el contrato colectivo como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

Este tipo de contrato siempre se celebrará por escrito y en tres ejemplares, uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Inspección General de Trabajo dentro de los cinco días posteriores a su celebración. Indica que en el contrato colectivo se especificarán:

- a) La intensidad y calidad del trabajo que en cada caso deba prestarse;
- b) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
- c) el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse este;
- d) Los sueldos, salarios, jornales o participación que habrán de percibir individualmente los trabajadores y si deben ser calculados por unidad de tiempo, por unida de obra o de alguna otra manera;
- e) La forma, período y lugar de pago;
- f) El lugar o lugares donde deberán prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes, y
- h) El lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

Por aparte la legislación de Costa Rica regula las convenciones colectivas de trabajo y titula la sección como “Disposiciones generales y de las convenciones colectivas en empresas o en centro de producción determinado” y las define como “la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”.

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

Resalta, que en toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el país.

En el caso de la convención colectiva, siempre se extenderá en tres ejemplares, uno para cada una de las partes y el tercero se enviará a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Además del contenido normal de este tipo de convenciones, la legislación laboral prohíbe la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados.

También regula las convenciones colectivas de industria, de actividad económica o de región determinada, y es necesario que esté suscrita por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen de ellas. Es necesario para este tipo de convenciones la intervención del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social y el plazo de vigencia será fijado por el poder ejecutivo, el cual no podrá ser menor de uno ni mayor de cinco años. (Código de Trabajo, Costa Rica, 1943)

Panamá: La legislación panameña las regula como “Convenciones colectivas de trabajo”, e indica que es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.

Como en la mayoría de países, se celebra en tres ejemplares, uno para cada parte, y el tercero se presentará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

La obligatoriedad de todo patrono de suscribir una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato es clara, además sobresale la disposición que si el empleador se niega a celebrarla, los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga.

Igualmente se establece cuales son los requisitos mínimos que debe contener la convención colectiva, siendo estos:

- 1.- Los nombre y domicilios de las partes;
- 2.- Las empresas o instituciones comprendidas, o ambas.
- 3.- Reglamentación del comité de empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa.
- 4.- Estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo, tales como salarios, comité de empresa, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes, jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios, patentes de invención, vacaciones, edad de jubilación y, en general, todas aquellas disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen, de acuerdo con la realidad e la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio.
- 5.- La duración, la cual no podrá ser menor de dos ni mayor de cuatro años.
- 6.- Las demás estipulaciones que convengan las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en el Código de Trabajo.

Lo estipulado en la convención colectiva se aplicará a todos los trabajadores de la o las empresas comprendidas dentro de aquella, a menos que se indique lo contrario; además queda claro que nunca podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las que contenga la ley, los contratos, reglamentos o prácticas vigentes en la empresa. (Código del Trabajo, Decret de Gabinete No. 252, 1971)

Chile: La legislación Chilena lo regula en el Libro IV, de la Negociación Colectiva, Título III del Código de Trabajo bajo el nombre de “Los instrumentos colectivos y de la titularidad sindical”. Indica que el Instrumento Colectivo, “es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en éste libro”.

Dentro de los instrumentos colectivos, se incluyen los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción; y su contenido deberá contener por lo menos:

- 1.- la determinación precisa de las partes a quienes afecte.
- 2.- Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
- 3.- El período de vigencia el cual no podrá ser menor de dos años ni mayor de tres.
- 4- El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

Sobresale la disposición de que las partes de un instrumento colectivo, podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones, a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. Para acceder a los beneficios, dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

También incluye la disposición que el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa, las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Algo sobresaliente es la facultad que tiene el trabajador respecto al instrumento colectivo, ya que tiene derecho a la libre afiliación y vinculación al mismo. Igualmente el trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

La ultraactividad del instrumento colectivo es notoria, ya que señala que extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo los beneficios convenidos en dinero.

Una norma especial relativa a la negociación del instrumento colectivo es la que dispone que si el empleador no da respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ya establecida, pero llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga de diez días adicionales. Y en caso de que la respuesta del empleador no contenga las

estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales. (Decreto con Fuerza de Ley Núm. 1, Código del Trabajo, 2002)

4.4 Características y desarrollo del pacto colectivo de condiciones de trabajo en Guatemala

El pacto colectivo de condiciones de trabajo está revestido de una serie de características muy particulares, ya que para empezar, las personas que lo celebran son claramente determinadas por la ley, así uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos. Sobre sale también el acuerdo de voluntades que se da entre las partes contratantes; no podrá acordarse estableciendo condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos individuales, ya que el objeto se centra en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

En cuanto al ámbito de aplicación, el cual en el caso de nuestra legislación, abarca a todas las personas que laboran en la empresa al momento de su suscripción y a los que en futuro celebren contratos de trabajo con la misma; para gozar de los beneficios obtenidos no se toma en cuenta si son o no sindicalizados; es eminentemente normativo, las cuales se constituyen en ley profesional para las partes; de cumplimiento obligatorio por el plazo por el que se firme, el cual en los de empresa o centro de producción determinado no podrá ser menor de uno año ni mayor de tres, y en el caso de los de industria, de actividad económica o de región determinada no podrá ser menor de un año ni mayor de cinco; a sus disposiciones deben de adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes; y debe constar por escrito y en tres ejemplares.

El desarrollo del pacto colectivo de condiciones de trabajo, esta íntimamente relacionado con el número de sindicatos que se vayan formando en el tiempo, ya que teóricamente cada uno de éstos debe de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, esa es la razón por la que a continuación haremos un resumen de cual ha sido la cantidad de sindicatos que se han ido formando en cada gobierno, en donde se verá claramente que

dependiendo de la ideología de cada uno de ellos, así será la cantidad de pactos colectivos negociados.

La figura del pacto colectivo de condiciones de trabajo apareció en el decreto 330 del Congreso de la República, aprobado por el Congreso de la República el 8 de febrero de 1947 y que contiene el Código de Trabajo de Guatemala, mismo que entró en vigor el 1 de mayo de ese mismo año. El Código de Trabajo reformado como consta en el texto del decreto 1441 del Congreso de la República, entró en vigor el 16 de agosto de 1961, publicado en el diario oficial el 16 de junio de ese mismo año y el que con algunas modificaciones se mantiene vigente.

El texto de los artículos que regulan el contrato colectivo de trabajo y los pactos colectivos de condiciones con muy pocas modificaciones sigue estando en los mismos artículos que en su decreto inicial, sin embargo, el desarrollo de las negociaciones colectivas en Guatemala ha estado marcado por las corrientes políticas de cada época, así en los primeros diez años de que estuvo en vigencia el mencionado Código de Trabajo, se consideran como la época de oro del sindicalismo en Guatemala, es decir durante los gobiernos de Juan José Arévalo Bermejo y el de Jacobo Arbenz Guzman.

Como antecedentes importantes se debe de señalar que entre los años de 1920 a 1944 se fortaleció el movimiento sindical con la constitución de numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras con diferentes ideologías. Se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico social y obteniéndose como consecuencia los primeros convenciones colectivas. No obstante lo anterior, durante el gobierno del general Jorge Ubico, el movimiento obrero no pudo prosperar y los movimientos populares de profesionales, universitarios, maestros, estudiantes, trabajadores, campesinos y demás sectores del país, se rebelaron contra el gobernante, haciéndole renunciar el 1 de julio de 1944.

El 1 de octubre de 1944, las agrupaciones de toda clase que existían en ese entonces en Guatemala se unieron y de allí nació la organización más grande que ha tenido Guatemala “La confederación de trabajadores de Guatemala”.

El 26 de marzo de 1946 entró en vigor el Decreto Legislativo 223 que contiene “La Ley Provisional de Sindicalización”, la cual reguló por primera vez todo lo relativo a los sindicatos, misma que fue sustituida el 1 de mayo de 1947 con la entrada en vigor del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo. Es interesante el dato que de 1945 a 1954 se había autorizado la inscripción de 147 sindicatos, lo que origino una buena cantidad de conflictos colectivos.

El 4 de junio de 1954 se inició el gobierno de la liberación, el que vino a anular muchas de las concesiones que se les había otorgado al movimiento sindical, se inició una fuerte persecución en encarcelamiento en contra de los dirigentes sindicales y campesinos, lo que obligó a muchos de estos dirigentes a exiliarse. El 16 de julio de 1954 se emitió el decreto 21 por medio del cual se canceló la inscripción de todos los dirigentes de las Confederaciones, Federaciones y Sindicatos de trabajadores. Como consecuencia de lo anterior, la mayoría de los sindicatos desaparecieron, subsistiendo muy pocos. El 10 de agosto de 1954, el Coronel Castillo Armas emitió el decreto 48 del Presidente de la República por medio del cual declaró disueltas a la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), Confederación Nacional Campesina, Federación Sindical de Guatemala FSG), Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF), Sindicato de Trabajadores de la educación, Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company (SETUFECO) y otras.

El General Miguel Idigoras Fuentes gobernó del 12 de febrero de 1958 a marzo de 1963, y durante este período únicamente se les otorgó su reconocimiento a 12 organizaciones sindicales, pero hubo varios conflictos laborales que fueron reprimidos por las fuerzas de seguridad. El 30 de marzo de 1963 el General Idigoras Fuentes fue derrocado por su Ministro de la Defensa, Coronel Enrique Peralta Azurdia quien gobernó hasta el 1 de marzo de 1966, habiendo autorizado 19 sindicatos.

El 1 de marzo de 1966 tomó posesión como presidente el Licenciado Julio César Méndez Montenegro, gobierno que es llamado el tercer gobierno de la revolución y gobernó hasta el 30 de junio de 1970, otorgando durante ese período, su reconocimiento e inscripción a 257 sindicatos, con lo que el movimiento sindical se vio fortalecido.

Del año 1970 a 1974 gobernó el General Manuel Arana Osorio y en 1971 únicamente se autorizaron 3 sindicatos, en 1972 a 2 y en el año 1973 a 15. En los primeros tres años de gobierno, el General Arana Osorio no permitió a los trabajadores desfilarse el 1 de mayo, salvo el último año de gobierno (1974) en el que hubo disturbios y fueron reprimidos los trabajadores por el pelotón modelo de la policía nacional, lamentándose la muerte de 5 personas, 20 heridos y gran cantidad de detenidos.

Durante el siguiente gobierno, del General Kjell Eugenio Laugerud García (del 1 de julio de 1974 al 28 de febrero de 1979) únicamente se otorgó el reconocimiento a 80 sindicatos y se estos vuelven a reorganizar. Es de destacar que durante este gobierno hubo varios conflictos colectivos significativos, tales como la huelga de hambre de los trabajadores de Esmaltes y Aceros; la marcha de mineros de Oxec y de Chixoy hacia Cobán; y el surgimiento del Comité de Emergencia de los Trabajadores del Estado (CETE), entre otros.

En el mes de marzo de 1982 asume la presidencia de Guatemala el General Fernando Romeo Lucas García, quien gobernó hasta marzo de 1982, asumiendo una junta de gobierno, la cual a su vez, es sustituida por el General Efraín Ríos Montt, quien gobernó hasta el 8 de agosto de 1983. Este último fue depuesto por el General Oscar Humberto Mejía Víctores.

Este fue un período de represión y pocos fueron los sindicatos sobrevivientes, al extremo que durante el gobierno de Ríos Montt, se otorgó la personalidad jurídica únicamente a 2 sindicatos, y durante el gobierno de Mejía Víctores solamente a 12.

Fue hasta el gobierno del Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo (del 14 de enero de 1986 al 14 de enero de 1990) que el sindicalismo volvió a tener auge, surgiendo sindicatos de la iniciativa privada y del sector público; se emitió la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado, contenida en el Decreto 7186 del Congreso de la República, misma que fue modificada posteriormente mediante el Decreto 35-96 del Congreso de la República, inscribiéndose en éste período a más de 75 sindicatos.

Jorge Adán Serrano Elías gobernó del 14 de enero de 1990 hasta el 25 de mayo de 1993 y durante éste gobierno se inscribieron alrededor de 100 sindicatos.

Ramiro De León Carpio estuvo a cargo de la presidencia del 5 de junio de 1993 al 14 de enero de 1996, período durante el cual se autorizaron 80 sindicatos y la actividad sindical no tuvo mayor relevancia.

Durante el gobierno de Alvaro Arzú Irigoyen (14 de enero de 1996 al 14 de enero de 2000) se autorizaron muy pocos sindicatos, especialmente por tratarse de un gobierno de derecha que no simpatizaba con estos últimos.

Lamentablemente del año 2000 a la fecha, aún no se han podido obtener las estadísticas de las inscripciones sindicales, ya que la reserva en el Ministerio de Trabajo es bastante férrea en cuanto a estos datos, sin embargo, durante todos estos años la libertad sindical en nuestros gobiernos democráticos se ha podido ejercer sin ningún contratiempo.

Por los datos obtenidos del Ministerio de Trabajo respecto a los pactos del sector público, se puede observar que el desarrollo de los pactos colectivos en Guatemala ha sido significativo; ya no son los pactos que estaban vedados para el sector público de los años sesentas para adelante, ni los pactos sencillos, basta visitar la página del Ministerio de Trabajo, en donde se publican 14 pactos colectivos del sector público, dato que aparece actualizado hasta agosto de 2015, y que haremos un pequeño análisis de los mismos a continuación.

El 4 de julio del 2016, el periódico Siglo 21 de Guatemala publicó un artículo denominado “Festín de beneficios en pactos colectivos”, en el que denunciaba que sindicatos de 15 instituciones del Estado a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, estaban abusando de prestaciones que eran cuestionables, dentro de los que citaba bonos a granel, contribuciones para celebraciones sindicales, cuotas para financiar actividades deportivas o culturales, aumentos salariales desproporcionados, descansos adicionales a los señalados en la Ley de Servicio Civil y en el Código de Trabajo.

Dicha publicación indicó que la titular en ese entonces de la Procuraduría General de la Nación, abogada Annabella Morfín había dicho que “...han existido abusos en los términos de los pactos. Es necesario hacer algo porque el Estado ya no está en la capacidad de mantenerlos.”

Asímismo, se mencionaba que había revisado los 15 pactos colectivos vigentes, entre estos el del Ministerio de Educación, el cual había vencido el 8 de febrero del 2016 y había costado al Estado la cifra de Q.1.8 millardos de quetzales en tres años, además encontró la concesión de una serie de beneficios a los que raramente un trabajador puede en otro empleo gozarlos.

Se dijo que los pactos colectivos de condiciones de trabajo celebrados en la administración pública efectivamente han servido para mejorar las condiciones de los trabajadores, por ejemplo dice Luis Linares de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asíes), los bonos complementan la remuneración que los empleados reciben, así un médico que tiene un salario base de Q,3,500.00 con los bonos mensuales llega a Q.6,000, Q.7,000 u Q.8,000 según la categoría y los años de trabajo.

Como parte de la libertad del derecho de sindicalización y de la Negociación Colectiva, los pactos colectivos existen en casi todas las dependencias del Estado, sin embargo, los más criticados en los últimos tiempos han sido los del Ministerio de Salud, el del Magisterio (Ministerio de Educación) y el del Congreso de la República, al extremo que

en éste último se ha mencionado que una persona que sirve café gana mensualmente más de Q.30,000.00.

Otro caso que enseña hasta donde ha llegado la Negociación Colectiva es el del Sindicato de Trabajadores de Migración en cuyo pacto la Dirección General de Migración deberá entregar al sindicato la cantidad de Q18 mil para la celebración de su aniversario, Q25 mil para la conmemoración de la fundación de la Dirección y Q25 mil para el convivio navideño, más otros Q15 mil anuales para el fomento de la cultura y el deporte. Adicionalmente hay tres bonos, Q500.00 por responsabilidad, Q200.00 por transporte y el anual incentivo de Q4 mil.

Los pactos que más han dado que hablar últimamente han sido el del Ministerio de Salud y el del Ministerio de Educación. No obstante, los logros del sindicato nacional del Ministerio de Salud, al mes de septiembre del presente año, los hospitales nacionales están en huelga en las consultas externas, solicitando una nivelación salarial, ya que como se indicó anteriormente, los médicos, siendo profesionales, con la responsabilidad que tienen, ganan mucho menos que algunos puestos de oficinistas, conserjes, pilotos y similares en otras dependencias del Estado.

En cuanto al sindicato del Ministerio de Educación (magisterio), igualmente han efectuado varias marchas de protesta exigiendo que se cumpla con darles el aumento que fue ofrecido y firmado por el Ministro de Educación y el de Finanzas el cual representa más de 961 millones de quetzales por año, siendo esta la cantidad que el Ministerio de Finanzas está trabajando en el Congreso de la República para lograr la ampliación presupuestaria de dicho ministerio y así poder cumplir con lo convenido. Dentro de los logros del magisterio se pueden mencionar un aumento salarial del 5% por año durante los próximos tres años (2018, 2019 y 2020); además un bono de Q2,500 para cada trabajador a final de año y uno de Q500 para todos los docentes que tengan título universitario.

El pacto firmado en el Ministerio de Energía y Minas contempla al menos siete bonos para los trabajadores en los renglones 011, 022 y 031, siendo estos un bono compensatorio de Q1,100; bono vacacional de Q2,200; bono navideño de Q400; bono de alimentación de Q300; bono de estudios de Q750; bono aniversario de Q4,200 y un bono especial mensual que dependerá del puesto de cada trabajador.

El pacto del Organismo Judicial otorga un bono vacacional de Q1,000; aumento de Q800 mensuales para cada trabajador; bono por antigüedad de Q250; bono anual del 5% calculado sobre los salarios ordinarios mensuales; y bono de semana santa de Q3 mil, adicionalmente se ha convenido que cuando los feriados establecidos en el Código de Trabajo caigan en días de fin de semana, sean corridos para el día anterior o posterior.

El extremo de lo que se ha logrado obtener para los trabajadores a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ha sido el hecho que las plazas se han convertido en cuasi propiedad de los trabajadores, ya que cuando el titular de una de ellas la deja por cualquier razón, incluso la muerte, los familiares tienen preferencia para ocuparla. Esto se puede encontrar al menos en los pactos colectivos firmados en el Ministerio de Economía y en la Dirección General de Caminos, dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.

Hay otros pactos que se deben de mencionar dentro de la administración pública, así el de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG), el del Registro Nacional de las Personas -Renap- que acaba de ser firmado y en el cual se mencionó que están erogando 5 millones de quetzales; el del Ministerio Público que contiene muchas prerrogativas para los laborantes del mismo; y otros que sería muy largo de enumerar.

Si en algún sector se ha visto claramente el desarrollo del movimiento sindical y como consecuencia el desarrollo de los pactos colectivos de condiciones de trabajo ha sido en las municipalidades del país, al extremo que se puede decir que es rara la municipalidad que no tenga formado un sindicato y como consecuencia firmado un pacto colectivo; solo

como dato interesante, en cada municipio del país hay una municipalidad, y aquellos llegan ya a la cantidad de 340 a noviembre de 2015.

En general en todas las dependencias del Estado, además de los aumentos salariales, se han comprometido a pagar varios bonos, los cuales ciertamente se han pactado fuera del salario, lo que conlleva que no formar parte de este no se incluyen para el pago de prestaciones como el aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado e incluso para el monto de la indemnización.

En cuanto a los pactos colectivos en la iniciativa privada, debe de tomarse en cuenta que su implementación se retrotrae a los años cuarenta y cincuenta, especialmente con el pacto colectivo suscrito en Guatemala, entre el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF) y la compañía ferrocarrilera denominada International Railways of Central América, conocida como IRCA. Este pacto es muy significativo en la historia sindical de Guatemala, ya que es el primer pacto colectivo de condiciones de trabajo que existió en nuestro país, fue firmado el 5 de octubre de 1944 y tuvo su vigencia por tres años, del 15 de mayo de 1945 al 5 de mayo de 1948.

Como ya se mencionó en la historia sindical que previamente descrita, durante el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo (denominado el primer gobierno de la revolución) y Jacobo Arbenz Guzman, la implementación de la democracia fue una rotunda novedad, habiendo sido formados e inscritos más de 145 sindicatos, los cuales como era de esperarse quisieron suscribir sus pactos colectivos de condiciones de trabajo, lo que originó numerosos conflictos colectivos.

Sin embargo, desde que se firmó el primer pacto colectivo, hasta la fecha, no solo han crecido en su número sino también en su contenido, las prestaciones laborales actualmente ya no se centran únicamente en los aumentos salariales, en los horarios, jornadas y descansos. Como pudo observarse en los países latinoamericanos que se describieron anteriormente, las mismas legislaciones han incluido contenidos mínimos de los contratos colectivos, pactos colectivos o convenciones colectivas, como quiera

llamárseles, lo cual ha originado que cada día los trabajadores por esta vía hayan ido obteniendo más y mejores condiciones de trabajo.

Normalmente la estructura de los pactos colectivos se ha dividido en capítulos, los cuales con algunas diferencias entre unos y otros, contienen lo siguiente:

Capítulo I. Disposiciones generales, dentro de los cuales se incluyen lo que se refiere a las partes, el carácter de ley profesional que tiene el pacto para las partes, la forma en que debe de interpretarse el pacto, como se constituyen los derechos adquiridos, el respeto mutuo, el período de prueba, quienes se consideran empleados de confianza, los representantes de las partes, la prevención de las controversias y como resolverlas en forma preventiva y la junta mixta entre otros.

Capítulo II. Garantías de la libertad sindical, está el reconocimiento del sindicato, respeto a la sindicalización, la inamovilidad de los afiliados y de los directivos sindicales, la deducción de las cuotas sindicales, la sede sindical y su equipamiento, festejos del aniversario del sindicato.

Capítulo III. Condiciones generales de trabajo, contiene los de las plazas vacantes, regímenes de ascenso, prohibición de efectuar trabajos ajenos, implementos de trabajo, servicio de transporte, jornadas y horarios de trabajo, la jornada extraordinaria de trabajo, los días de asueto y las licencias sindicales y permisos con goce de salario.

Capítulo IV. Las prestaciones económicas y sociales, los bonos que se desee que se otorguen, el vacacional, el aguinaldo, el navideño, el escolar, el de antigüedad, la indemnización por tiempo de servicio, maternidad, seguro de vida, gastos funerarios, fomento al deporte y capacitación de personal.

Capítulo V. Régimen salarial. Aumentos de salario, reajustes, por traslado temporal, por suspensión del Igss, anticipos, reclasificación de puestos, por trabajos especiales.

Capítulo VI. Seguridad e Higiene. Medidas de seguridad e higiene, botiquín de primeros auxilios, enfermerías, médicos y hasta hospitales.

Capítulo VII. Medidas disciplinarias. Procedimientos para sanciones disciplinarias, clasificación de las faltas, suspensiones sin goce de salario, de los despidos.

Capítulo VIII. Disposiciones finales. Impresión del pacto, vigencia y denuncia, gastos de la negociación del pacto, violación del pacto, casos no previstos.

Con el objeto de ejemplificar lo anteriormente relacionado, a continuación, se realizará un análisis de uno de los mejores pactos colectivos que fue posible encontrar, siendo este el suscrito entre el sindicato de trabajadores de la Empresa Industria de Café, Sociedad Anónima anexos y conexos y la Empresa Industria de Café, Sociedad Anónima.

Capítulo I Disposiciones Generales. En este capítulo trata lo relativo a las partes, el propósito del pacto colectivo, el que se enfoca a fomentar los intereses mutuos de las partes con el objeto de obtener la mayor eficiencia en el trabajo, la seguridad y bienestar de los trabajadores y de la Empresa; también se indica que las partes reconocen que sus relaciones deben regularse sobre principios de respeto que permitan una operación segura, rentable y eficiente, y va encaminado a resolver los problemas laborales a base de una entendida equidad.

Hace énfasis en que el Pacto Colectivo tiene carácter de Ley Profesional entre la Empresa y sus trabajadores de acuerdo con las regulaciones contenidas en el mismo; y fija el plazo de duración del mismo en tres años, contados a partir del 1 de septiembre 2012 al 31 de agosto de 2015; la vigencia de los aumentos de salarios ordinarios pactados, la denuncia del pacto, los derechos adquiridos, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la forma de interpretación del pacto, el Sindicato como Representante de Intereses de los Trabajadores, así como quienes tienen la representación del sindicato. La empresa si deja claro que ellos tienen el derecho a la

libre administración de la misma, sin injerencia de ninguna naturaleza por parte del sindicato.

Definen cuales son los Cargos de dirección, representación o confianza enumerándolos todos; llama la atención que en ésta parte incluye a los vendedores a quienes por la situación especial que guardan dentro de la empresa, aclaran serán de libre designación y estarán excluidos de lo relativo a la realización de las labores y horarios, al régimen de sustituciones y ascenso y al régimen de categorías y salarios estipulados en el pacto.

En cuanto a las diferencias que surjan de las relaciones laborales, se acuerda que serán conocidos por una Comisión Mixta Obrero – Patronal, con el objeto de solucionarlos amigablemente, dejando a salvo desde luego el derecho del afectado para ejercitar las acciones legales pertinentes. Igualmente incluyeron aquí lo relacionado a la forma en que deben de comunicarse las partes, a quienes deben de dirigirse la correspondencia y la forma en que deben de contestarse.

En el Capítulo II, incluyeron los Asuntos sindicales y la libertad sindical, garantizando la empresa la libertad de sindicalización de los trabajadores y la acción lícita del Sindicato para la protección de los mismos. Es aquí en donde tratan lo relativo a las cláusulas de exclusión ya que queda claro que no podrá obligarse a ningún trabajador a ingresar al sindicato ni podrá sancionársele por el hecho de separarse de éste, así como tampoco podrá tomarse medida alguna en contra de los trabajadores por afiliarse al mismo o permanecer afiliados al mismo.

Se acuerda que la Empresa se abstendrá de tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores, por su militancia sindical, o por ejercer o haber ejercido un cargo sindical o favorecer a los trabajadores no sindicalizados en detrimento de los intereses de los trabajadores sindicalizados.

Amplían la inamovilidad sindical para que abarque también al consejo consultivo y llegan hasta veinticuatro meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

Se determina quienes de los dirigentes sindicales pueden ingresar a los diversos departamentos o secciones de la Empresa, exclusivamente a atender conflictos de los afiliados del Sindicato. Asimismo, queda entendido que no podrá impedírsele a ninguno de los nueve miembros del Comité Ejecutivo y hasta tres miembros del Consejo Consultivo el ingreso al Centro de Trabajo para atender asuntos sindicales.

La Empresa reconoce el derecho del Comité Ejecutivo del Sindicato, de hacer uso de hasta quinientas horas de licencia por mes calendario, conforme lo establecido en el inciso ñ) del Artículo 61, del Código de Trabajo, cuya prestación será distribuida entre los miembros de dicho Comité Ejecutivo y Consultivo, en la forma que mejor convenga a los intereses del Sindicato. Asimismo, la Empresa concederá permisos con goce de salario ordinario y comisiones para concurrir a seminarios, cursos de capacitación, congresos o conferencias sindicales.

Se regula en este capítulo el pago del alquiler mensual de las sedes del sindicato, comprometiéndose la empresa a entregar mensualmente al Sindicato, la cantidad de ochocientos quetzales exactos (Q800.00) para tal fin. También se indica que la empresa otorgará cada dos meses calendario, noventa y seis frascos (96) de café soluble fuerte de doscientos cincuenta gramos al Sindicato, para su consumo en sus propias oficinas.

En cuanto a los descuentos de cuotas sindicales, la empresa se compromete a descontar las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de acuerdo con el inciso i) del artículo 61 del Código de Trabajo.

En el capítulo III tratan lo relativo a los contratos individuales de trabajo, lo de los trabajadores eventuales a quienes se les contratará por tarea u obra determinada o a plazo fijo; los carné de identificación para todos los trabajadores, promoción provisional por causas de fuerza mayor o caso fortuito, los turnos de trabajo y jornadas, el tiempo de trabajo extraordinario así como las excepciones a las jornadas de trabajo, las rotaciones y permutas de turnos, descansos durante la jornada, los avisos de entrada a labores, las tolerancias en las horas de entrada, los asuetos en los cuales se amplía a todo el día los días 24 y 31 de diciembre y se declara el 9 de septiembre como el día del trabajador de

Incasa. Se acuerda que cuando los días de asueto antes estipulados ocurran en domingo, éstos serán descansados el día hábil siguiente, el 10 de mayo, descanso exclusivo para la madre trabajadora, cuando ocurra en domingo, ésta descansará el día hábil siguiente. También se le otorga descanso a los trabajadores el día de su cumpleaños.

Es relevante la disposición de que en los casos en que un asueto ocurra en día martes o el jueves con objeto de obtener un descanso más prolongado, no laborando el día hábil inmediato anterior o posterior al respectivo asueto, los trabajadores concurrirán a prestar sus servicios el sábado de la misma semana del asueto de que se trata, durante el número de horas que corresponda.

La garantía del pago mínimo en caso de que los trabajadores sean requeridos para laborar en días de descanso o de asueto, es notoria ya que la Empresa se compromete a cancelar un mínimo de siete horas extraordinarias, aunque los servicios por cualquier circunstancia se prestasen por un tiempo menor.

En cuanto a prestaciones mediante bonos, la empresa estableció un Bono Vacacional de la siguiente forma: con cinco años o menos de servicios ininterrumpidos la cantidad de Q 390.00; con cinco años y un día y hasta diez años de servicios ininterrumpidos Q405.00; con diez años y un día y hasta quince años de servicios ininterrumpidos Q440.00; con quince años y un día y hasta veinte años de servicios ininterrumpidos con Q465.00; y con más de veinte años de servicios ininterrumpidos Q490.00.

Las vacaciones para los trabajadores permanentes de la Planta que prestan sus servicios en la ciudad de Guatemala fueron fijadas a partir del quince de diciembre regresando cuando completen sus 20 días de descanso. Los días de descanso también fueron aumentados dependiendo del tiempo de servicio con la empresa, empezando desde un día más para los que tengan cinco años, hasta siete días para los que tengan 35 años de servicio.

El aguinaldo se aumentó a un ciento sesenta y dos por ciento (162%) de los salarios ordinarios y se acordó pagarlo completo en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. La Bonificación Anual no fue modificada.

Los permisos con goce de salario fueron aumentados tomando como base lo que establece el Código de Trabajo, así por el fallecimiento de padres, esposa o conviviente e hijos del trabajador. En este caso, la duración de la licencia será de cinco días laborables dentro o fuera del departamento de Guatemala. Por el fallecimiento de hermanos del trabajador, la duración de la licencia será de tres días laborables, si el deceso ocurriera en el departamento en donde desempeñe sus servicios el interesado y de cuatro días si tuviera lugar fuera de dicho departamento.

Por alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador, la duración del permiso será de cinco días laborables corridos a partir del día en que la esposa o conviviente del trabajador salga del hospital.

A los trabajadores que realicen estudios primarios, secundarios, básicos o universitarios, la Empresa concederá permiso para la sustentación de sus exámenes, previo aviso por lo menos con tres días de anticipación y posterior comprobación de haber sustentado los mismos.

Se concede permiso a las madres para llevar a sus hijos menores de siete años al IGSS, siempre que el médico de la Empresa los remita a consulta a dicha institución; el permiso con goce de salario será por el tiempo estrictamente necesario para la consulta, el cual en ningún caso excederá de medio día. No obstante, lo anterior, durante los primeros seis meses de edad del hijo de la madre trabajadora, la Empresa concederá a esta para efectos de consultas rutinarias de su hijo en el IGSS, hasta seis permisos con goce de salario que no excederán de medio día en cada caso.

En el caso del fallecimiento de un trabajador, la Empresa concederá permiso con goce de salario hasta un máximo de siete trabajadores que deseen acompañar a los familiares del fallecido a donde sea sepultado. Este permiso no excederá de cuatro horas, excepto

cuando el enterramiento deba efectuarse fuera de la ciudad capital, en cuyo caso el permiso podrá ser hasta por el día completo del entierro.

Los permisos a los trabajadores sin goce de salario podrá otorgarse desde una hora hasta tres días dependiendo del caso.

La capacitación del personal es otro compromiso sobresaliente, ya que la empresa se compromete a adiestrar al personal permanente que lo solicite a efecto de capacitarlo para el desempeño de labores calificadas o de plazas nuevas que contemple crear. Para ello la Empresa concederá y costeará a su criterio anualmente a sus trabajadores becas de capacitación.

En este capítulo se consideró la terminación colectiva de contratos de trabajo, la cual se dará cuando por razones de producción la Empresa necesite reducir persona. El procedimiento a seguirse es el siguiente:

- A. La Empresa formulará una lista de los trabajadores afectados.
- B. La Empresa hará que la reducción se inicie por los trabajadores del área afectada que manifiesten por escrito su deseo de retirarse y siguiendo por los de más reciente ingreso.
- C. No se considerará reducción de personal, la terminación de la relación de trabajo con trabajadores considerados eventuales, al tenor de lo que indica el artículo 27 de este Pacto.
- D. De la lista indicada en el inciso A de este artículo, la Empresa enviará copia al Sindicato con por lo menos quince días de anticipación a la fecha de terminación de los contratos.
- E. La terminación colectiva de los contratos o relaciones de trabajo que se ejecutase sin llenar los requisitos previstos en este artículo, no surtirá efectos jurídicos si así es declarado judicialmente.

La indemnización por tiempo de servicio cuando sea por causas ajenas a la imputación de faltas en el servicio, se les pagará a los trabajadores de conformidad con lo que establece el artículo 82 del Código de Trabajo. La prestación *post-mortem* se regula de conformidad con lo que establecen la Constitución de la República y el Código de Trabajo. También consideran el pago de la indemnización por terminación de contratos por invalidez, enfermedad o vejez, independiente de lo establecido en el programa de IVC del IGSS.

La indemnización universal también es considerada, acordándose que cuando un trabajador en forma voluntaria desee retirarse de la Empresa, ésta le concederá en un sólo pago lo correspondiente a un cien por ciento (100%) como mínimo del sueldo mensual ordinario más comisiones si las tiene, en base al promedio de los últimos tres meses, por cada año de servicio prestado y siempre que llene los requisitos siguientes:

- a) Presentar la solicitud de renuncia por lo menos con la anticipación contemplada en el artículo 83 del Código de Trabajo.
- b) Tener más de treinta meses de servicios continuos en la Empresa.
- c) Los casos a que se refiere este artículo no podrán exceder de diez al año.
- d) En caso de que por Ley se superara esta prestación, el efecto de este artículo se aplicará al tiempo servido entre la fecha de inicio de la relación de trabajo y la fecha de vigencia de la nueva Ley.

En el Capítulo IV se regulan los procedimientos para resolver discrepancias y medidas disciplinarias solución de conflictos, para ello la Empresa designa al Gerente de Personal. Cuando la cuestión no quedara resuelta con su intervención dentro de un término de dos días hábiles, los interesados deberán someterla al conocimiento de la "comisión mixta obrero-patronal". Esta Comisión tiene como objetivo tratar de resolver conciliatoriamente los problemas individuales y colectivos de trabajo y estará compuesta

de dos (2) delegados del Sindicato y por dos (2) delegados nombrados por la Empresa dentro de sus personeros.

El procedimiento que deberá seguir dicha comisión indica que de ser necesario se reunirá el primer jueves de cada mes, se tratarán los asuntos planteados por ambas partes tratando de resolver amigablemente las controversias.

En cuanto a las medidas disciplinarias, están claramente descritas y reguladas, quedando de la siguiente forma: Las medidas disciplinarias que proceden imponerse a los trabajadores serán las siguientes:

a) Amonestación verbal: que procede cuando el trabajador cometa falta leve, debiendo serle formulada de manera comedida y en privado.

b) Amonestación o apercibimiento escrito: que procede cuando el trabajador reincida en falta leve, o cuando la naturaleza de la misma lo amerite sin que necesariamente haya reincidencia, pero en este último caso el trabajador tendrá derecho a ser oído y presentar cualquier elemento de descargo a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes de haber sido impuesto el apercibimiento; si la Empresa considera que queda desvanecida la falta del trabajador, dejará sin efecto la sanción.

c) Suspensión del trabajo sin goce de salario: que procederá después de haberse amonestado o apercibido por escrito al trabajador o cuando la naturaleza de la falta lo amerite. La graduación de los días de suspensión; sin exceder de ocho días se hará conforme el artículo 60o. del Código de Trabajo y de acuerdo con la calificación de la falta. El trabajador tendrá derecho a ser oído y presentar cualquier elemento de descargo a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes de que la Empresa le comunique su intención de adoptar la medida disciplinaria de suspensión. Si la Empresa considera que queda desvanecida la falta del trabajador, no decretará la suspensión.

Quedando desvanecida la justa causa invocada, la Empresa pagará la indemnización que legalmente corresponda por despido injustificado o dejará sin efecto el despido a su juicio. En caso de despido injustificado la Empresa pagará al trabajador respectivo la indemnización que corresponda legalmente.

Todo trabajador tendrá derecho a consultar su hoja de servicio una vez cada seis meses, pero deberá solicitarlo previamente a la Gerencia de Personal, a efecto de que ésta le indique el día y hora en que pueda hacerlo, sin que se afecte el desempeño de labores de la Empresa, además de las oportunidades de consulta de la hoja de servicios fijadas anteriormente, el trabajador también podrá hacerlo durante los procedimientos indicados en los incisos literales b), c) y d) del presente artículo. Cualquier disposición del Reglamento Interno de Trabajo que se oponga a lo dispuesto en el presente artículo queda sin efecto.

El Capítulo V regula el Régimen escalafonario y los derechos de ascenso, estableciendo que los trabajadores permanentes tienen derecho a ascender y ocupar vacantes temporales o definitivas, haciendo la salvedad que los cargos de dirección y de confianza que se indicaron en el pacto, son de libre designación por parte de la Empresa. Se indica cual será el procedimiento para llenar las plazas vacantes y la forma en que se pagaran los salarios en estos casos. Los requisitos a tomarse en cuenta para la adjudicación de plazas y la forma de la puntuación. Además, se consideran los casos en que se necesite llenar inmediatamente una vacante definitiva por emergencia.

En el Capítulo VI se trata el régimen de categorías y salarios, clasificando los puestos por medio de categorías así:

Categoría I se incluyen a los mecánicos a;

Categoría II están los laboratoristas a;

Categoría III a los mecánicos b;

Categoría IV a el operador del banco de extracción, de la secadora, de la caldera, del tostador, laboratorista de día, laboratorista de turno;

Categoría V al encargado de elaboración de productos de mesa, de dulces, enfermera auxiliar de bodega, y al operador horno galleta;

Categoría VI se incluye al engrasador, al operador tostador cacao, de molino de chocolate, operador máquina de empaque especial, de equipo aglomerado, encargado de tueste y catado, de elaboración vina piloto, montacarguista, garitero, mezclador café soluble, mezclador café verde, recepcionista mensajero;

Categoría VII comprende al operador máquina empaque, de mesa vibradora, de micro pulverizador, para auxiliar productos de mesa, auxiliar elaboración dulces, ayudante banco extracción, de secadora, de tostadores, de mecánico;

Categoría VIII comprende al ayudante piloto, de montacargas, de turno, de estación mezcla, de equipo aglomerado, de bodega fábrica, de productos mesa y vinagre, de mezclado y refinado, de vendedor de post-mix, operador descascarillado maní, de galleta (preparador, empastador, cortador), de molino azúcar suplidor material empaque y re-trabajo, jardinero, ayudante refrescos y dulces en polvo.

La última categoría comprende a el empacador manual, encargado de limpieza general, patiero y a los ayudantes varios. Aquí clasifican los salarios por categorías y sus aumentos para la planta de producción en la ciudad de Guatemala, estableciendo los salarios de los trabajadores de la Planta de Producción, comprendidos en cada una de las categorías establecidas en los párrafos anteriores, incluyendo los aumentos salariales para cada uno de los tres años de vigencia del Pacto, un avance muy importante en cuanto a los ingresos de los trabajadores. También se acordó que durante los tres años de vigencia del Pacto Colectivo, el salario mínimo para los trabajadores de nuevo ingreso del Centro de Producción de Industria de Café, Sociedad Anónima, se fijó

en ciento cincuenta quetzales (Q.150.00) sobre del salario mínimo que establezca el gobierno de la República.

En cuanto al salario por enfermedad se convino que, en los casos de suspensión por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la empresa en casos de enfermedad común cubrirá a sus trabajadores que prestan sus servicios en la ciudad de Guatemala, la diferencia que deja de pagar el IGSS con respecto al salario promedio.

Así mismo, la Empresa cubrirá en estos casos los días de suspensión iniciales que el IGSS no cubra, de conformidad con el artículo 8 del Acuerdo 410 de la Junta Directiva de dicha Institución.

Para los trabajadores del centro de trabajo cuando la suspensión por enfermedad sea decretada por el Médico de la Empresa, esta reconocerá el ciento por ciento (100%) del salario promedio obtenido de los salarios ordinarios, extraordinarios y comisiones de los últimos tres meses anteriores a la suspensión.

En los casos de accidente y haya suspensión por parte del IGSS y sobre la base del salario ordinario y extraordinario del último mes a la suspensión, la Empresa cubrirá un máximo de diez meses (10 pagando la diferencia que el IGSS deje de pagar con respecto al último salario ordinario, extraordinario y comisiones del trabajador).

Los trabajadores pueden optar a anticipos de salarios hasta el cuarenta por ciento (40%) de su salario ordinario semanal, siguiendo el procedimiento establecido y cumpliendo con las condiciones fijadas por la empresa y acordadas en el pacto.

En cuanto a los implementos y equipo de trabajo para protección y seguridad de los trabajadores fueron acordados de forma amplia y como ejemplo solo citaremos algunos casos: Uniformes para:

a) personal de producción, ayudante varios, ayudante bodega fábrica y gariteros 3 uniformes (3 pantalones, 3 camisas y 3 gorras) Camisas: sincatex o dacrón o similar pantalón: sincatex o similar gorra: sincatex o similar;

b) mensajero. 3 uniformes (3 pantalones, 3 camisas.) camisas: sincatex o dacrón o similar pantalón: sincatex o similar gorra: sincatex o similar;

c) camisas: gabardina satinada o similar pantalón: gabardina satinada o similar gorra: sincatex o similar.

d) turbantes) tela: sincatex o similar.

e) zapatos y otros; Operario: media bota 3 (2) playeras micro pulverizador, ayudante vulcanizador, varios.

Para el operador bota industrial 3, capa motorista y un par de botas hule (ambos implementos al deterioro) a todo el personal masculino se le entregarán doce pares de calcetines a principio de año. Al personal femenino que labora en empaque, se le entregarán seis (6) pares de calcetas al principio de año; las playeras se confeccionarán de algodón.

Los enfriadores de agua se mantendrán por cuenta de la empresa, y esta se compromete a que los centros de trabajo se encuentren en óptimas condiciones, con buena luz y ventilación, se continuará manteniendo un número suficiente de servicios sanitarios con las normas vigentes de seguridad e higiene.

En el capítulo VIII se regulan las prestaciones económico-sociales, el servicio médico y el de enfermería. Estos servicios consistirán en atención médica gratuita para los trabajadores, padres, esposa o compañera de hogar e hijos menores o incapacitados de dichos trabajadores, para ello la Empresa tomará las providencias necesarias a efecto de que el servicio médico se preste regular y puntualmente.

En el caso de fallecimiento comprobado de un trabajador, de su cónyuge o conviviente, de sus padres, hijos menores de edad o mayores incapacitados y hermanos de padre y madre menores o mayores incapaces, la empresa reconocerá la cantidad de dos mil quetzales exactos (Q. 2,000.00) para gastos funerarios.

Los trabajadores contarán con un seguro de vida y accidentes personales, para ello la empresa contratará por su cuenta con una Compañía de Seguros debidamente establecida en el país, un seguro de vida y accidentes para sus trabajadores permanentes que tendrá como base las siguientes cantidades: a) Pérdida de la vida por causa natural Q. 18,000.00; y b) Pérdida de la vida por accidente Q. 36,000.00.

Los trabajadores de la planta central de la ciudad de Guatemala contarán con servicio de transporte, cuyas rutas tratarán de cubrir la mayor parte de la ciudad con el propósito de que todos los trabajadores tengan acceso al servicio.

Como contribución a la educación de los hijos de los trabajadores que estudien primaria y a los trabajadores que estudien primaria, secundaria o realicen estudios universitarios; la Empresa proporcionará anualmente en el mes de febrero de cada año, la cantidad de siete mil quetzales exactos (Q 7,000.00) para la adquisición de útiles escolares.

Bolsa de estudio. La Empresa para estimular a los hijos de trabajadores que estudien primaria, concederá veinticinco (25) bolsas de estudio de DOSCIENTOS QUINCE QUETZALES EXACTOS (Q 215.00) anuales cada una.

Para cultura y recreación de los trabajadores la Empresa entregará al Sindicato la cantidad de veinticuatro mil quetzales exactos (Q24,000.00) anuales, más un fondo de siete mil quetzales (Q7,000.00) exclusivamente para actividades deportivas.

Para los festejos del día del trabajador de INCASA, la empresa como una contribución a dichos festejos y actividades, entregará el primer día hábil del mes de septiembre al sindicato, la cantidad de ocho mil quetzales exactos (Q.8,000.00).

La empresa anualmente obsequiará un cupón canjeable por regalo a los hijos menores de quince años de los trabajadores, los que serán repartidos por la misma en la fiesta que con motivo de las celebraciones de fin de año organiza la propia empresa. En esta ocasión entregará a los trabajadores una bolsa que contenga lo siguiente: 1 frasco de café fuerte 250 gramos, 2 frascos de café soluble 150 gramos, 1 frasco de salsa inglesa

5 onzas, 1 botella de vinagre 26 onzas, 1.5 caja de dulces surtidos y 1 frasco de jarabe de maple 24 onzas.

Por nacimiento de un hijo la empresa dará cuatrocientos veinticinco quetzales exactos (Q. 425.00) como ayuda económica.

Consumo de artículos que produce la empresa. De los artículos que produce la empresa y para el consumo personal de sus trabajadores de la planta central de la ciudad de Guatemala y sus familiares dependientes, les obsequiará por mes, dentro de una bolsa sellada, los artículos cuya presentación son las siguientes: 5 onzas 1 frasco, 250 gramos 2 frascos, 50 gramos 1 frasco, 26 onzas 1 frasco, Unidad 3 docenas (de preferencia Crispín), 24 onzas 1 frasco.

Para el refrigerio la Empresa proporcionará café soluble, azúcar, refresco en polvo, variando los sabores en las cantidades adecuadas para consumo de los trabajadores durante el refrigerio a que alude el artículo 36 de este Pacto.

La Empresa cubrirá el valor de la renovación de la licencia de manejar a sus trabajadores que laboren como pilotos y mensajero.

La empresa destinará un fondo de treinta y dos mil quinientos quetzales exactos (Q. 32,500.00), para efectuar adelantos a sus trabajadores permanentes que lo necesiten, de acuerdo con las regulaciones que se dispongan. Igualmente se establece un fondo revolvente de catorce mil quetzales exactos (Q.14,000.00) para adelantos de salario de los trabajadores de planta.

La Empresa conviene en mantener un local para la sala cuna siempre que la Empresa tenga a su servicio a más de veintitrés (23) trabajadoras.; este beneficio corresponderá a los hijos menores de cuatro años de las trabajadoras de la Planta.

Para finalizar el pacto, se acordó la impresión de 375 ejemplares del pacto y otras disposiciones transitorias.

4.4.1. Pactos colectivos de condiciones de trabajo y la jurisprudencia constitucional

La Corte de Constitucionalidad de Guatemala se pronunció en el sentido de que ...

los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, porque las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado, que por ley concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesaria), Por lo tanto integran el orden público laboral y forman parte del maco normativo cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes cuando sus normas son más favorables.” (véase expediente 1220-2008, sentencia de 18 de julio de 2008).

En otra sentencia de la Corte de Constitucionalidad, esta indicó que:”...Sin embargo, según el último párrafo del artículo 53 de Código de Trabajo: “La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.”; por lo tanto, dicho Pacto Colectivo continúa poseyendo fuerza de ley para las partes suscriptoras y los trabajadores no sindicalizados que resulten favorecidos, mientras no se suscriba el nuevo Pacto Colectivo; (...).” (Véase expediente 2131-2006, sentencia 18 de octubre de 2006.)

Otro pronunciamiento interesante lo constituye que: “... lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes, cuando sus normas son más favorables. (Criterio sostenido por esta Corte en las sentencias de 26 de julio y 6 de noviembre, ambas de 2007, en los expedientes cuatrocientos veintiséis - dos mil siete (426-2007) y dos mil seiscientos cincuenta - dos mil siete (2650- 2007).

El pacto colectivo de condiciones de la Empresa Portuaria Quetzal y sus trabajadores es un claro ejemplo de los alcances que puede tener una convención colectiva En una controversia surgida por la aplicación de dicho pacto, el conflicto llegó hasta la Corte de Constitucionalidad, la que al analizar las constancias procesales indicó: “esta Corte advierte que el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el sindicato de trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal con el ente patronal, al igual que el Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal que también es fruto de la Negociación Colectiva, regulan las condiciones de prestación del trabajo y materias afines, por lo que a ambos se los puede considerar ley profesional, porque tienen fuerza

obligatoria para las partes que lo negociaron y lo suscribieron y para todas las personas que en el momento en que entraran en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo.

En ese sentido, no darle la calidad de ley en sentido material, contraría lo sostenido por esta Corte en otras ocasiones en el sentido de que los cuerpos legales mencionados tienen fuerza como tales, porque a pesar de ser acuerdos colectivos, rigen y son de observancia obligatoria para las partes determinadas y por el tiempo determinado. En ese orden de ideas resulta inaceptable la tesis de la Sala impugnada al argumentar que “una convención colectiva, debe regular taxativamente lo que la ley ordinaria expresamente señala y al hacerse efectiva y viable jurídicamente, podrá ser superada por medio de ‘la contratación individual o colectiva o por medio de la emisión de leyes ordinarias, surgidas éstas del Poder del Estado facultado constitucionalmente para ello”, por consiguiente la autoridad impugnada al proferir la resolución que se denuncia como lesiva de los derechos esgrimidos por el postulante, emitió un juicio inaceptable y por consiguiente, en evidente violación a los derechos del accionante.” (Véase: Expediente 3224-2007, 10 de enero de 2008 Corte de Constitucionalidad).

Obsérvese que, una Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social resolvió alejada del derecho y, por lo tanto, hubo que recurrir ante la Corte de Constitucionalidad para que enmendara esa aberración jurídica en la que se estaba violentando un pacto colectivo en favor de la aplicación de leyes de carácter ordinario e individual.

El artículo 23 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Empresa Portuaria Quetzal y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal mencionado establece: “La Empresa se abstendrá de efectuar cancelaciones de contratos de trabajo, salvo en aquellos casos en que se trate de retiro voluntario o si el trabajador incurre en causal de despido justificado”.

Entre tanto, el artículo 7 del Pacto mencionado con anterioridad expresa: “Todas las disposiciones o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el presente pacto, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales competentes, a efectos de que así se reconozca si procediere, y se ordene restituir la situación jurídica afectada”. La primera norma aludida, es clara al indicar que sólo por causa justificada o por retiro voluntario se pueden extinguir los contratos de trabajo, caso contrario, la empresa debe abstenerse de

cancelar las relaciones de trabajo existentes. La otra norma mencionada, expresa que los actos realizados en contravención a lo regulado en el pacto colectivo de condiciones de trabajo son nulos de pleno derecho, por lo que se puede acudir a los tribunales competentes para que se dilucide esa cuestión y, en caso de ser procedente, se restituya la situación jurídica afectada.

Al analizar los antecedentes del amparo este tribunal advierte que todas las causales invocadas para justificar el despido se refieren a incidentes o conductas que se produzcan en el lugar de trabajo y contra las autoridades de la empresa, el jefe inmediato superior u otro funcionario o trabajador de la empresa; y por la reincidencia en las circunstancias narradas precedentemente.

El hecho que provocó el despido fue un aparente altercado con un guardia de seguridad de una empresa diferente a su empleadora y que se produjo en un lugar distinto a la sede de su trabajo. Es por ello, que las causales invocadas por la Empresa Portuaria Quetzal para despedir al amparista no concuerdan con los hechos que supuestamente dieron origen a aquéllas que el patrón interpretó que justificaban la extinción del contrato de trabajo.

En consecuencia, al producirse un despido que no está fundado en las causales establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo ni en el reglamento general de trabajo, la entidad patronal no cumplió con lo establecido en las normas que se analizaron en el presente acápite, por lo que el trabajador tenía expedita la vía jurisdiccional correspondiente para denunciar el incumplimiento del pacto colectivo por parte de su empleador.

Además, debido a que en el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo vigente en la entidad referida y en el Reglamento General de Trabajo que rige en la misma entidad, no existen normas que regulen lo relativo a la solicitud de la nulidad de un despido, deben aplicarse las normas ordinarias vigentes que establecen que es en los juzgados de trabajo y previsión social donde se deben conocer todas las diferencias o conflictos

individuales de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.

Por lo considerado se concluye que el trabajador cuando acudió al Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Escuintla solicitando la nulidad de su despido, lo hizo conforme a derecho y ante la autoridad competente para resolver su pretensión.

En el presente caso, el amparista denuncia que, ante el planteamiento de una cuestión de incompetencia por parte de Empresa Portuaria Quetzal, el tribunal de primera instancia de Trabajo y la autoridad impugnada, al momento de emitir la resolución que constituye el acto reclamado, juzgaron situaciones que no estaban vinculadas a la cuestión planteada y, en consecuencia, se vulneró el principio de congruencia.

La Corte de Constitucionalidad indicó: “Al analizar las constancias procesales, esta Corte advierte que la resolución del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Escuintla se refiere concretamente a que el vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores se rige por la Ley de Servicio Civil; a que la facultad reglamentaria del Organismo Ejecutivo no puede alterar el espíritu de las leyes; y que el Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal fue dictado en contravención a lo normado en el artículo 108 de la Constitución Política de la República y lo declaró nulo de pleno derecho e inaplicable para regir las relaciones laborales entre patronos y trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal.

También se advierte, que la resolución emitida por la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con sede en Mazatenango, departamento de Suchitepéquez se refirió al principio de supremacía constitucional; a la fuerza normativa que tiene la Constitución Política de la República; a que la facultad reglamentaria del Organismo Ejecutivo no puede alterar el espíritu de las leyes; a que el Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal debía ser expulsado del ordenamiento jurídico con fundamento en el principio de supremacía constitucional.

A los efectos que tienen los pactos colectivos de condiciones de trabajo, indicando que sólo deben regular lo que expresamente señala la ley ordinaria. Como se puede advertir, la autoridad impugnada en su resolución desarrolló situaciones y se refirió a hechos y circunstancias que no estaban contenidos en la cuestión de incompetencia planteada, lo que configuró la violación al principio de congruencia denunciado por el amparista.”

CAPÍTULO V

BALANCE ENTRE LO ECONÓMICO Y LO SOCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La expresión relaciones laborales se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos; dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien, pueden relacionarse por medio de sus representantes (en los casos de existir sindicatos). Por consiguiente, uno de los efectos de la acción colectiva organizada, es el reconocimiento público de los sindicatos y la creación de cuerpos de mediación en los conflictos que surgen derivados de la relación laboral son una herramienta fundamental para la Negociación Colectiva. (Martín Artilles, 2003)

Como institución social central que aún es, el trabajo está constantemente inmerso en procesos de conflicto-negociación-concertación que se generan en el marco de tensiones entre trabajadores que quieren mantener ese control discrecional de su trabajo y los empresarios que presionan en busca de plusvalías (beneficio que obtiene el capitalista con la venta de las mercancías producidas por el trabajador; concepto de Karl Marx) arrancadas en forma de mayor productividad a los trabajadores. En definitiva, las tensiones entre el valor de uso versus el valor de cambio dentro del contexto del contrato de trabajo, la Negociación Colectiva y las expectativas de los beneficios. (Garoz López, 2015)

En términos generales la Negociación Colectiva tiene dos efectos: por una parte, nos ayuda a obtener mayores remuneraciones y mejorar las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se les aplica. Por otra parte, permite que trabajadores y patronos definan, mediante acuerdos, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Por lo anterior, para determinar los efectos de la Negociación

Colectiva debemos de tener claro que las prioridades de los empleadores y sindicatos, así como el resultado que se obtiene del proceso de Negociación Colectiva, están determinados siempre por factores sociopolítico y económicos del momento en que se realice la negociación. Por lo tanto, se debe realizar un análisis de los indicadores macroeconómicos (los indicadores macroeconómicos son estadísticas económicas que se liberan periódicamente por agencias gubernamentales y organizaciones privadas. Estos indicadores proporcionan información sobre el rendimiento económico de un país o de una región en particular, y por lo tanto, tiene un impacto significativo sobre el mercado de divisas y las operaciones comerciales). Uno de los indicadores macroeconómicos más utilizado es el Producto Interno Bruto (PIB), ya que informa sobre la salud de la economía de un país.

Otro de los indicadores macroeconómicos utilizados con mayor frecuencia en la Negociación Colectiva es el Índice de Precios al Consumidor (IPC), el cual es un indicador que mide la variación de los precios de una canasta de bienes y servicios en un lugar concreto durante un determinado período de tiempo. Este índice se utiliza para medir el impacto de las variaciones en los precios en el aumento del costo de vida; por lo tanto, al medir estos cambios produce un indicador que suele ser confundido con la inflación, el cual puede ser positivo o negativo. El IPC se utiliza como base al momento de realizar las negociaciones de incrementos salariales, permitiendo pactar los aumentos en las retribuciones de conformidad con las referencias económicas del país.

Los estudios sobre las teorías económicas han tenido una expansión significativa en los últimos años, especialmente al referirnos a la forma en que los sindicatos se ven involucrados como actores en la productividad y la economía. La Negociación Colectiva afecta la demanda de la economía. También existen tensiones entre los requisitos de la demanda y de la oferta para la política económica; por lo tanto, la política de Negociación Colectiva también se enfrenta a un equilibrio entre la demanda y las consideraciones de la oferta. Idealmente, la Negociación Colectiva logra equilibrar estos aspectos, de tal manera que los acuerdos alcanzados logran estimular la demanda de los consumidores y generan condiciones de empleo y un crecimiento económico. Definitivamente la

Negociación Colectiva va a producir distintos y variados efectos, los cuales serán tratados a continuación.

5.1 Efectos económicos, sociales y jurídicos:

La Negociación Colectiva, engloba tres grandes efectos que obligan a ser estudiados, cada una por separado, siendo estos los económicos, sociales y jurídicos.

5.1.1 Efectos económicos:

La Negociación Colectiva, especialmente en los niveles nacional, sectorial e interprofesional, es el elemento clave de una estrategia general para reducir las desigualdades, aumentar la participación de los salarios en el producto en las empresas y mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Como se destaca en el Pacto Mundial para el Empleo, la Negociación Colectiva es fundamental para una respuesta equitativa y eficaz a la actual crisis; la promoción de la extensión de la cobertura de la Negociación Colectiva es una herramienta fundamental para lograr la recuperación ante la crisis sobre la base del aumento salarial. Los salarios mínimos reglamentarios o fijados por convenio colectivo constituyen un elemento importante de esta estrategia.

Los servicios públicos de calidad y una seguridad social integral incluyendo un piso básico de protección social son complementarios a la Negociación Colectiva y pueden lograrse más fácilmente cuando los sindicatos son fuertes; la contratación pública debería utilizarse como una herramienta para promover el trabajo decente, el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, las normas internacionales del trabajo, y para fortalecer la Negociación Colectiva mediante el mantenimiento como mínimo de los salarios y las condiciones de trabajo existentes. El sistema financiero debe estar al servicio de los trabajadores y a la economía real. Debería alentarse a las instituciones financieras, en particular aquellas multilaterales e internacionales, para que incluyan referencias a las normas internacionales de la OIT en sus prácticas para el otorgamiento de préstamos. (OIT/ACTRAV, 2009, pág 547)

En ese sentido, puede ser objeto de Negociación Colectiva, cualquier materia de alcance laboral, de índole individual o colectiva, en el sentido más amplio posible. Atendiendo a las funciones que puede cumplir la Negociación Colectiva, cabe categorizar estas materias “laborales” en tres categorías: La primera función de la Negociación Colectiva es de compraventa, porque mediante la misma se fija el precio de la fuerza de trabajo y se determinan las condiciones laborales en un determinado ámbito. Los representantes de los intereses profesionales de los trabajadores y empresarios pueden negociar, como materia laboral, el intercambio entre trabajo y salario, en su dimensión económica, de tiempo de trabajo/descanso y del resto de condiciones laborales acordadas, incluyendo mejoras voluntarias en la protección social.

La segunda función de la Negociación Colectiva es la organizativa, ya que a través de la misma se diseña y gestiona la organización del trabajo en cualquier unidad convencional. Los representantes de los trabajadores y empresarios pueden negociar numerosas materias laborales como, por ejemplo, la clasificación profesional, la estructura salarial, el régimen disciplinario, la formación profesional, la movilidad de los trabajadores, el poder empresarial de dirección, la contratación y extinción de contratos de trabajo, las reestructuraciones empresariales y tantas otras cuestiones relacionadas con la organización del trabajo.

La tercera función de la Negociación Colectiva es la gubernativa, puesto que se pueden establecer reglas de negociación continua entre los representantes de las partes firmantes con el objeto de solucionar pacíficamente cualquier conflicto laboral. “Dentro de las materias laborales, se puede negociar todo lo concerniente a la administración e interpretación del propio convenio colectivo, así como fórmulas de participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones de las empresas y cuestiones relacionadas con el ejercicio de los derechos colectivos.” (Valdés Dal-Ré, Lahera Forteza, 2008, pág 74)

Un acuerdo bipartito (organizaciones empresariales y sindicales, sin concurrencia del Gobierno) donde se establecía una referencia sobre los contenidos de la Negociación Colectiva durante su periodo de vigencia, estableciendo los incrementos salariales a pactar en los convenios en base a una horquilla -condicionada por las previsiones de inflación futura-, una cláusula de revisión salarial para evitar que el incumplimiento de las previsiones desnaturalizara la voluntad de las partes, una significativa reducción de la jornada anual de trabajo y entre otros aspectos relevantes el abordaje de la negociación de la productividad y el absentismo. Como es evidente este acuerdo no surgió por generación espontánea, sino que seguía la senda trazada por dos elementos substanciales como eran, en aquel momento, la existencia de una Negociación Colectiva con eficacia “*erga omnes*” (frente a todos) y de la percepción generalizada desde los Pactos de la Moncloa (1977) que la moderación salarial era uno de los factores macroeconómicos fundamentales para abordar la salida de la crisis existente en aquel momento, crear empleo y la posterior modernización económica, social y política.

Hasta este momento se había mantenido casi de forma intacta una primera asociación, que deviene del contexto aprendido y generado en la crisis económica de la transición, y que no era otro que: la moderación salarial, entendida como el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, era un factor económico positivo para la creación de empleo, porque no “consumía” la mejora que la productividad obtenida por otros factores (modificaciones en la organización del trabajo, inversiones productivas, innovación en los productos), favorecía la previsibilidad en la evolución de los salarios y al mismo tiempo distanciaba en el tiempo la generación de la normal y lógica tensión negociadora que acompaña a todo proceso de concertación. (Rañé, 2013, pág 4)

El primero de ellos, es el aspecto económico que envuelve las relaciones laborales entre los actores de la misma (patronos - trabajadores sindicalizados o no) y que derivado de los acuerdos y condiciones que se han logrado a través del Pacto Colectivo, así serán sus efectos.

A) El aumento salarial.

El más importante de los efectos económicos que produce una Negociación Colectiva es sin duda alguna el aspecto salarial; cuando un sindicato se sienta con su patrono en la mesa de negociaciones, los afiliados del grupo a lo que más le ponen atención es al monto que van a obtener como aumento en sus salarios, y muy ligado a esto, por cuánto tiempo va a estar vigente el pacto colectivo de condiciones de trabajo. No obstante, lo anterior, algunos estudios han demostrado que junto al salario es muy importante el ambiente y el medio en que se desarrollan las labores, prefiriendo en muchos casos el trabajador, no obtener mayor aumento salarial pero tener un lugar de trabajo cómodo, limpio, amplio y adecuado, así como un ambiente agradable en que se sienta con deseos de asistir diariamente a desempeñar sus labores.

Debemos tener presente que los efectos económicos no comprenden únicamente los aumentos salariales, sino que incluyen otros beneficios que, como consecuencia de ellos, los trabajadores se desempeñarán en sus puestos de trabajo con una motivación mayor, en tanto que los incrementos salariales otorgan un incremento en el poder adquisitivo de los trabajadores y como consecuencia de ello, incrementa la demanda del consumidor. La Negociación Colectiva, aparte de lograr un aumento salarial periódico, permite que este se realice en forma igualitaria y equitativa, ya que el alcance de los acuerdos logrados beneficia tanto a los trabajadores como a la parte patronal al obtener mejores rendimientos que influyen en la competitividad en las empresas.

El hecho de que los aumentos salariales se obtengan de mutuo acuerdo entre las dos partes de la negociación permite que el patrono al analizar sus proyecciones, proporcione a los trabajadores una parte de sus ganancias, pero sin poner en peligro la fuente de empleo; al contrario, esto le garantiza al patrono continuar creciendo, produciendo más plazas laborales en lugar de disminuirlas. No debemos dejar por un lado, que al referirnos a las remuneraciones en el contexto de remuneraciones relativas y remuneraciones agregadas, éstas junto con sus consecuencias macroeconómicas determinan la inflación y el empleo.

Es así como el reajuste salarial que se da como consecuencia de la Negociación Colectiva es ampliamente utilizado por los trabajadores para medir el resultado de las negociaciones realizadas ante la parte patronal, sin embargo, si bien es cierto que es un elemento que posee un vínculo estrecho con la distribución primaria del ingreso, no es necesariamente lo único importante en la Negociación Colectiva. Los resultados económicos se ven reflejados en las coberturas de la negociación, tasas de crecimiento en las ganancias empresariales y niveles de desigualdad salarial, entre otros. (Durán, 2009)

La Organización Internacional del Trabajo señala que en los países de baja cobertura en la Negociación Colectiva, el impacto de un punto porcentual adicional en el crecimiento económico de un país, genera un aumento salarial por Negociación Colectiva de cero punto sesenta y cinco por ciento (0.65%). (ILO, 2008)

Por el contrario, el impacto positivo de la centralización de la Negociación Colectiva es el resultado del hecho de que las consideraciones relativas a la equidad (importantes en las políticas retributivas de las empresas) deben ser cada día más generalizadas ya que cuanto mayor sea el número de empleados beneficiados por un Convenio Colectivo, mayor será el efecto de la aplicación de incrementos salariales por igual. El mecanismo de esta política económica radica en que si los salarios promedio de los empleados miembros de un sindicato es inferior a la media, apoyarán a los dirigentes sindicales para que busquen mejoras en la retribución asegurando una cobertura para todos los trabajadores sin exclusión alguna. (Freeman, 1980)

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en su publicación denominada “Guías de Políticas para la Negociación Colectiva”, indica que los beneficios en temas económicos que permiten que ambas partes mejoren tanto en productividad como en una retribución más distributiva y participativa sin poner en riesgo la capacidad de los empleadores para operar de forma rentable son los siguientes:

- Mejoras salariales;
- Reduce la desigualdad y permite una distribución más justa de la renta nacional;
- Facilita el ajuste a las perturbaciones económicas;
- La negociación coordinada puede tener un efecto positivo en el desempeño económico (inflación, empleo, etc.);
- Una mayor cobertura por los contratos colectivos se asocia con un aumento del gasto público en políticas activas de mercado laboral. (OIT, 2016)

Un nuevo informe del Banco Mundial sobre los efectos de los sindicatos y las negociaciones colectivas en la economía global sostiene que los trabajadores que pertenecen a un sindicato ganan sueldos más altos, trabajan menos horas, reciben más capacitación y permanecen un mayor período de tiempo promedio en sus fuentes de trabajo con respecto a sus contrapartes no sindicalizados. (BANCO MUNDIAL, 2017). El mencionado informe pone de manifiesto, que los trabajadores sindicalizados y otros trabajadores que se encuentren amparados por medio de convenios o acuerdos colectivos en países industrializados y/o en vías de desarrollo, obtienen salarios significativamente más altos que los trabajadores no afiliados al sindicato. Que en Estados Unidos, el margen de diferencia salarial no puede ser mayor al quince por ciento que en la mayoría de países industrializados; mientras que en los países en vías de desarrollo, el margen puede ser mayor.

A través del mismo, el Banco Mundial pudo constatar que en las negociaciones colectivas entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores, el principal elemento determinante en los resultados del mercado laboral y el rendimiento macro económico es el aspecto salarial. Los países que poseen una mejor coordinación en las negociaciones colectivas tienen como resultado una tasa más baja de desempleo, menor desigualdad salarial y mínimas incidencias en temas de huelgas.

Mediante la formalización de las relaciones laborales, los trabajadores, empleados y gobiernos, puede hacer uso de la Negociación Colectiva a nivel nacional para proporcionar seguros frente a las perturbaciones que puedan surgir de los mercados internacionales. De hecho, los países que se encuentran con mayor exposición a aperturas comerciales internacionales tienden a presentar una compresión en materia salarial, en materia de Negociación Colectiva y presentan salarios mínimos más altos que los no expuestos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define cuatro estándares centrales:

- 1) La eliminación progresiva del trabajo infantil;
- 2) La prohibición del uso de trabajo forzado;
- 3) La no discriminación en el empleo; y
- 4) El derecho a la libertad de asociación y Negociación Colectiva.

El Grupo del Banco Mundial, en coordinación con el Frente Monetario Internacional, estableció recientemente un proceso para un diálogo regular con el movimiento internacional de sindicatos. Estas reuniones de liderazgo se complementan con una serie de reuniones técnicas sobre temas de políticas de interés para ambas partes, tales como reformas de pensiones, privatización y regulación del mercado laboral.

Los efectos de la negociación sobre los incrementos salariales acordados reflejan un aspecto positivo durante el primer trimestre del año de vigencia, que es cuando los trabajadores reciben ese incremento en la retribución, provocando un mayor consumo de bienes y servicios que benefician la economía de la región. Este efecto positivo se reduce, aunque se mantiene positivo, durante el resto del primer año, teniendo esa decreciente a través de la duración del Pacto Colectivo. Lo que es importante mencionar es que los incrementos salariales, son salarios garantizados dentro de cada una de las categorías profesionales los cuales, bajo ningún aspecto, pueden ser reducidos, sino que únicamente superados.

Aparte del salario, los demás beneficios igualmente les permiten poder obtener bienes, servicios, educación, transporte, vestido, descansos, útiles, bienes de consumo y muchos otros que representan dinero para el bolsillo de los afiliados o no al sindicato, y que son beneficiados por el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

B) Prestaciones económicas adicionales:

En las negociaciones colectivas, además del aspecto salarial, usualmente se obtienen una serie de mejoras que también representan aspectos económicos, que significan para el trabajador dinero. A continuación, mencionaremos algunos de ellos.

- 1.- Transporte: Se le proporciona al trabajador medio o subsidio para el transporte, con lo cual aquel se beneficia en varias formas:
 - a) Se economiza el costo del transporte.
 - b) Cuando se proporciona el medio de locomoción, su compromiso es encontrarse en la parada del bus a la hora convenida, no siendo su responsabilidad si el bus llega tarde o no al centro de trabajo;
 - c) Subsidio para que el trabajador cubra el costo de su transporte; y
 - d) En algunos casos, el financiamiento para que el trabajador obtenga un medio de locomoción, o bien que el patrono sea el garante de la deuda adquirida para ese fin.
- 2.- Promociones de puestos de trabajo
- 3.- Descansos durante la jornada.
- 4.- Asuetos extras a los señalados por el Código de Trabajo.
- 5.- Bono vacacional dependiendo del tiempo de servicio.

- 6.- Aguinaldo superior al que establece el Código de Trabajo.
- 7.- Capacitación del personal sobre máquinas e instrumentos de trabajo, incluyendo computadoras, plantas telefónicas, etc.
- 8.- Indemnización universal e incremento del valor de la misma.
- 9.- Prestaciones post mortem adicionales a las de la ley, incluyendo ayuda funeraria para los familiares más cercanos.
- 10- Salario completo en caso de accidente.
- 11- Uniformes para todo el personal acorde a la actividad que desempeña.
- 12- Zapatos especiales para cierto tipo de trabajadores (operadores)
- 13- Papel higiénico.
- 14- Agua pura.
- 15- Lugares de trabajo amplios, ventilados, limpios.
- 16- Comedores adecuados.
- 17- Clínica médica.
- 18- Médico permanente en el lugar de trabajo para los trabajadores y sus familiares más cercanos.
- 19- Seguros de vida y de accidentes.
- 20- Prestaciones en caso de detención o prisión del trabajador.
- 21- Útiles escolares anuales para los hijos de los trabajadores.
- 22- Bolsas de estudio para los hijos de los trabajadores.
- 23- Dinero para actividades culturales y de recreación de los trabajadores.
- 24- Festejos para el día del trabajador y fiestas de fin de año.
- 25- Acceso a precios de costo de los productos que produce la empresa.
- 26- Refrigerio y subsidio en el almuerzo.

- 27- Gastos para obtener licencias de conducir, dependiendo del trabajo desempeñado.
- 28- Adelantos de sueldo a los trabajadores.
- 29- Sala cunas.

Adicionalmente a los beneficios anteriormente descritos, la Negociación Colectiva brinda mejoras en estas categorías:

- a) Cambios tecnológicos: Los avances en la tecnología, permiten un aumento en la producción de bienes y servicios de la sociedad. El cambio tecnológico puede consistir en mejores procesos de producción, mejores productos, avances en los conocimientos de los trabajadores, profesionalización, nuevos sistemas productivos y de comunicación, lo cual da paso a una mejor gestión del recurso humano de la empresa.
- b) Reorganización en el lugar de trabajo: El cambio en las estructuras organizacionales derivadas de la Negociación Colectiva permite crear programas de intercambio de información entre los trabajadores y los patronos, creación de equipos de resolución de problemas o controversias derivados de la relación de trabajo (usualmente conocidos como juntas mixtas), comités de administración, y comités de emergencia, entre otros.
- c) Participación de los empleados: Esta participación se refiere al rol que desempeñan los trabajadores en la toma de decisiones en el lugar de trabajo, al permitirseles integrar los comités que surgen de los cambios tecnológicos y la reorganización empresarial.
- d) Políticas de Salud y Seguridad en el trabajo: Involucrar a los trabajadores en estas políticas, permiten reducir el riesgo de los accidentes laborales, lesiones y enfermedades de tipo profesional, lo cual incluye el estrés.
- e) Equidad en el empleo: La equidad en el trabajo, se refiere a que todas las personas tengan las mismas oportunidades dentro de la empresa o centro de trabajo, y no sufran discriminación por razones de sexo, raza, discapacidad o

género. En la actualidad, este tema abarca también a las personas de la diversidad sexual.

- f) **Equidad de pago:** Las políticas de equidad de pago, permiten asegurar que la remuneración que el trabajador perciba por sus servicios personales prestados a su patrono se realice de conformidad con las habilidades requeridas para hacer el trabajo independientemente de quien lo realice; por lo tanto, igualdad de salario para igual trabajo.
- g) **Estabilidad laboral:** La Negociación Colectiva, permite crear normas de cumplimiento obligatorio para las partes que han llegado a ese acuerdo con carácter de Ley Profesional, las cuales no sólo permiten un desarrollo profesional dentro de la empresa, sino que también, protegen a los trabajadores en los casos de despido, estableciendo prioritariamente, oportunidades para revisar las medidas disciplinarias en situaciones de faltas cometidas dentro del ámbito laboral, pudiendo superar en muchos casos, las sanciones que la legislación en materia de trabajo del país impone, previo a realizar una desvinculación laboral.
- h) **Políticas de capacitación y educación:** Estas políticas permiten a los empleados recibir capacitaciones constantes y desarrollo dentro de la empresa, logrando especializarse en el trabajo que realizan y así avanzar en su carrera. Adicionalmente a ello, en la Negociación Colectiva se puede llegar a acuerdos de subsidiar los estudios universitarios de los trabajadores.
- i) **El mantenimiento del empleo formal:** El coadyuvar al éxito de una empresa repercute en que empleo formal se va a mantener, teniendo un mayor efecto e impacto en el crecimiento económico de una nación, ya que es a través de éste que se logra reducir la pobreza e incrementar la competitividad del sector productivo. Si el empleo afecta el crecimiento económico, de igual manera, la actividad económica afecta el nivel de empleo. En cuanto a los salarios, Smith indica que “el producto del trabajo constituye la recompensa natural, o salario de trabajo” (Smith, 1999).
- j) **Incentiva la productividad:** La productividad es considerada como la capacidad de producir una cierta cantidad de bienes con un conjunto de recursos dados. Será mediante los acuerdos sindicato patrono, que el método de incrementar la

productividad redundará en un mutuo beneficio. A mayor estímulo para el trabajador habrá una mayor producción por parte del trabajador, lo que redundará en un mejor salario para éste.

Smith al referirse a este aspecto indicó que “mediante una división técnica del trabajo acordada entre las dos partes de la relación laboral, puede aumentar la productividad, no sólo para un centro de producción o de trabajo como tal, sino también para toda una nación; a esto Smith lo denomina la división social del trabajo. Defendía el papel del trabajo y la producción como métodos principales para la obtención de la riqueza; adicionalmente, establecía las bases de la economía en la industria y el comercio, siendo la división del trabajo un factor elemental para el desarrollo.

Así mismo, definió la riqueza e hizo hincapié en que el oro solo es valioso como medio de intercambio y depósito de valor; las verdaderas fuentes de riqueza son solo los bienes y servicios, los cuales conducen al bienestar material de los seres humanos. Además, Smith creía que la riqueza debería ser para todos, y que todas las clases deberían tomar parte de una economía que ampliaba continuamente la capacidad productiva. (Smith, 1999)

Además de haber desarrollado el primer modelo coherente de una economía capitalista, elaboró la primera teoría general del desarrollo económico, definiéndola como “Un proceso armónico en el cual la producción y los ingresos crecen debido a la labor conjunta de capitalistas y trabajadores y debido también a las posibilidades de progreso que ofrece el mercado.” (Centy Villafuerte, 1998)

Como puede verse, a través de la Negociación Colectiva el trabajador y el patrono se ven beneficiados, unos económicamente y el otro con productividad y tranquilidad dentro de su empresa.

5.1.2 Efectos Sociales:

Como segundo efecto, se tiene el social, mismo que deriva de las mejoras obtenidas no solo de carácter monetarios, sino que adicionalmente a ellas, otros beneficios ayudan y mejoran las condiciones de vida, no sólo de los trabajadores y sus familias, sino que también del entorno que les rodea, ya que al tener una mejor remuneración, existe más consumo, lo cual permite que terceras personas se vean beneficiadas indirectamente de los acuerdos obtenidos en la Negociación Colectiva.

Es por ello que los efectos anteriormente mencionados son de eficacia general, ya que al momento de vincular a terceros sus resultados no son solamente jurídicos, sino también económicos y sociales, con lo cual las mejoras obtenidas benefician a la comunidad.

La Negociación Colectiva, se convierte entonces, en un instrumento para promover la justicia social, es decir, que busca obtener una mejor distribución salarial y aumento en la remuneración de los trabajadores, y como consecuencia de ello, una mejora en la economía de la comunidad. Esto permite, un crecimiento económico no solo de los trabajadores beneficiados, sino también mejora las condiciones de empleo y provee de estabilidad laboral como “una estrategia para liderar crecimiento sostenido y balanceado” (Stockhammer, 2012)

El aspecto social que envuelve al trabajador y a sus familias dentro del ámbito de alcance del pacto colectivo de condiciones de trabajo es muy importante, ya que a través de la Negociación Colectiva los trabajadores obtienen una serie de ventajas que no se encuentran reguladas en las leyes laborales y que ayudan al trabajador en el contexto familiar y social a desarrollarse.

A continuación, se mencionarán una serie de prestaciones que ayudan en el aspecto social al trabajador y sus familias.

- 1.- permisos con y sin goce de salario.
- 2.- Trabajo por turnos para poder compartir más con la familia y poder dedicarse a otras actividades como los estudios o el deporte.
- 3.- asuetos extras a los señalados por el Código de Trabajo.
- 4.- extensión de los días de vacaciones superiores a los de ley dependiendo del tiempo de servicio.
- 5.- permisos a las madres para llevar a sus hijos al Igss.
- 6.- Prestaciones post mortem adicionales a las de la ley, incluyendo ayuda funeraria para los familiares más cercanos.
- 7.- salario completo en caso de accidente.
- 8.- clínica médica.
- 9.- médico permanente en el lugar de trabajo para el trabajador y sus familiares más cercanos.
- 10- seguros de vida y de accidentes.
- 11- prestaciones en caso de detención o prisión del trabajador.
- 12- bolsas de estudio para los hijos de los trabajadores.
- 13- dinero para actividades culturales y de recreación de los trabajadores.
- 14- festejos para el día del trabajador y fiestas de fin de año.
- 15- acceso a precios de costo de los productos que produce la empresa.

La forma de medición del impacto de la Negociación Colectiva en el bienestar social se realiza a través de sub resultados individuales como lo son la tasa de desempleo, la tasa de empleo, la inflación, el Producto Interno Bruto y el crecimiento de la productividad. Algunos estudios han intentado simultáneamente realizar mediciones de diferentes aspectos de rendimiento económico por medio de un índice de rendimiento como lo es el índice de Okun (la suma de la tasa de desempleo y la inflación) o el índice de economía abierta (la suma de tasa de desempleo y déficit en cuenta corriente como porcentaje del

PIB). Otros utilizan indicadores del grado de mercado laboral (como la flexibilidad del salario real y la eficacia de búsqueda) (Toke, 2009)

Lo importante, según varios autores, para obtener resultados económicos favorables se basa en que la coordinación de la negociación se centre en múltiples aspectos como lo es la centralización, la concentración, la coordinación y corporativismo en diferentes dimensiones del desempeño económico. En países con un alto índice de coordinación en negociaciones, tienden a poseer una distribución salarial igualitaria; es por ello que en países como Japón, Alemania y Suiza, es una herramienta importante para alcanzar acuerdos salariales que beneficien a la economía. Los países con una Negociación Colectiva altamente coordinada tienden a tener una alta densidad sindical y alta cobertura de negociación. (Moene, 1993)

Negociar de buena fe crea confianza entre las partes y es parte esencial de las relaciones laborales sólidas y armoniosas. Esto no significa que las partes que van a negociar siempre estén de acuerdo o que siempre puedan dar cabida a los intereses de la otra parte. La buena fe se refleja en los esfuerzos persistentes y constructivos de las partes para negociar entre ellas, y en su compromiso para aplicar el convenio colectivo celebrado. Cada ronda de negociaciones llevada a cabo de buena fe afirma la legitimidad de las partes para representar a sus miembros, respetar los compromisos asumidos y aceptar que están obligadas por el acuerdo colectivo. Las partes que se respetan mutuamente como representantes legítimos, tienen mayor posibilidad de llegar a acuerdos altamente beneficiosos para ambas partes. (OIT, 2016)

La OIT también ha considerado que adicionalmente a los efectos económicos de la Negociación Colectiva, encontramos otro tipo de efectos denominados de naturaleza social. Éstos son aquellos en que las condiciones no pecuniarias pactadas en los convenios se refieren a cuestiones concernientes a las relaciones entre las partes que pueden incluir temas como formación profesional, seguridad e higiene en el trabajo; a continuación indica que:

- Permite negociar acuerdos sobre la jornada laboral que permita conciliar la vida laboral con la vida familiar.
- Puede mejorar el acceso al seguro social.
- Puede facilitar la seguridad y la protección en el empleo.
- Mejora la igualdad de género.
- Permite mejorar el acceso a la formación profesional continua.
- Permite la adquisición de otros derechos.
- Institucionaliza la solución de conflictos y contribuye a la estabilidad de las relaciones laborales.
- Legitima las normas y mejora el cumplimiento de las disposiciones legales o las de los contratos colectivos.
- Aumenta el compromiso del trabajador y mejora el intercambio de información.
- Mejora los efectos positivos de los cambios en el lugar de trabajo y los tecnológicos en el desempeño de la empresa.

(OIT, 2016)

Como puede verse, los efectos sociales de la Negociación Colectiva van más allá del ámbito de la relación laboral, ya que incluye a los familiares de los trabajadores y a todos los seres que se mueven en el entorno de la empresa en que existe el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

5.1.3 Efectos jurídicos

Los efectos jurídicos de la Negociación Colectiva reflejan para el trabajador la posibilidad de una relación laboral estable, garantizada por la seguridad jurídica y protegida por un sistema judicial eficiente.

El conjunto de normas que conforman el pacto colectivo de condiciones de trabajo, una vez acordadas por las partes de la negociación y homologado por el Ministerio de Trabajo, constituyen según el artículo 49 del Código de Trabajo en “Ley Profesional” para las partes que lo suscribieron.

En cuanto a su alcance, el mismo artículo estipula que “a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.”

En igual forma el artículo 50 del Código de Trabajo establece que las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

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

Los efectos claros de las disposiciones anteriores son:

- 1.- La obligatoriedad: lo que quiere decir que debe de suscribirlo el patrono, ya que de lo contrario no tendría efectos vinculantes. (Artos. 51 del Código de Trabajo);
- 2.- La extensibilidad: el alcance de los acuerdos convertidos en una ley profesional llega a todos los trabajadores quienes quedan obligados por un acto en que son ajenos (Art, 50 Código de Trabajo).

- 3.- No limitación en cuanto a quienes se aplica, salvo a los empleados de confianza.
- 4.- Inderogabilidad: una vez acordado y homologado se convierte en ley, por lo tanto se impone y no se puede dejarse de cumplir por los sujetos que lo suscribieron y a quienes se aplica. Es más, una vez en vigor, no se puede derogar ya que los derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables para éstos.
- 5.- Mediatividad, entendido como el hecho de que para que un pacto colectivo pueda iniciar su vigencia, se necesita la homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión social. (Chicas Hernández, 2005)

Desde el punto de vista de las ventajas del pacto colectivo de condiciones de trabajo, tenemos para los trabajadores los siguientes:

- 1.- La mejora de las condiciones de trabajo;
- 2.- La superación de los derechos mínimos que fija la legislación laboral, en nuestro caso, el Código de Trabajo y demás leyes relativas a la materia.
- 3.- El respeto al principio de igualdad, ya que a través de la Negociación Colectiva, pueden eliminarse cualquier tipo de desigualdad, e incluso discriminación.
- 4.- Creación de servicios sociales, los cuales indudablemente giraran alrededor de los trabajadores y del patrono.

Vemos que la Negociación Colectiva representa ventajas tanto para los trabajadores como para los patronos, y que sus efectos se deja sentir ampliamente tanto en los trabajadores y patronos, sus familiares, y en general en los ámbitos de influencia de la empresa, ya que salen beneficiadas también las personas individuales y jurídicas que se mueven alrededor del lugar en donde tiene su influencia el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Si se dan las condiciones de un sistema judicial efectivo y bien estructurado, que es el cimiento sólido de una verdadera democracia, entonces se tendrá garantizado el éxito de las negociaciones colectivas en toda Guatemala, con resultados positivos que impulsarán la economía del país y mantendrá la paz social en el sector laboral y patronal.

CONCLUSIONES

Con base a todo lo investigado, consideramos que se logró alcanzar los objetivos propuestos en el diseño de investigación, pero, además, se puso al descubierto una serie de hallazgos que a manera de conclusiones son expuestas a continuación:

1. El derecho a la Negociación Colectiva es base y sustentación del derecho laboral e implica el reconocimiento de poder social y jurídico de los trabajadores, frente al poder que ya ostenta el sector empresarial.
2. Conforme la investigación desarrollada se logró establecer que, en el buen desarrollo de la Negociación Colectiva, siempre deben primarse dos principios que implican la actividad y el involucramiento pleno de las partes: negociar de buena fe; y abstenerse de acciones lesivas contra la contraparte. Pero ello no es porque la norma así lo exprese, sino porque ésta implica alcanzar convenios sustentados en la armonía y el respeto, por lo que el simple apareamiento de acciones u omisiones que tiendan a obstruirla, perjudiquen ilegalmente a una de las partes, o incluso busquen beneficiar a sola una de ellas, no es permitido.
3. La Negociación Colectiva, empleada como un moderno método de resolución de conflictos permite, en primer lugar, establecer una serie de circunstancias y normas para que ambas partes se sientan seguras y cómodas en las negociaciones y puedan representar en forma adecuada, mediante la legitimidad negociadora, por un lado, a los patronos y por el otro, a todos los empleados. Además, allana el camino a la consecución continua de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. Junto a ello, la Negociación Colectiva que parte de una serie de principios fundantes del derecho individual de trabajo que los colectiviza, permite tener una incidencia positiva entre lo económico y lo social en donde se desarrolla.

En el caso específico de Guatemala, la incidencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es tal, que ahora el propósito principal de los sindicatos es buscar, lo más pronto posible, suscribir acuerdos de respeto mutuo con los patronos que más adelante les permita deambular en los terrenos seguros de un centro laboral en el que todos están convencidos que, entre mayor rendimiento tenga la empresa con la realización del trabajo coordinado de todos, mayores beneficios obtendrán, tanto individual como colectivamente.

4. Los agentes sociales que están directamente implicados en la Negociación Colectiva, son los trabajadores, por un lado, agrupados básicamente en sindicatos que los representan, y empresarios, por otro, negociando de manera individual o reunidos en organizaciones empresariales, es un proceso consensuado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, directamente o mediante las organizaciones que los representan, regula las condiciones de trabajo de determinado ámbito productivo, afectando a los marcos de competencia de las empresas y al funcionamiento de los mercados, estableciendo las regulaciones básicas de la actividad económica, al mismo tiempo que incorpora elementos básicos de la cohesión social en el ámbito laboral.

Por ello, la centralización de la Negociación Colectiva influye en los resultados macroeconómicos mediante dos procesos: la internalización de las externalidades y el reto de la presión competitiva. En el primer caso, los sistemas centralizados son los que pueden obtener los mejores resultados; mientras en el segundo, son los sistemas descentralizados los que hacen frente a una mayor presión competitiva, de modo que, mediante la moderación salarial que logran, conjuntamente, pueden alcanzar buenos resultados macroeconómicos.

5. En el sector público, en las negociaciones suelen participar varios sindicatos que representan a diferentes sectores involucrados en el proceso; por lo tanto, podría haber diferencias entre los sindicatos, incluso acerca de las reclamaciones de fondo que pueden plantearse en las negociaciones. Las desavenencias entre sindicatos pueden

complicar el proceso de negociación, enfrentándose el empleador a deseos y demandas inconsistentes en las negociaciones.

6. Los acuerdos evolucionan en entornos dinámicos; también pueden incluir procedimientos formales de solución de controversias que se pueden invocar cuando no es posible encontrar solución a los problemas mediante discusiones o negociaciones. Los desacuerdos sobre la interpretación y aplicación de las disposiciones de los acuerdos se consideran conflictos sobre derechos; por consiguiente, si permanecen sin resolver sería necesario encontrar solución recurriendo a mecanismos de arbitraje o adjudicación rápidos y económicos.

7. Debe tenerse en cuenta que el acceso al ejercicio de la libertad sindical es reconocido legalmente como una consecuencia directa e inmediata de la voluntad de ejercerlo y esto apareja que la obstaculización de este acceso inmediato represente per se una violación de dicha garantía; no obstante, al trasladarse esta misma situación al plano de la contención judicial, la jurisdicción privativa constitucional ha determinado que la negación de la libertad sindical sobre la base de criterios administrativos, debe discutirse en la vía del juicio ordinario laboral en virtud de ser improcedente el amparo por falta de definitividad procesal. Es decir, ante la negación de la autorización administrativa debe recurrirse a la jurisdicción ordinaria a los efectos de que esta autorice el ejercicio de este derecho a través de procesos esencialmente mediatos que aún y cuando deriven en una sentencia a favor de los trabajadores, sólo confirma la contención de la garantía.

8. La Negociación Colectiva, como derecho, también es objeto de limitaciones en su regulación, las cuales pueden dividirse en las que provienen de la legislación, los procedimientos y las que derivan de la práctica en los tribunales de trabajo y previsión social, ambas con un efecto, al igual que como sucede respecto al derecho de huelga, que conduce a que el acceso a las mismas resulte negativo en la práctica.

REFERENCIAS

Libros.

- 1) Alvear Acevedo, Carlos (1999) Historia Universal Contemporánea. México. Noriega Editores, 1ra. Edición. 306 páginas.
- 2) Allocati, Amadeo (1989) Derecho colectivo laboral, Buenos Aires Argentina: 3ra. Edición (s.e.)
- 3) Amorós, Eduardo (2007) Comportamiento Organizacional. Perú. Universidad Católica de Santo Toribio de Mongrovejo, 272 páginas.
- 4) Arrau, Obrador y otros, Fernando, Rodrigo. (2008) Sindicalización y Negociación Colectiva. Valparaiso Chile. Serie estudios 7; 122 páginas.
- 5) Astolfi, José C. (1964) Historia moderna y contemporánea. Buenos Aires, Argentina; Editorial Kapeluz, 14ª. Edición. 327 páginas.
- 6) Baez Mosqueira Victor, Gianibelli Guillermo, Villela Giovanni (2013) Estrategias sindicales por una mayor y mejor Negociación Colectiva en América Latina y Caribe. Campaña libertad sindical, Negociación Colectiva y auto reforma sindical. Proyecto noruego "los sindicatos por la justicia social". 1ra. Edición. 610 páginas.
- 7) Barrera Santos, Russed Yesid (2005) Resolución de Conflictos en Pueblos Mayas de Guatemala. Guatemala. Editorial Educativa. 241 páginas.
- 8) Beroska Rincon, I. (1989). Adam Smith, Holograma Retrospectivo del Pensamiento Económico. Tlatemoani, 1.

- 9) Blackett y Sheppard, Colleen y Adele (2002) The Links between Collective Bargaining and Equality (Los vínculos entre la Negociación Colectiva y la igualdad). G^énova; OIT. International Labour Office (ILO). 63 p^áginas.
- 10) Bohlander y Snell, George y Scott. (2013) Administraci^ón de Recursos Humanos. M^éxico. Universidad Nacional Abierta. Cengage Learning Editores, S.A; 16^a. Edici^ón, 832 p^áginas.
- 11) Cabanellas, Guillermo. (1979) Derecho de los conflictos laborales. Buenos Aires, Argentina. Bibliogr^áfica Omeba,
- 12) Caballero Huertas, Alexander (2009) Elementos para una Negociaci^ón Colectiva eficaz. Lima Per^ú. Proyecto: Negociaci^ón Colectiva en sindicatos de los sectores de alimentos y textiles. 1ra. Edici^ón. 99 p^áginas.
- 13) Cahuc, Pierre (1991) Les n^égociations salariales: Des fondaments micro^économiques aux jeux macro^économiques. Par^{ís}. Editorial Econ^ómica, D. L.,
- 14) Caire, Guy (1992) La n^égociation collective. Par^{ís}.PUF,
- 15) Castro Mato, Ra^úl (1990) La Negociaci^ón Colectiva y la mediana y peque^ña empresa. Claridad: 73 – 81 p^áginas.
- 16) Centty Villafuerte, D. B. (1998). La inversi^ón extranjera y el subdesarrollo del Per^ú 1990-2000. Lima, Per^ú.
- 17) Colosi, Thomas R. (1989) Negociaci^ón Colectiva: el arte de conciliar intereses.M^éxico:

- 18) Cortina Rubén (2011) La dimensión transnacional de la Negociación Colectiva; los acuerdos marcos globales. Buenos Aires, Argentina. Fundación Friedrich Ebert. Serie aportes No. 14. Uni Global unión. 25 páginas.
- 19) Chicas Hernández, Raúl Antonio (2002) Derecho colectivo del trabajo. Guatemala. Litografía Orión. 3ª. Edición 448 páginas.
- 20) Clegg, Hugh (1985) El sindicalismo en un sistema de Negociación Colectiva: Una teoría basada en la comparación de seis países. Madrid, España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 21) De la Cueva, Mario (1985) Derecho mexicano del trabajo. México, Distrito Federal. Editorial Porrúa, S. A. 4ª. Edición.
- 22) Delgado de Cantú, Gloria M. (2005) El mundo Moderno y Contemporáneo I, de la era moderna al siglo imperialista. México. Editorial Pearson, 5ta. Edición. 435 páginas.
- 23) Delgado de Cantú, Gloria M. (2000) El mundo Moderno y Contemporáneo II, El siglo veinte. México. Editorial Pearson, 4ta. Edición. 444 páginas.
- 24) De Saint-Aymour, Joaquín (2007) El efecto mariposa. España. Editorial Obelisco, 4ta. Edición. 192 páginas.
- 25) Durán, G. (2009). Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile. Ensayos sobre el Trabajo, 4.
- 26) Durkheim, Emile (2014) La división del trabajo social. Nueva York. Fondo de cultura económica. 416 páginas.
- 27) Durkheim, Emile (2014) Las reglas del método sociológico. Nueva York. Fondo de cultura Económica. 2da. Reimpresión. 205 páginas.

- 28) Ekelund, J. R. (2008). Historia de la Teoría Económica y de su Método. México: McGraw-Hill.
- 29) Enríquez Perez, I. (2017). The marxist analysis of the world economy; critical raids for the development studies. México: Universidad Nacional Autónoma de Mexico.
- 30) Enriquez, A., & Galindo, M. (2015). Empleo. Estudios Económicos, Vol I, 2.
- 31) Escudero Rodriguez, Ricardo (1985) Los sujetos de los convenios colectivos de empresas: representantes unitarios y representantes sindicales. Madrid España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 32) Fernández Martínez y Tiraboschi, Silvia y Michelle (2017) Lavoro e malattie croniche. University Press, Italia. ADAPT. 192 páginas.
- 33) Fernández Molina, Luis (2007) Derecho Laboral Guatemalteco. Guatemala.
- 34) (s.f.), 470 páginas. Flores y Arriaga Ureta, Mercedes y Wotzbeli. Historia de Guatemala. Guatemala:
- 35) Freeman, R. (1980). Unionism and the Dispersion of Wages. Industrial and Labor Relations Review 34.
- 36) García de Blas, Antonio (1985) La Negociación Colectiva en España: Situación y perspectivas, en Papeles de Economía Española. España. 329-342 páginas.
- 37) Garoz López, G. (2015). K. Marx y la Sociología del trabajo. El Contrato como fuente de conflicto. Sociología del trabajo y las organizaciones, 23.
- 38) Gernigon, Odero y Guido (2000) Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Ginebra. 1ra. Edición. 111 páginas.

- 39) González Camargo, Edna (2005) Introducción a la ciencia política. Guatemala. Editorial AYAN. 251 páginas.
- 40) Jiménez Aguilar, Juan (1995) Nuevo papel de la Negociación Colectiva. Dirección y Progreso. 59-61 páginas.
- 41) Juárez Gudiel, Ricardo (1987) Introducción a la ciencia política. Guatemala. Imprenta Castillo; 3ra. Edición. 328 páginas.
- 42) Krotoschin, Ernesto (1970) Fundamentos de derecho colectivo de trabajo. Buenos Aires, Argentina. Editorial Depalma, 480 páginas.
- 43) López Larrave, Mario (1980) El derecho de huelga en Centroamérica. Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 1ra. Edición. 83 páginas.
- 44) López Larrave, Mario (2003) Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Guatemala. Editorial Fenix. 174 páginas.
- 45) Martín Artiles, A. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. Catalunya, España: UOC.
- 46) Mercader Uguina, Jesús (1994) Estructura de la Negociación Colectiva y relaciones entre convenios. Madrid. Civitas. 1994.
- 47) Moene, K.-O. (1993). El desempeño económico de diferentes instituciones de negociación. Alemania: Wirtschaft und Gesellschaft.
- 48) Monteiro de Brito Filho, José Claudio. (1996) A sindicalização no serviço público. Brasil. Editorial Génesis. 112 páginas.

- 49) Palacio Morena, Juan (1990) Relaciones laborales y Negociación Colectiva, en Economistas. Páginas 140-147.
- 50) Plá Rodríguez, Américo (1988) El papel del Estado en las relaciones industriales en la década de los 80. Madrid. Instituto de Estudios Sociales, Ministerio de Trabajo, 329 páginas.
- 51) Prados de Reyes, Francisco (1992) Los derechos colectivos en la Negociación Colectiva de las grandes empresas. Economía y Sociología del trabajo. 36-47 páginas.
- 52) Rey Guanter, Salvador (1984) Negociación Colectiva y paz laboral. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 53) Rodríguez-Piñero, Miguel (1989) Negociación Colectiva: presente y futuro. Gestión 2000. Barcelona.
- 54) Rodríguez Arvizu, Ramírez Campos y Gómez Méndez. José, Sergio, Orlando y Silvia. (2004) Historia Universal. México. Editorial Limusa. 2da. Edición. 256 páginas.
- 55) Roll, E. (1978). Historia de las Doctrinas Económicas. México: Fondo de Cultura Económica.
- 56) Ruiz Recalde, Tomada. (1989) La Negociación Colectiva: su historia, proceso y dinámica. Buenos Aires. Pensamiento Jurídico.
- 57) Ruprecht, Alfredo J. (1980) Derecho colectivo de trabajo. España. 1ª. ed. 367 páginas.

- 58) Smith, A. (1999). Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones. México: Fondo de Cultura Económica.
- 59) Toke, A. (2009). The cost and benefits of collective bargaining. World Bank, 16.
- 60) Vásquez Ramos, Reynerio de Jesús (2007) Introducción al Derecho Romano. Guatemala. Ediciones Mayte, 212 páginas.

Revistas científicas.

- 1) Alonso Olea, Manuel (1994) La Negociación Colectiva y la mejora de las condiciones de trabajo. (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 105 / 1992 de 1 de julio) en Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo; 137-150 páginas.
- 2) Bolaños Céspedes, Fernando (2008) Tendencias en la prevención y solución de conflictos laborales. Una aproximación centroamericana. Costa Rica. Ivstitia. Derecho laboral, Conflictos laborales, solución de conflictos. año 22.No. 263-264. 25 páginas.
- 3) Davolos Patricia, Perelman Laura (2004) Acción colectiva y representaciones sociales: los trabajadores de empresas recuperadas (FLACSO-IDES) 18 páginas.
- 4) García Laso, Agustín (1996) Modelos de Negociación Colectiva: aspectos económicos. Madrid, España. No. 9 UCM cuadernos de relaciones laborales. Serv. Publ. 20 páginas.

- 5) Gernigon, Odero y Guido, Bernard, Alberto y Horacio (2000) Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva. Ginebra. Revista Internacional del Trabajo, No. 1. Vol. 19. Páginas 37-59.
- 6) ILO. (2008). Global Wage Report. Ginebra.
- 7) Merton, Robert K. (2002) La división del trabajo social de Durkheim. Revista REIS. 201- 209 páginas.
- 8) OIT (2016) Negociación Colectiva: guía de políticas, Lima, Perú. OIT.
- 9) Ramos Quintana, Margarita (1994) Negociación Colectiva, concertación social y formación profesional continua. Revista Crítica de Teoría y Práctica. 9-22 páginas.
- 10) Rodríguez Piñero, Miguel (1995) Diálogo social, participación y Negociación Colectiva, en Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica: 1-9 páginas.
- 11) Stockhammer, L. y. (2012). International Labour Organization.
- 12) Wallerstein, M. (1999). Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies. United States: American Journal of Political Science 43.

Cursos.

- 1) Benites Hernán, Larco Giovanna (2004) Negociación Colectiva: programa de cursos de formación sindical a distancia. Lima, Perú. Programa Laboral de Desarrollo. PLADES. 79 páginas.

Manuales.

- 1) Bayron Chacón y Pérez Botija, Gaspar y Eugenio. (1980) Manual de derecho del trabajo; Volúmenes 1 y 2. Madrid España. 8ª.Edición.
- 2) Gernigon Bernard, Odero Alberto, Guido Horacio (2000) La Negociación Colectiva; normas de la OIT, principios de los órganos de control. Suiza. 1ra. Edición. ProLitteris. 39 páginas.
- 3) Manual OIT (2011) Manual sobre la Negociación Colectiva y solución de conflictos en la administración pública. Ginebra, Suiza. Departamento de actividades sectoriales. 1ra. Edición. 194 páginas.
- 4) Manual OIT (1999) Manual de educación obrera. Las negociaciones colectivas: un principio fundamental, un derecho, un convenio. Ginebra. 2da. Edición. 128 páginas.
- 5) Manual OIT (2011) Manual sobre la Negociación Colectiva y solución de conflictos en la administración pública. Impreso en Turín, Italia: Primera Edición. 177 páginas.
- 6) Pérez Bueno Luis Cayo (2013) Manual para la Negociación Colectiva inclusiva en materia de discapacidad. Madrid España. Colección inclusión y diversidad. Grupo Editorial Cinca, S. A. 1ra. Edición.139 páginas.
- 7) Valdés Dal-Ré Fernando, Lahera Forteza Jesús (2008) Manual Jurídico de NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Madrid España. LA LEY, Nueva imprenta S.A. 1ra. Edición. 1505 páginas.

Guías didácticas

- 1) Feres Nazarala María Ester. (2016) Guía para la Negociación Colectiva. Chile. Dirección del trabajo, departamento de relaciones laborales. 58 páginas.
- 2) Sepúlveda Malbrán Juan Manuel, Vega Ruiz María Luz (1998) Guía didáctica para la Negociación Colectiva: una herramienta sindical, Lima Perú. OIT. Servicio de derecho del trabajo y relaciones laborales. 38 páginas.
- 3) Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva (1995) Estructura de la Negociación Colectiva. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. VIII Jornada de estudio sobre la Negociación Colectiva.
- 4) Pontón Merino y Pastor Gosálbez, Paloma e Inmaculada (2016) Los discursos de la igualdad en la empresa. El caso de la industria química de Tarragona. España. Cuadernos de relaciones laborales # 34. Ediciones Complutense. 129 a 149 páginas.
- 5) Varios Autores (1974) Historia mundial desde 1939. España. Salvat editores S.A. 144 páginas.

Tesis.

- 1) Amaadachou Kaddur, Farah. (2014) “El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.” Granada. Tesis Doctoral, 557 páginas.
- 2) Ibañez Martínez, Luisa. (2015) Acoso y violencia de género como vulneración de los Derechos Humanos. Salamanca. Tesis doctoral. 295 páginas.

- 3) Medina Bermejo, Joaquín (2006) Formas que simulan contratos laborales y ponen en riesgo la estabilidad de los trabajadores guatemaltecos. Guatemala: Tesis. 160 páginas.
- 4) Pérez Ortiz, Laura (2004) La Influencia de la Negociación Colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea. Madrid, España. Tesis Doctoral. Programa de Doctorado, integración y desarrollo económico: la Unión Europea. 393 páginas.
- 5) Pimentel Quintanilla, Lisseth (2005) “Estudio jurídico-doctrinario de la Negociación Colectiva como medio eficaz para realizar mejoras laborales para los empleados del sector privado”, Guatemala. Tesis. 64 páginas.

Investigaciones científicas.

- 1) Baylos Grau, Antonio. (1994) La Negociación Colectiva. Gaceta Sindical, 44-49 páginas.
- 2) IRIPAZ. (1991) Guía para el análisis y resolución de conflictos. Guatemala. Instituto de relaciones internacionales y de investigación para la paz. 76 páginas.
- 3) Sempere Navarro Antonio Vicente (2006) La Negociación Colectiva y la protección social. España. Fomento de la investigación de la protección social –FIPROS- 163 páginas.
- 4) Pérez Calderón, Coralia Irasema. (2014) El período de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social y sus incidencias. Tribuna Jurídica. Instituto de Magistrados de la Corte de Apelaciones del Organismo Judicial, Guatemala: 43-51 páginas.

- 5) Sisson, Keith (1990) Los empresarios y la Negociación Colectiva: Madrid. Un estudio internacional comparado. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Congresos Internacionales.

- 1) Amézquita Garnica Lesbia Guadalupe (2017) Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social en Guatemala. Ponencia: Solución de los conflictos colectivos de trabajo a través de la adecuada legislación y simplificación de los procedimientos administrativos y judiciales. Guatemala. Congreso Internacional. 23 páginas.
- 2) OIT/ACTRAV (2009) Simposio internacional del Actrav, derecho de sindicación y de Negociación Colectiva en el siglo 21. Documento final. Ginebra 12-15 octubre 2009.

Leyes.

- 1) Constitución Política de la República de Guatemala. 1985
- 2) Código de Trabajo. Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- 3) Ley Federal del Trabajo de México. 1970.
- 4) Código de Trabajo de la República de El Salvador. 1972.
- 5) Código de Trabajo de Honduras, Decreto No. 189. 1959.
- 6) Código de Trabajo de Nicaragua. Ley Número 185. 1996.

- 7) Código de Trabajo de Costa Rica. Ley Número 2. 1943.
- 8) Código de Trabajo de Panamá. Decreto de Gabinete No. 252. 1971.
- 9) Código del Trabajo de Chile. Decreto con Fuerza de Ley No. 1. 2002.

Convenios Internacionales.

- 1) OIT. Convenio sobre el derecho de sindicalización y de Negociación Colectiva.
Convenio 98. 1949: Vigencia 18 de julio 1951.
- 2) OIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación.
Convenio 87. 1948: Vigencia 4 de julio 1950.
- 3) OIT. Convenio sobre la Negociación Colectiva, Convenio 154. 1981: Vigencia 11 de agosto 1983.
- 4) OIT. Convenio sobre las horas de trabajo (Industria). Convenio 001. Vigencia 13 de junio de 1921.
- 5) OIT. Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.
Convenio 151. 1978: Vigencia 25 de febrero 1981.
- 6) OIT. Igualdad de género en la Negociación Colectiva. 1ª. ed., San José, Costa Rica: 2013, 107 páginas.

- 7) Corte Suprema de Justicia. Compendio de normativa internacional, leyes y jurisprudencia en materia penal. Leyes Ordinarias. (2016) Guatemala. Tomo I; Serviprensa. 468 páginas.
- 8) Corte Suprema de Justicia. Compendio de normativa internacional, leyes y jurisprudencia en materia penal. Convenios, protocolos y convenios OIT. (2016) Guatemala. Serviprensa, Tomo II 614 páginas.
- 9) Corte Suprema de Justicia. Compendio de normativa internacional, leyes y jurisprudencia en materia penal. Legislación del IGSS, Acuerdos Corte Suprema de Justicia, Acuerdos Gubernativos y Jurisprudencia. (2016) Guatemala. Serviprensa, Tomo III; 405 páginas.

Reglamentos.

- 1) Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado. Acuerdo Gubernativo No. 221-94, Guatemala, 13 de mayo de 1994. Presidente Ramiro de León Carpio.

Anuarios.

- 1) Rañé Josep Ma. (2013) Los salarios en la Negociación Colectiva de Cataluña. Cataluña España. IET. Anuario de trabajo y relaciones laborales. Volumen I. 176 páginas.

Corte de Constitucionalidad de Guatemala.

- 1) Expediente 3224-2007 del 10 de enero 2008.

Pactos Colectivos en Guatemala.

- 1) Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre Industria de Café, Sociedad Anónima anexos y conexos y la Empresa Industria de café, Sociedad Anónima. (2012-2015) Guatemala 71 páginas.
- 2) Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre Empresa Eléctrica de Guatemala, Sociedad Anónima y el Sindicato Luz y Fuerza. (1990) Guatemala. 128 páginas.

Diccionarios.

- 1) Monlau y Roca, Pedro Felipe (2013) Diccionario etimológico de la lengua castellana. Madrid. Editorial Forgotten Books. 455 páginas.
- 2) Ossorio, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. (2016) Guatemala. 1ª. Edición electrónica. 1007 páginas.

Consultas Electrónicas:

- 1) Aportes de Economía Política en el Bicentenario. (30 de 5 de 2019). Obtenido de <http://aporteeneconomiapolitica.blogspot.com/p/teorias-y-leyes-economicas.html>

- 2) MINTRAB. Convenios y acuerdos.
<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/leyesconveniosyacuerdos/pactos-colectivos.html> (consulta hecha 10 de mayo 2018).

- 3) Borisov, Z. y. Diccionario de economía política. Obtenido de
<http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/l/leyefs.htm> (Consulta hecha 30 de mayo de 2019).

- 4) Organización Internacional del Trabajo. (25 de Mayo de 2019). Obtenido de
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

ANEXOS

ANEXO I

Por considerar el autor lo difícil que es obtener un laudo arbitral y lo importante que es saber como resolvió en éste caso el Tribunal de Arbitraje, a continuación se incluirá la parte resolutive del laudo que nos ocupa, el cual literalmente dice así:

POR TANTO: Con base en lo considerado, leyes citadas y las facultades que la ley le confiere a este Tribunal de Arbitraje por unanimidad, **DECLARA: I) PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL –SITTSE-.**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. LAS PARTES: En el presente cuerpo normativo, El Tribunal Supremo Electoral, que en adelante se denominará "EL TRIBUNAL" o la "INSTITUCIÓN", y el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, que en lo sucesivo se denominará "EL SINDICATO", convienen en celebrar el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 2. PROPÓSITOS DEL PACTO: El propósito del presente PACTO es el de fomentar los intereses mutuos de las partes, con el objeto de obtener la mayor eficiencia en el trabajo, la seguridad y el bienestar de los trabajadores; ambas partes reconocen que sus relaciones deben regularse sobre principios de amistad, respeto y legalidad que peritan un funcionamiento seguro, eficiente y apegado a derecho, así como la adecuada solución de los problemas laborales.

ARTÍCULO 3. LEY PROFESIONAL: El presente PACTO tiene carácter de Ley Profesional entre EL TRIBUNAL y sus trabajadores siendo superior a cualquier norma, de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, si esta niega, disminuye, restringe o tergiversa las prestaciones económicas sociales que aquí se establece. Con efecto en todos los lugares en donde EL TRIBUNAL tenga establecido o en el futuro establezca centros de trabajo y es aplicables a todos los trabajadores que laboren en el mismo.

ARTÍCULO 4. REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN: Para los efectos de este PACTO, son representantes de EL TRIBUNAL las personas individuales que ejerzan en nombre de éste, funciones de dirección o administración. En sus relaciones con los trabajadores o EL SINDICATO, actuando dentro de sus actividades regladas, obligan directamente a EL TRIBUNAL. Se considera como tales: a) Los Magistrados de EL TRIBUNAL actuando en forma colegiada; b) El Presidente de EL TRIBUNAL; c) El Secretario General; d) El Inspector General; e) El Auditor; f) El Director General del Registro de Ciudadanos; y g) Los Jefes de Departamento, así como los de los Centros y Unidades a que se refiere la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

ARTÍCULO 5. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: EL TRIBUNAL reconoce a EL SINDICATO como representante de los intereses económicos, jurídicos, sociales y culturales de los trabajadores sindicalizados y de los no sindicalizados que expresamente lo autoricen por escrito y se obliga a tratar con los representantes de EL SINDICATO los asuntos de orden individual o colectivo que puedan surgir con motivo de la prestación de los servicios, siempre que se planteen en forma respetuosa, atenta y comedida; igualmente, tratará con los representantes de EL SINDICATO los asuntos de orden individual en que estén interesados sus afiliados, cuando éstos soliciten expresamente la intervención de EL SINDICATO. Las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que asiste a los trabajadores para gestionar ante las autoridades de la República la defensa de sus intereses personales.

ARTÍCULO 6. ACCIÓN SINDICAL: EL TRIBUNAL respetará las gestiones que EL SINDICATO desarrolle en defensa de los intereses de sus afiliados, siempre que se ejerciten de conformidad con la ley y el presente Pacto. EL TRIBUNAL o los representantes que alude el artículo 4 de este Pacto, se obligan a no realizar actos de discriminación que tiendan a favorecer a los trabajadores no sindicalizados en detrimento de los intereses de los trabajadores sindicalizados o, conceder privilegios a éstos últimos a condición de su retiro de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 7 INAMOVILIDAD SINDICAL: EL TRIBUNAL reconoce a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, la garantía de inamovilidad. La inamovilidad durará el tiempo que los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo que gocen de ella, estén en el ejercicio de sus respectivos cargos y subsistirá para los miembros del Comité Ejecutivo dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al cese de sus funciones y para los miembros del Consejo Consultivo dentro de los doce (12) meses siguientes al cese de sus funciones. Asimismo, gozarán de esta inamovilidad los afiliados de EL SINDICATO que resulten electos en aquellos departamentos o regiones de la República donde se conformen filiales sindicales; dicha inamovilidad durará el tiempo que estén en el ejercicio de sus cargos y subsistirá los doce (12) meses siguientes a la fecha en que cesen en los mismos. La inamovilidad surtirá efectos a partir de la referida elección.

ARTÍCULO 8. REPRESENTANTES DE LAS PARTES: La representación de las partes en el presente Pacto, se rige por las siguientes disposiciones: Representantes de EL TRIBUNAL: Los consignados en el artículo 4 del presente Pacto. Representantes de EL SINDICATO: Los miembros del Comité Ejecutivo. Las facultades de los representantes sindicales están reguladas por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Estatutos del Sindicato, el presente Pacto y los convenios internacionales de trabajo suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala.

ARTÍCULO 9. COMUNICACIÓN DE LAS PARTES: Las partes se obligan a comunicarse por escrito los cambios de personas titulares ocurridos en los cargos de sus representantes. También se obligan a resolver por escrito en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, a partir de la fecha de recepción respectiva, toda solicitud planteada o correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí.

ARTÍCULO 10. LEYES FUTURAS: Si como consecuencia de reformas que se hagan en la legislación de trabajo aplicable a EL TRIBUNAL y sus trabajadores durante la vigencia de este Pacto, se establecieran mejoras, mayores derechos y beneficios a favor de los trabajadores, deben aplicarse desde la fecha de su vigencia. Si por el contrario, tales reformas implicaren disminución o tergiversación de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes las disposiciones de ese Pacto y las costumbres y convenios que beneficien al trabajador.

ARTÍCULO 11. RELACIONES DE ORDEN FUNCIONAL: Para el buen funcionamiento de las relaciones de EL TRIBUNAL con sus trabajadores, se observarán las siguientes disposiciones: a) EL TRIBUNAL, por medio de sus representantes, de acuerdo con el artículo 4 de este Pacto, guardará respeto y la debida consideración a todos los trabajadores. Por su parte, los trabajadores en su trato con los Jefes y compañeros, observarán respeto, comedimiento, conducta cordial y correcta; b) EL TRIBUNAL se obliga a respetar y mantener las condiciones o elementos de la prestación de servicios a que se refiere el artículo 20 del Código de Trabajo; y c) ESTRADOS INFORMATIVOS: EL TRIBUNAL señalará en cada uno de los edificios que ocupe en la capital y en las delegaciones de las cabeceras departamentales, un lugar adecuado para ser utilizado por EL SINDICATO, para colocar sus estrados.

ARTÍCULO 12. ESTABILIDAD LABORAL: EL TRIBUNAL garantiza la estabilidad de sus trabajadores, por lo que no podrán ser despedidos salvo en los casos o por las causas justas establecidas en la ley, para cuyo efecto deberá seguirse el procedimiento establecido en el Pacto.

CAPÍTULO II. SELECCIÓN DE PERSONAL Y RÉGIMEN DE ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS.

ARTÍCULO 13. REQUISITOS DE INGRESO: Para ingresar al servicio en EL TRIBUNAL, las personas deben cumplir con los requisitos siguientes: a) Ser guatemalteco; b) Encontrarse en el libre ejercicio de sus derechos; c) Tener adecuada capacidad para desempeñar el cargo de que se trate; d) Haber cumplido dieciocho años de edad; e) Proporcionar en forma veraz la información que se le solicite, la que será de carácter confidencial y para uso exclusivo de EL TRIBUNAL; f) Someterse a exámenes de aptitud y competencia, que serán practicados por la comisión que para el efecto designen EL TRIBUNAL y EL SINDICATO quienes recomendarán su admisión de acuerdo al resultado obtenido. No será necesario éste último requisito en caso de graduados universitarios.

ARTÍCULO 14. PERÍODO DE PRUEBA: Los empleados de nuevo ingreso y los ascendidos estarán sujetos a un período de prueba de dos meses. Si durante este plazo se comprueba fehacientemente que el trabajador ascendido no es capaz para el puesto, volverá a su cargo anterior.

ARTÍCULO 15. DERECHOS DE ASCENSO Y TRASLADO: EL TRIBUNAL respetará el derecho de sus trabajadores permanentes a ocupar puestos con el propósito de superar el buen funcionamiento de la Institución, así como se obliga a proporcionarles igualdad de oportunidad para mejorar sus salarios y condiciones laborales, sobre bases de certeza, equidad y justicia. Para tal efecto, cuando quede una plaza vacante o se cree una nueva, todo trabajador permanente de la Institución que llene los requisitos para el puesto y se someta a la evaluación realizada por la comisión evaluadora, tendrá derecho de aspirar al cargo.

ARTÍCULO 16. COMISIÓN EVALUADORA: La comisión evaluadora será encargada de realizar los exámenes teórico-prácticos y la evaluación de las calidades a que se refieren los artículos 18 y 19 del presente Pacto, así como presentar los informes y propuestas para la adjudicación de las plazas vacantes que existen en EL TRIBUNAL de conformidad con lo regulado en el artículo 18 del presente Pacto. La designación de los representantes se hará a más tardar quince (15) días antes del plazo señalado en la respectiva convocatoria para la recepción de solicitudes. El anterior procedimiento será verificado por tres representantes de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 17. INTERINATOS MAYORES DE DOS MESES: Una plaza no podrá ser cubierta interinamente por un plazo mayor a dos meses, si la plaza se diera como vacante definitiva para optar a la misma deberá cumplirse con los procedimientos de ascenso establecidos en este Pacto para el personal permanente que así lo solicite. En casos de interinatos por licencias, vacaciones, suspensiones o de cualquier otra naturaleza, se cubrirán en primer lugar con los trabajadores permanentes de la Institución.

ARTÍCULO 18. CALIDADES QUE DAN DERECHO AL ASCENSO: CAPACIDAD: Es el conocimiento teórico y práctico que tiene el solicitante, respecto a las funciones y tareas del puesto vacante, elementos que unidos al grado de escolaridad, le otorgan idoneidad para el desempeño del cargo. **EFICIENCIA:** Es la diligencia y habilidad puesta de manifiesto por el aspirante que le permite desarrollar el trabajo en el menor tiempo posible con el máximo rendimiento. **CONDUCTA:** Es el comportamiento demostrado en el cumplimiento de sus obligaciones durante el desarrollo de su trabajo. Para evaluar ésta calidad queda establecido que por el hecho de existir llamadas de atención en el expediente del aspirante no está vedado este derecho al ascenso, traslado o permuta. **ANTIGÜEDAD:** Es el tiempo de trabajo continuo que el empleado tenga de laborar en la Institución. La evaluación de los factores indicados la realizará una comisión nombrada por EL TRIBUNAL e integrada por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y un miembro designado por la Presidencia de EL TRIBUNAL. Es entendido que de cualquier tipo de evaluaciones al personal dentro de EL TRIBUNAL el interesado goza del derecho de conocer los resultados de las que le correspondan.

ARTÍCULO 19. VALORACIÓN DE LAS CALIDADES QUE DAN DERECHO AL ASCENSO: Para los efectos de valoración de calidades que dan derecho al ascenso, se establece la siguiente puntuación: Capacidad treinta (30) puntos; Eficiencia veinticinco (25) puntos; Conducta quince (15) puntos; Antigüedad treinta (30) puntos. Para el caso de capacidad, eficiencia, conducta y antigüedad, se procederá de la siguiente manera: Aquél de los candidatos que acredite mayor capacidad, mayor eficiencia, mejor conducta y más antigüedad, obtendrá la puntuación completa al factor de que se trate y los demás obtendrán la parte proporcional que les corresponda en relación con el primero, según lo que hayan acreditado.

ARTÍCULO 20. VALORACIÓN DE LAS CALIDADES QUE DAN DERECHO AL TRASLADO: Para los efectos de valoración de calidades que dan derecho al traslado, se establece la siguiente puntuación: Capacidad treinta (30) puntos; Eficiencia veinticinco (25) puntos; Conducta quince (15) puntos; Antigüedad treinta (30) puntos. Para el caso de capacidad, eficiencia, conducta y antigüedad, se procederá de la siguiente manera: Aquél de los candidatos que acredite mayor capacidad, mayor eficiencia, mejor conducta y más antigüedad, obtendrá la puntuación completa al factor de que se trate y los demás aspirantes, obtendrán la parte proporcional que les corresponda en relación con el primero, según lo que hayan acreditado.

ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE ASCENSOS Y TRASLADOS: CONVOCATORIA: Cuando se declare o causó una plaza vacante o se creó una nueva plaza, se convocará conforme al Pacto, al personal permanente de la dependencia donde se causó la vacante. La convocatoria de las plazas vacantes que existan, se realizará dentro de quince (15) días posteriores a que la plaza sea declarada como tal. A partir de la convocatoria los interesados deberán presentar sus solicitudes en un lapso que no exceda quince (15) días hábiles, quedando obligada la Unidad de Recursos Humanos de divulgar la convocatoria y de verificar que ha sido del conocimiento de todos los trabajadores de la dependencia. Para tal efecto, los representantes de EL TRIBUNAL y los delegados departamentales del Registro de Ciudadanos, deberá remitir copia a la Unidad de Recursos Humanos y a EL SINDICATO, de la convocatoria firmada por todos los trabajadores, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de vencido el plazo para la presentación de solicitudes. La convocatoria deberá contener requisitos mínimos para las

plazas vacantes, así como la fecha en que se celebrará la correspondiente evaluación, según el caso, la que no podrá exceder de diez (10) días del plazo señalado para recibir solicitudes.

ADJUDICACIÓN DE PLAZAS VACANTES: En caso de haber sólo un trabajador permanente interesado, se calificará conforme lo que acredite y de él se hará el nombramiento como personal permanente, asimismo, se efectuará los corrimientos respectivos dentro de la dependencia con empleados permanentes que resulten del ascenso obtenido. Si no es posible llenar la vacante conforme al procedimiento señalado en el inciso anterior, se hará la convocatoria general interna al personal permanente sobre los aspectos generales de la plaza vacante, utilizando la medición de las calidades establecidas en el presente Capítulo. En el caso de las plazas vacantes de Delegado Departamental, Delegado Auxiliar Departamental, Sub-Delegado Municipal del Registro de Ciudadanos de un departamento, se otorgará por consenso del personal permanente de toda la Delegación Departamental donde se produjo la vacante por su cercanía inmediata, para el efecto se dejará constancia en Acta suscrita y ratificada por el personal permanente de esa Delegación Departamental, de no haber aspirantes o seleccionado al personal permanente a ocupar el puesto vacante, se convocará conforme a lo indicado anteriormente. Si después de las convocatorias internas generales del personal permanente, citadas en los párrafos anteriores no existiera aspirantes, se declarará desierta y se procederá a la convocatoria externa por medio de anuncios en los medios escritos de circulación en toda la República de Guatemala. Los representantes establecidos en el Pacto para la adjudicación de la plaza que se declaró vacante o se creó la plaza nueva, calificará cada expediente de cero (0) a cien (100) puntos, de conformidad con los aspectos contenidos en el presente Capítulo. La nota mínima para obtener ascenso será de cincuenta y cinco (55) puntos y para el personal de nuevo ingreso será de sesenta (60) puntos. Si dentro de los ocho meses después de haberse adjudicado la plaza, ésta quedara vacante, se adjudicará la misma al que obtuvo el segundo lugar. El sustentante tendrá derecho a revisar su prueba de examen inmediatamente que el expediente se encuentre en el Departamento de Personal y EL SINDICATO. Para los efectos del presente artículo, así como de todos aquellos relacionados con las pruebas para optar a otra plaza, deberá observarse y cumplirse con lo estipulado en el Pacto. A igual punteo general, tendrá prioridad al aspirante de más antigüedad y, en igualdad de punto y de antigüedad, el candidato de más escolaridad a que corresponda la plaza a ocuparse. Se entiende por dependencia o departamento la unidad donde se desarrollan las labores. Todo el personal que participe en las convocatorias internas que se citaron con anterioridad, será únicamente para el personal permanente de la Institución. La convocatoria externa general de la plaza vacante, queda establecido que será siempre para la de menor jerarquía donde se causó la vacante o donde se creó la nueva plaza, con el fin de motivar la carrera administrativa interna, en la externa podrá dársele prioridad personal interino y por contrato que se encuentre laborando en la Institución.

ARTÍCULO 22. MANUAL DE ORGANIZACIÓN: EL TRIBUNAL se obliga a hacer del conocimiento de todo el personal el Manual de Organización que contiene atribuciones, normas, procedimientos, métodos o guías de trabajo y requisitos mínimos que deberán satisfacerse, para poder optar y desempeñar un puesto en el mismo, el cual no debe contener disminución o tergiversación a los derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTÍCULO 23. CONFLICTOS POR NOMBRAMIENTO: El nombramiento de personal que se efectúe sin llenar los requisitos establecidos en los artículos 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 del presente Pacto, podrá ser objetado por EL SINDICATO durante el período de prueba establecido; el conflicto a que tal hecho diere lugar se resolverá conforme a lo estipulado en el capítulo relativo a la solución de conflictos de este Pacto.

ARTÍCULO 24. CAPACITACIÓN: EL TRIBUNAL programará dentro del presupuesto de cada año, una asignación específica para promover la capacitación de sus trabajadores. La Institución se obliga a elaborar y ejecutar anualmente un programa de capacitación y actualización para todos sus trabajadores, a través de la Unidad de Recursos Humanos, que incluirá capacitación a todo el personal de nuevo ingreso, ascensos, traslados y permutas de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 25. VACANTE POR RENUNCIA: El trabajador que decida dar por terminada su relación laboral, deberá presentar su renuncia ante EL TRIBUNAL, por medio de su jefe inmediato, con quince días de anticipación a la fecha en que la misma se haga efectiva.

ARTÍCULO 26. PERSONAL DE CONFIANZA: No quedan sujetos a las regulaciones del presente capítulo los representantes de EL TRIBUNAL a que se refiere el artículo 4 del presente Pacto, ni los siguientes empleados de confianza: a) Secretario del Registro de Ciudadanos; b) Sub-Inspector General; c) Sub-Auditor; d) Sub-Jefe de Procesamiento de Datos y e) Sub-Jefe del Departamento de Inscripción de Ciudadanos y Elaboración de Padrones. Queda entendido que los trabajadores a que se hace referencia como excepción en el párrafo anterior serán seleccionados previa evaluación de entre los trabajadores permanentes al servicio de la Institución. El trabajador que como consecuencia de dicha evaluación tenga que dejar el respectivo puesto, será reubicado en uno de iguales o mejores condiciones de trabajo. Excepcionalmente, y solo en el caso que el resultado de la evaluación fuere insatisfactorio, se designará en la última parte del párrafo precedente.

CAPÍTULO III. ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 27. ASUETOS: Se establece que cuando un día de asueto remunerado sea día sábado, éste será gozado por los trabajadores de la Institución el día viernes inmediato anterior y cuando sea día domingo, será trasladado para ser disfrutado el día lunes inmediato posterior.

ARTÍCULO 28. VACACIONES: Independientemente de los días de asueto oficial y feriados que estipulan las leyes del país y el Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores, EL TRIBUNAL reconocerá las siguientes vacaciones a sus trabajadores por cada año de servicios continuos prestados a la Institución, de acuerdo con la siguiente escala: a) De uno (1) a cuatro (4) años, veinte (20) días hábiles; b) De cinco (5) a nueve (9) años, veinticinco (25) días hábiles; y c) De diez (10) años en adelante, treinta (30) días hábiles. Si el período de vacaciones de un trabajador fuere interrumpido porque el servicio así lo requiera, el trabajador deberá disfrutarlo obligatoriamente en el momento en que las circunstancias que motivaron la interrupción hayan finalizado.

ARTÍCULO 29. MATERNIDAD: Es prohibido despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad desde el momento en que den aviso; con la opción de hacerlo incluso al momento del despido, en cuyo caso dicho derecho se retrotraerá al momento de la concepción, salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, en cuyo caso, EL TRIBUNAL deberá comprobar la falta ante un Tribunal de Trabajo y no podrá hacer efectivo el despido, sino hasta cause firmeza el fallo que lo autorice.

ARTÍCULO 30. LICENCIAS: EL TRIBUNAL concederá licencias con goce de salario a sus trabajadores, en los casos siguientes: **1. ASUNTOS DE CARÁCTER PERSONAL:** a) Cinco días hábiles en caso de matrimonio civil del trabajador; b) un (1) día hábil por cumpleaños del trabajador, el que se gozará el día hábil anterior o posterior, si ocurriese en día inhábil. **2. ASUNTOS DE CARÁCTER FAMILIAR:** a) Cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o conviviente, hijos, abuelos o hermanos; b) Cinco (5) días hábiles en caso de alumbramiento o aborto de la esposa o conviviente del trabajador; c) Tres (3) días hábiles en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o conviviente e hijos del trabajador. **3. ASUNTOS DE CARÁCTER UNIVERSITARIO Y BECAS:** EL TRIBUNAL concederá licencia hasta por un (1) mes calendario y por una (1) vez al año, a los trabajadores que deban practicar el

Ejercicio Profesional Supervisado o a quienes deban sustentar el Examen General Privado Universitario, siempre que acrediten dichas circunstancias. Además concederá las que soliciten directamente o por medio de EL SINDICATO, hasta por dos (2) meses al año, a efecto de que puedan participar en becas de estudios sindicales o de otra naturaleza en el país o en el extranjero.

4. ASUNTOS DE CARÁCTER JUDICIAL: EL TRIBUNAL concederá licencia a sus trabajadores por el tiempo necesario para atender citaciones comprobadas que les fueren formuladas por las autoridades de la República y diez días hábiles en caso de detención simple o arresto, siempre que el trabajador obtenga su libertad simple o mediante pago de multa o medida sustitutiva.

ARTÍCULO 31. LICENCIAS SINDICALES: Es obligación de EL TRIBUNAL conceder licencias con goce de salario a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo para el desempeño de sus funciones sindicales. Dichas licencias no excederán de setenta días para EL SINDICATO en el mismo mes calendario y se distribuirán entre aquellos laborantes que ocupen cargos directivos, en la forma que más convenga a los intereses de la organización sindical.

ARTÍCULO 32. LICENCIAS PARA ASAMBLEAS: EL TRIBUNAL se obliga a otorgar licencia con goce de salarios a los afiliados de EL SINDICATO, para asistir a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias que sean convocadas por el correspondiente Comité Ejecutivo, dicha licencia no podrá ser mayor de cuatro horas por asamblea, debiendo informar al Tribunal con ocho días de anticipación de la asamblea ordinario y veinticuatro horas de anticipación de la asamblea extraordinaria.

CAPÍTULO IV. DE LA JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 33. JORNADA ORDINARIA: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta a la semana de lunes a viernes, equivalentes a cuarenta y ocho horas para efectos exclusivos de pago de salario. En todo caso, la Institución respetará las jornadas establecidas como horarios de trabajo que existen, sin discriminación alguna.

ARTÍCULO 34. TOLERANCIA EN LAS HORAS DE INGRESO: Los trabajadores deben presentarse a iniciar sus labores conforme los horarios establecidos para el efecto. Sin embargo, EL TRIBUNAL reconocerá un margen de tolerancia de hasta treinta minutos de retraso para el ingreso, en un mismo mes calendario, sin perjuicio de ninguna índole para el trabajo con causa debidamente justificada.

ARTÍCULO 35. JORNADA ORDINARIA NOCTURNA: La jornada ordinaria de trabajo nocturno, no excederá de seis horas diarias ni de treinta a la semana.

ARTÍCULO 36. JORNADA MIXTA DE TRABAJO: La jornada ordinaria mixta de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas a la semana.

ARTÍCULO 37. JORNADA EXTRAORDINARIA: Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y será remunerado como tal, salvo que el tiempo que se invierta en subsanar errores imputables al propio trabajador; así como el que realicen los Magistrados y funcionarios, el personal de seguridad y los empleados cuyas labores se realicen sin necesidad de fiscalización inmediata o las que requieran su sola presencia. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, 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. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador

permanezca en disponibilidad de la Institución. La jornada extraordinaria será remunerada con un cincuenta por ciento (50%) más del salario correspondiente. Este pago se hará efectivo a más tardar al mes siguiente a aquel en que se ejecutó. El reglamento que se emita para este aspecto, deberá estar autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 38. AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR TIEMPO

EXTRAORDINARIO: Todo trabajo que por cualquier causa se realice en tiempo extraordinario, previamente debe ser autorizado por EL TRIBUNAL, salvo situaciones de emergencia que califique y autorice la Presidencia del mismo. Se reconoce que cuando un trabajador se encuentre cumpliendo una comisión por nombramiento específico o citación, el pago de viáticos es para cubrir gastos de hospedaje y alimentación, pero si se realiza cualquier labor fuera del horario ordinario de trabajo, se le cancelarán la totalidad de las horas extras trabajadas.

ARTÍCULO 39. FACULTAD PARA TRABAJAR TIEMPO EXTRAORDINARIO:

Cuando las necesidades del servicio requieran que los trabajadores laboren más allá de la jornada ordinaria, los jefes inmediatos se lo comunicarán por escrito a la brevedad posible. En caso de que algún trabajador estuviera imposibilitado de trabajar fuera de su horario ordinario, lo hará saber inmediatamente a su jefe para que busque la persona idónea que lo reemplace, si no se encontrare sustituto idóneo y el trabajo fuera impostergable, el trabajador deberá laborar las horas extras necesarias, a menos que la imposibilidad fuera insuperable para el trabajador; situación que deberá ser plenamente justificada, una vez superada la misma.

ARTÍCULO 40. JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO ELECTORAL:

Se establece la jornada extraordinaria de trabajo electoral, que es la que se ejecuta con ocasión o durante los procesos electorales. Se establecerá mediante los acuerdos que para el efecto dicte EL TRIBUNAL. Dicha jornada debe remunerarse con un cien por ciento (100%) más del salario correspondiente. Este pago se hará efectivo al doble de la jornada ordinaria, cuanto se efectúe en días hábiles y su pago debe hacerse a más tardar, al mes siguiente a aquel en que se ejecutó.

CAPÍTULO V. DESPLAZAMIENTO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 41. DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL:

El desplazamiento de los trabajadores de EL TRIBUNAL de una población a otra, se regulará por las siguientes normas: **A) PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS:** EL TRIBUNAL reconocerá el pago de transporte y viáticos de los trabajadores que por motivo de sus labores tengan que trasladarse de las Subdelegaciones Municipales a las Delegaciones Departamentales o de una a otra dependencia de EL TRIBUNAL en cumplimiento de un nombramiento temporal específico. El valor del pasaje y los viáticos se harán efectivos a más tardar, en los quince días hábiles siguientes de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Viáticos del Tribunal Supremo Electoral. El trabajador no está obligado a movilizarse por ningún otro motivo, si no existe dicho nombramiento o citación; y **B) TRASLADOS:** EL TRIBUNAL reconocerá los gastos en que incurra el personal cuando sea trasladado o permutado en forma definitiva a una Delegación, Subdelegación o a cualquier otro cargo que implique desplazamiento territorial, cuyo monto establecerá EL TRIBUNAL de acuerdo a las circunstancias. Tales gastos comprenden el valor del transporte, viáticos y el costo de la mudanza.

ARTÍCULO 42. PERMUTAS:

Los trabajadores gozan de la facultad de solicitar su permuta de cualquier puesto, por razones de índole familiar o de estudio. La solicitud será evaluada por una comisión que para el efecto designará EL TRIBUNAL, la cual rendirá su informe dentro de los quince (15) días siguientes de la fecha de haber sido integrada. En caso de permutas de mutuo acuerdo, en puestos de diferente categoría, EL TRIBUNAL las aceptará sin mayor trámite, pero si al término del periodo de prueba el jefe inmediato superior objeta el nombramiento, se deberá cursar la objeción a la Junta Conciliatoria Mixta, para que ésta dictamine, Junta ante la cual, el jefe deberá

probar fehacientemente que la persona no cumple con las calidades y requisitos que establezca el Manual de Organización para el puesto, siempre y cuando el jefe también muestre que se le dio trabajador la capacitación que establece el artículo 24 del presente Pacto.

CAPÍTULO VI SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 43. INSTANCIA DE ARREGLO DIRECTO: Con el objeto de prevenir y resolver conciliatoriamente los problemas individuales o colectivos que surjan con motivo de la prestación de servicios, serán tratados obligatoriamente en una instancia de arreglo directo. Para tal efecto, EL SINDICATO en caso que surja un conflicto o controversia, deberá acudir a los representantes de EL TRIBUNAL que se indican en el artículo 4 del presente Pacto, con quienes tratará el asunto a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquel en que tuvo conocimiento del problema, dejando constancia por escrito de lo actuado, mediante acta faccionada por el representante de EL TRIBUNAL. Cuando las partes no llegaren a acuerdo alguno, el caso será cursado, con informe del representantes de EL TRIBUNAL que corresponda, al Presidente de la Institución, dentro de las siguientes 24 horas, para que EL TRIBUNAL en un término no mayor de dos (2) días hábiles, convoque a los representantes conforme el artículo siguiente, con el propósito de buscar soluciones al conflicto.

ARTÍCULO 44. JUNTA CONCILIATORIA: La Institución y EL SINDICATO convienen en discutir en Junta Conciliatoria Mixta cualquier conflicto o situación controversial conforme al artículo anterior, sobre las siguientes bases: a) Cada parte podrá nombrar hasta un máximo de tres representantes, los cuales serán designados a más tardar, dentro de los diez días siguientes a la entrada en vigencia del presente Pacto. Dichos representantes tendrán carácter de permanentes y podrán ser sustituidos para darle imparcialidad a la Junta según sea el caso. b) La Junta Conciliadora Mixta conocerá a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que se recibió el informe que se indica en el artículo anterior, de cualquier conflicto o controversia. c) Las reuniones se efectuarán en días y horas hábiles; sin embargo, en situaciones de urgencia o si por razones de fuerza mayor no fuere posible hacerlo así, éstas se realizaran fuera de tales jornadas. d) De cada reunión se faccionará acta, dejando constancia de todos los acuerdos o discrepancias que existieren. e) Las actas serán firmadas por todos los participantes en las reuniones, a quienes se les entregará copia de las mismas. f) Si agotada la conciliación no se hubiere solucionado el caso, los interesados podrán acudir ante los correspondientes Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 45. COMPETENCIA: La junta integrada por los representantes de las partes, se reunirá obligatoriamente dentro del plazo establecido en el inciso b) del artículo anterior, según los casos que se planteen y tomará sus decisiones por consenso, teniendo competencia para: a) Intervenir con carácter conciliador respecto a todas las diferencias que con motivo de la relación laboral, puedan surgir para la aplicación de este Pacto. b) El estudio y propuesta de soluciones a los conflictos laborales colectivos que hayan dado origen a su intervención. c) Conocer los hechos que puedan dar motivo a la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores, después de haber agotado la vía directa, conforme el artículo 43 de este Pacto. d) El estudio y propuestas de soluciones a las controversias que planteen los trabajadores individualmente considerados, que afecten las relaciones de trabajo, e) Conocer los conflictos de impugnación por nombramientos a que se refiere el artículo 23 del presente Pacto.

ARTÍCULO 46. RESOLUCIONES: En los casos de conflictos a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 56 del presente Pacto, la resolución que se acuerde se trasladará con informe a la Presidencia de EL TRIBUNAL para los efectos correspondientes. Ésta resolución será de carácter obligatorio para las partes. En los casos de conflictos a que se refieren los incisos c) y d) del artículo

mencionado anteriormente, la propuesta de solución y recomendación que se acuerden, fundamentarán las resoluciones que dicte EL TRIBUNAL.

CAPÍTULO VII. PRESTACIONES ECONÓMICO-SOCIALES.

ARTÍCULO 47. PRESTACIÓN POR RENUNCIA: Los servidores del Tribunal Supremo Electoral al término de su relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza, duración o cargo que desempeñen, percibirán una prestación equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo continuo en la Institución, sin exceder del monto correspondiente a veinte meses. Esta prestación no la percibirá el servidor que sea despedido por causa de grave falta al servicio debidamente justificada y de las contempladas en la ley y debidamente comprobadas ante un Órgano Jurisdiccional.

ARTÍCULO 48. PRESTACIONES PÓSTUMAS: EL TRIBUNAL pagará al cónyuge o conviviente, hijo y a los padres del trabajador, cuando sean designados éstos últimos por él como sus beneficiarios y en defecto de los anteriores, a los familiares designados por el trabajador que fallezca estando a su servicio: 1. Una prestación equivalente a un cien por ciento (100%) de un mes de salario por cada año laborado. Ésta prestación se hará efectiva en un solo pago, con el mínimo de requisitos y máxima celeridad, para que se cumpla con su cometido no debiendo exceder de quince días. 2. Las asignaciones por concepto de sueldos, complementos, bonificaciones, así como otras prestaciones a las que tiene derecho hasta el día de su fallecimiento; y 3. Gastos funerarios en caso de fallecimiento del empleado o del cónyuge o conviviente por un monto de diez mil quetzales (Q.10,000.00), otorgándose sin mayor trámite en el momento que sea requerido y debidamente acreditado por uno de los beneficiarios designados o en su defecto se deberá contratar un servicio funerario para sus trabajadores. La Unidad de Recursos Humanos llevará un registro actualizado de beneficiarios designados por los trabajadores, a través de formularios emitidos por dicha Unidad, quien será responsable de velar porque todos los trabajadores los remitan y por su custodia, debiendo estar concluido este proceso a más tardar tres meses después de entrada en vigencia del presente Pacto, remitiéndose copia de este registro a EL SINDICATO. Si existiera controversia entre los beneficiarios, la misma debe ser dilucidada ante los órganos jurisdiccionales competentes.

ARTÍCULO 49. INTEGRACIÓN SALARIAL: El salario del trabajador, para los efectos de cálculo para el pago de las prestaciones por terminación laboral, de acuerdo a lo que establecen los artículos 47 y 48 del presente Pacto, se integrará por el sueldo base, las horas extraordinarias devengadas, complementos salariales, aguinaldos, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, bonificación de antigüedad, bonificación profesional, bono de equiparación salarial, bono navideño, bono vacacional, bono electoral y cualquier otra remuneración que en el futuro se establezca por EL TRIBUNAL o las leyes del país. La integración del salario se hará conforme a lo regulado en el artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo.

ARTÍCULO 50. AYUDA PARA DEPORTES, CULTURA Y RECREACIÓN: EL TRIBUNAL estimulará el desenvolvimiento de las actividades deportivas, culturales y recreativas dentro de su personal. Para el efecto adquirirá los implementos deportivos correspondientes. La compra de los implementos se realizará de acuerdo con las necesidades y posibilidades económicas que establezca un Comité integrado por un representante de EL TRIBUNAL nombrado por el Presidente del mismo, un representante de los trabajadores designado por la Asamblea General de todos los integrantes de los diferentes equipos que organicen dentro de la Institución y por el Secretario de Cultura y Deportes del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral. El monto de esta ayuda se fijará de acuerdo con las disponibilidades de recursos que se tenga para ello. Creando para el efecto una partida presupuestaria.

ARTÍCULO 51. AYUDA PARA GASTOS DE IMPRESIÓN DE TESIS: EL TRIBUNAL ayudará a sus trabajadores con una suma de hasta dos mil quetzales (Q.2,000.00), para impresión de tesis profesional y gastos de graduación en cualquier universidad de las que funcionen en el país. Para hacer efectivo este importe, el trabajador lo solicitará por escrito, adjuntando los comprobantes respectivos.

ARTÍCULO 52. INCREMENTO SALARIAL: EL TRIBUNAL otorgará un incremento salarial de un mil quetzales mensuales a todos los trabajadores permanentes, los cuales se otorgarán a partir del mes de enero del ejercicio fiscal del año siguiente al de la fecha en que el presente laudo esté firme; debiendo EL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL, revisar anualmente el coste de vida a efectos de otorgar los incrementos salariales pertinentes a los trabajadores.

ARTÍCULO 53. AYUDA MÉDICA: EL TRIBUNAL conviene en otorgar a todos sus trabajadores que no gocen de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por disposición de la ley, la prestación contenida en el inciso g) del artículo 23 del Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores. Esta prestación no excederá del equivalente a dos meses de salario del trabajador solicitante, en un mismo año y, extraordinariamente, en casos especiales calificados o de última enfermedad que considere EL TRIBUNAL, atendiendo las circunstancias, la suma que corresponda podrá exceder del límite indicado. Al personal que goza de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en casos especiales debidamente calificados a su discreción por EL TRIBUNAL, podrá también otorgarle el beneficio a que se refiere el párrafo anterior.

ARTÍCULO 54. ANTIGÜEDAD: EL TRIBUNAL otorgará a los funcionarios y trabajadores en concepto de antigüedad, una cantidad anual de cien quetzales (Q.100.00) por cada año laborado. El mínimo de tiempo laborado para tener derecho a esta prestación será de tres años. El pago de la misma se hará efectivo en los primeros ocho días del mes de enero de cada año. Tal prestación tendrá un límite de veinte años.

ARTÍCULO 55. BONO VACACIONAL: EL TRIBUNAL otorgará a todos sus trabajadores un bono vacacional, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo vigente, el cual será efectivo a más tardar un día antes que el empleado inicie con dicho período.

CAPITULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 56. SANCIONES DISCIPLINARIAS: Para regular disciplinariamente la conducta de los trabajadores de EL TRIBUNAL, así como para sancionar las violaciones a las disposiciones preceptivas y prohibitivas contenidas en este Pacto y en el Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores, se establecen las siguiente sanciones: a) Amonestación Verbal; b) Amonestación Escrita; c) Suspensión de trabajo sin goce de salario y apercibimiento; y d) Remoción.

ARTÍCULO 57. CAUSAS EN QUE PROCEDEN LAS SANCIONES: A) AMONESTACIÓN

VERBAL: Se aplicará a las faltas consideradas leves, estimándose como tales, la violación a las disposiciones contenidas en el artículo 22 del Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores, a excepción de las contenidas en los incisos f) y g) de dicho precepto. La amonestación verbal deberá ser formulada en privado, de manera cometida y ajena a toda expresión lesiva de la dignidad personal del trabajador, dejando constancia de la misma en acta, de ésta última se enviará copia a la Unidad de Recursos Humanos y a EL SINDICATO; B)

AMONESTACIÓN ESCRITA: Se impondrá al trabajador que se haya hecho acreedor a dos o más amonestaciones verbales, en los últimos seis meses; por reincidencia en su conducta o, cuando a juicio de la autoridad sancionadora, previa audiencia al afectado, sea procedente, de acuerdo con la gravedad del hecho que se sanciona. Del documento en que conste la sanción se remitirá copia a la Unidad de Recursos Humanos y a EL SINDICATO en el caso de tratarse de afiliado suyo; C) **SUSPENSIÓN DE TRABAJO SIN GOCE DE SALARIO Y APERCIBIMIENTO:** Se impondrá al trabajador que se haya hecho acreedor de dos o más amonestaciones escritas en los últimos seis meses, por la reincidencia en su conducta o, cuando a juicio de la autoridad sancionadora, previa audiencia al afectado, sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta. Del documento en que conste la sanción se remitirá copia a la Unidad de Recursos Humanos y a EL SINDICATO en el caso de tratarse de afiliado suyo. La suspensión de trabajo sin goce de salario procederá también en los casos de detención o prisión provisional del trabajador, durante el tiempo que una u otra se mantenga. Pero si se ordenara la libertad del detenido o se revocare el auto de prisión, el trabajador se reintegrará a su cargo inmediatamente por parte de EL TRIBUNAL; d) **REMOCIÓN:** Son causas justas que facultan a EL TRIBUNAL para dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad de su parte, previa audiencia al interesado, la reincidencia o habitualidad por parte del trabajador en el incumplimiento de sus obligaciones, y los casos establecidos dentro del artículo 91 del Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electora y sus Trabajadores, o cuando el trabajador haya sido sancionado con suspensión sin goce de salario o cuando sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta, según lo que establece el artículo 77 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 58. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN CAUSA JUSTA A JUICIO DEL TRABAJADOR: Durante la vigencia del presente Pacto Colectivo, cuanto el Tribunal Supremo Electoral dé por terminado un contrato de trabajo, sin que a juicio del trabajador medie causal que justifique el despido, el afectado podrá: A) Acudir ante los órganos competentes para obtener el pago de indemnización por despido injustificado y demás prestaciones a que tuviere derecho de conformidad con la ley, si éstas no le hubieren sido debidamente cubiertas al momento del despido; o B) Solicitar la reinstalación a través de juicio ordinario a efecto de que éstos determinen si la destitución fue con justa causa o no, si éste procediera, el trabajador deberá ser reinstalado en las mismas o mejores condiciones de trabajo en que se desempeñaba antes del despido y el pago de los salarios dejados de percibir hasta su efectiva reinstalación.

ARTÍCULO 59. VALIDEZ DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS: La aplicación de las medidas disciplinarias contenidas en este capítulo, sin llenar los requisitos establecidos en el presente Pacto, se considerará, al ser declarados por los órganos competentes, como una contravención al Pacto, razón por la cual no tendrán ninguna validez, quedando EL TRIBUNAL obligado a la restitución total de la condición jurídica afectada por la misma.

ARTÍCULO 60. EFECTOS DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS: La imposición de las medidas disciplinarias contempladas en este Pacto, no tiene más consecuencias que las que se deriven de su aplicación y, por lo tanto, no implica la pérdida de los derechos otorgados por la ley, el Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores y en el presente Pacto.

ARTÍCULO 61. PRESCRIPCIÓN: El derecho de EL TRIBUNAL para sancionar las faltas en que incurran los trabajadores prescribe en veinte (20) días hábiles a contar desde la comisión de la falta, y que la Institución tenga pleno conocimiento de la misma.

CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 62. FACILIDADES EN LA APLICACIÓN DEL PACTO: EL TRIBUNAL a través de las diferentes dependencias del mismo y en armonía con el presente Pacto, dará apoyo necesario y las facilidades del caso para el cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo 77-86 de EL TRIBUNAL, así como todas aquellas disposiciones relativas a Recursos Humanos.

ARTÍCULO 63. CONTRAVENCIONES DEL PACTO: Todas las disposiciones o actos ejecutados en contravención a las regulaciones establecidas en el presente Pacto, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada, para que acuda a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que resuelvan de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 64. SEDE SINDICAL: EL TRIBUNAL se compromete a proporcionar a EL SINDICATO un lugar decoroso y amplio, otorgándoles el mobiliario de oficina y equipo de tecnología necesario para el desarrollo de sus actividades. Asimismo deberá abstenerse de colocar cámaras u otro aparato para tener medidas de control sobre las actividades del mismo.

ARTÍCULO 65 RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL: EL TRIBUNAL se obliga a respetar el derecho a la libertad de organización sindical y Negociación Colectiva consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales y leyes laborales. También se obliga a no interferir en las funciones y actividades propias de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 66. CENTROS DE TRABAJO: EL TRIBUNAL se obliga a proporcionar a sus trabajadores buenas condiciones en sus centros de trabajo para el correcto desarrollo de sus funciones y del servicio que presta a la población. Para tal efecto, velará porque los inmuebles reúnan condiciones de seguridad, higiene y comodidad.

ARTÍCULO 67. VIGENCIA DEL PACTO: La vigencia del presente Pacto comprende: a) El plazo de vigencia será de dos (2) años contados a partir de que el presente laudo arbitral quede firme. b) En caso de no efectuarse la denuncia dentro del término indicado en el artículo siguiente, seguirán vigentes e inalterables la totalidad de sus disposiciones de otro periodo igual al pactado, y así sucesivamente, si por cualquier motivo se siguiese omitiendo su denuncia. c) Efectuada la denuncia, la totalidad de las disposiciones del presente Pacto seguirán vigentes e inalterables en tanto no se haya suscrito otro que lo sustituya. d) Las disposiciones contempladas en este Pacto, que no tengan señalado un plazo especial para su conocimiento o ejecución se entenderá que son de efecto inmediato en vigencia del mismo.

ARTÍCULO 68. DENUNCIA DEL PACTO: Las partes podrán denunciar el presente Pacto, por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia convenida, pero en ningún caso antes de que hayan transcurrido las dos terceras partes del plazo establecido.

ARTÍCULO 69. IMPRESIÓN DEL PACTO: EL TRIBUNAL mandará a imprimir un mil ejemplares del presente Pacto, en un plazo no mayor de treinta (30) días a partir de la vigencia del presente laudo arbitral, cuyo diseño y distribución se hará por parte de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 70. DEDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PARA GASTOS DE NEGOCIACIÓN DEL PACTO: EL TRIBUNAL deducirá a cada trabajador sindicalizado la cuota que autorice la Asamblea General del Sindicato, para cubrir los gastos de negociación del Pacto. Para tal efecto, EL SINDICATO deberá remitir a EL TRIBUNAL certificación del acta de dicha asamblea. Asimismo EL TRIBUNAL deducirá a los trabajadores no afiliados que individualmente lo autoricen por escrito, el descuento respectivo por el mismo concepto; II) NOTIFÍQUESE.

Como podrán observar en el texto del laudo arbitral dictado por el Tribunal Arbitral, se puede notar claramente la aplicación del artículo 403 del Código de Trabajo respecto a las amplias facultades que tiene dicho Tribunal.

En conclusión, es notoria la importancia de la Negociación Colectiva, en nuestro medio Pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya que para el desarrollo de la sociedad pacífica guatemalteca es un instrumento fundamental, sirviendo de acicate para la organización gremial, la participación sindical, el crecimiento económico y el desarrollo social. Parte del diálogo y sostiene valores hondamente democráticos que rebasan la visión individualista del derecho de trabajo y acceden a modernos sistemas de resolución de conflictos.

ANEXO II

Otro ejemplo que se incluirá es el Laudo Arbitral dictado por una Juez de Trabajo y Previsión Social; este se derivó del planteamiento del conflicto colectivo del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral y el Estado de Guatemala como patrono y la entidad nominadora fue el Tribunal Supremo Electoral.

Por ser tan extenso, únicamente se mencionarán algunas partes que se consideran son importantes para poder comprender el motivo del conflicto colectivo y el texto completo será incluido como un anexo al presente trabajo.

El Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social constituido en Tribunal de Arbitraje fue el que conoció del conflicto colectivo de carácter económico social, al que le correspondió el número 01088-2002-02786. Secretario y notificador.

El Laudo fue emitido el 1 de agosto de 2011 y al inicio del mismo, el juzgado de trabajo efectuó un resumen de la conciliación, indicando que con fechas 23 de marzo y trece de abril de 2009 se llevaron a cabo las audiencias de conciliación con la presencia de las delegaciones de ambas partes, que el 20 de abril de 2009, el tribunal de conciliación efectuó una propuesta de recomendaciones, las cuales fueron aceptadas por la parte trabajadora, no así la delegación patronal quien tampoco estuvo de acuerdo en someter el conflicto a arbitraje, dándose por concluida de esa manera la intervención del tribunal de conciliación.

La delegación negociadora del sindicato en el desarrollo de la audiencia de arbitraje verificada con fecha 22 de julio de 2011, indicó que las divergencias las constituyen los artículos 12, 16, 24, 25, 28, 29, 31, 37, 40, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 63 y 66 de las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Conciliación. Que en principio y por la forma en que se desarrolló la fase de la conciliación fue la de acoger las recomendaciones del Tribunal de Conciliación, sin embargo, el Tribunal Supremo Electoral planteó su oposición a las recomendaciones y a ir al arbitraje, pero ellos manifestaron por escrito cuales era los puntos de divergencia sobre determinados

artículos. Indicaron que lo que sucedió y lo que se documentó fue que el Tribunal Supremo Electoral le dijo a la delegación de los trabajadores, que estaba de acuerdo con unos artículos de contenido económico si se dejaban los demás artículos tal y como estaban, salvo los primeros artículos y si se dejaba sin efecto el emplazamiento.

Las oposiciones del Tribunal Supremo Electoral eran:

El artículo 12 ya que según el Tribunal Supremo Electoral se viola el artículo 125 literal o) de la Ley Electoral y de Partidos Políticos, ya que por la naturaleza de la Institución hay número estable de trabajadores y en este momento coyuntural (por el proceso de elecciones) el número de trabajadores se maximiza, también expusieron sobre el artículo 16 del proyecto de pacto y su petición en relación a ese artículo, que es que el Tribunal de Arbitraje lo revise y solicitan que se considere tal y como fue redactado.

Con el contenido del artículo 24 del proyecto, el Tribunal (Supremo Electoral) estuvo de acuerdo, pero la redacción del Tribunal de Conciliación lo varió, pero solicitaron se consideré el artículo como está en el proyecto agregando el tercer párrafo, lo que permite mayor profesionalización del personal.

En el artículo 25 del proyecto, sugirieron que se consigne la adición del párrafo “Una vez aprobada y hacerse efectiva la renuncia EL TRIBUNAL procederá de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 21 de este “instrumento normativo” que a su juicio va en la dirección de respetar la antigüedad.

En el artículo 26 del proyecto de pacto, hubo la insistencia de que se tomará en cuenta y se incluyera a las secretarías y pilotos, ya que quedan sujetos a las disposiciones que se tomen cuando hay cambio de funcionarios.

En el artículo 28 del proyecto, el sindicato solicita considerar el artículo como fue solicitado en el proyecto y que se adecue a la normativa laboral, relativo al pago efectivo en caso de no haberse disfrutado las vacaciones.

En el artículo 29 relativo a la protección de la maternidad solicitaron se adecue a la jurisprudencia constitucional sentada por la Corte de Constitucionalidad quitando la connotación del aviso.

El artículo 31 relacionado con las licencias sindicales, debe modificarse en su contenido ya que la justificación y la fiscalización corresponde a la asamblea general del Sindicato.

En el artículo 37 del proyecto solicitaron se agregue una parte tomando en cuenta el artículo 124 del Código de Trabajo, y que sea aprobado por una entidad con garantía de imparcialidad.

En el artículo 40 relativo a la jornada extraordinaria durante el proceso electoral, manifestaron que la petición formulada en un principio era del ciento cincuenta por ciento y el patrono había manifestado que estaba de acuerdo pero solo en un sesenta por ciento, pero actualmente la solicitud formulada ya no fue de un ciento cincuenta sino que se les otorgue el ciento por ciento.

En el artículo 47 del proyecto, indicaron que en la prestación por renuncia ha habido una limitación y la cual ha servido para coaccionar a los trabajadores y están sujetos a una doble sanción, lo que pretendían en la negociación es una indemnización universal o pagar un tiempo de servicio y no un pago sancionatorio, sugirieron quitarle el candado de estar sujetos al régimen disciplinario; aunado a ello también solicitaron se elimine el límite de dicha indemnización y que no sea de un mes por año de servicio continuo hasta un máximo de veinte meses de salario, ya que existen trabajadores que tienen más de veinte años de laborar en la Institución.

El artículo 49 relativo a la integración salarial, manifestaron que fue acogido y recomendado por el Tribunal y Conciliación y sugirieron que a la norma se le agregue “en todo caso la integración del salario deberá estarse a lo regulado en el artículo 1 del convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo”.

En el artículo 50 lo que solicitan es que no se pierda la participación sindical en la organización de los eventos deportivos que se realicen en el Tribunal Supremo Electoral y darle el alcance que anteriormente contenía.

En el artículo 51 del proyecto relativo a los gastos de impresión de tesis, sugirieron que se apruebe como un aporte de cinco mil quetzales.

En el artículo 52 en relación al incremento salarial manifestaron que el Tribunal de Conciliación recomendó quinientos quetzales mensuales por única vez y lo que piden es que se reconsidere dicho incremento en una cantidad de tres mil quinientos quetzales y que se agreguen al salario ya que el Tribunal Supremo Electoral ha hecho incrementos salariales discrecionalmente a ciertos trabajadores.

El artículo 53 relativo a la ayuda médica lo vieron como una necesidad primaria ya que se deja afuera a algunos trabajadores de la cobertura del seguro social, por lo que solicitaron que se considere aprobar el artículo tomando en cuenta la aplicación del reglamento para funcionarios sin ninguna restricción.

En el artículo 54 relativo a la antigüedad y que está contenido en el proyecto de pacto al cual se le denominó complemento salarial, solicitan que el complemento por antigüedad se haga efectivo en los salarios en forma mensual.

El artículo 55, el cual fue recomendado tal y como estaba en el pacto denunciado con la modificación que se le incrementara cien quetzales para que fuera en total un monto de quinientos quetzales, solicitan se apruebe tal y como está en el proyecto de pacto colectivo y mantenerlo como lo recomendó el tribunal de conciliación o aprobar como diferido.

El artículo 57 relativo a la terminación laboral sin causa justa, que sea de conformidad con lo previsto en el artículo 65 de proyecto de pacto; y que exista el derecho de readmisión cuando realmente no exista causa justa de despido y que quede establecido

que si no hay conformidad del trabajador con el despido se le de la facultad de que acuda a un tribunal competente.

El artículo 63 que tiene que ver con la sede sindical, sugirieron una redacción alternativa respetando la realidad y mantener el diálogo con la parte patronal para futuras mejoras y aportaron un documento que contiene la redacción sugerida.

El artículo 66 en relación a la vigencia del pacto, el Tribunal de Conciliación recomendó dos años y la parte laboral solicita que se acoja como plazo de vigencia de un año, asimismo aporta copia escrita que contiene una ampliación y explicación de dichos argumentos.

De la posición del Tribunal Supremo Electoral:

No obstante lo anterior, la delegación del Tribunal Supremo Electoral indicó que siempre ha estado en la mejor disponibilidad de arribar a un arreglo con el sindicato, ya que durante la etapa conciliatoria previa se llevaron varias juntas de conciliación y se estuvo en la anuencia de otorgar ciertas prestaciones económicas solicitadas; que el Tribunal Supremo Electoral estuvo en la anuencia de los artículos que el Tribunal de Conciliación propuso en el año dos mil nueve y la delegación hizo una contrapropuesta la cual que obra en el expediente, excepto algunos que no se aceptaron y algunos que se aceptaron con algunas modificaciones.

Manifestaron que los artículos 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57 ambos, 58, 59, 60, 62, 63, 66, 68, 69, 70 de las recomendaciones del Tribunal de Conciliación no existe ninguna divergencia y los aceptan tal y como están redactadas.

En cuanto a los demás artículos, por razones de redacción, únicamente mencionaremos el número del artículo.

Artículo 5: dijeron que lo aceptan con la modificación que se suprima la frase “y de los no sindicalizados que expresamente lo autoricen por escrito”.

Artículo 7 se acepta con la modificación que la inamovilidad durará para los miembros del comité ejecutivo durante los veintiún meses y para los miembros del concejo consultivo durante los nueve meses en ambos casos siguientes a la fecha en que cesen sus funciones.

Artículo 12 no aceptan el contenido en virtud de estimarse que el mismo viola el artículo 125 literal o) de la Ley Electoral y de Partidos Políticos,

Artículo 13 se acepta, excepto el contenido de la literal f) de dicho artículo.

Artículo 15, no aceptan el contenido el cual se propone sustituirlo por el siguiente contenido “El Tribunal reconoce el derecho de sus trabajadores a ocupar puestos con el propósito de superar el buen funcionamiento de la institución así como de proporcionarles igualdad de oportunidad para mejorar sus salarios sobre bases de certeza, equidad y justicia, para tal efecto cuando quede una plaza vacante o se cree una nueva, todo trabajador de la institución que llene los requisitos para el puesto y se someta a la evaluación realizada por la comisión que para el efecto nombre el Tribunal, de los factores de capacidad, eficiencia, conducta y antigüedad, tendrá derecho a aspirar al cargo, de haber personal calificado dentro de la dependencia donde se causó la vacante o se creó la nueva deberá nombrarse a la persona idónea dentro de la misma, de no ser así se dará oportunidad al personal de las demás dependencias. Si ninguno de los aspirantes llenara los requisitos el Tribunal nombrará a personal que no labore para la institución previo cumplimiento a lo establecido en el artículo 13 de este pacto. En los casos de interinatos mayores de dos meses se procederá en la forma anteriormente indicada. El Tribunal se compromete a emitir un boletín informativo conforme a lo que se estipule en el manual de organización.” Además se acepta el artículo 16 con la modificación que se suprima el último párrafo que dice “El anterior procedimiento será verificado por tres representantes del sindicato”.

No se acepta el contenido del artículo 17 por estimarse que se vulnera el artículo 125 literal o) de la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

Artículos 18 y 19 tampoco se acepta el contenido por considerarse que no es correcto suprimir el aspecto de eficiencia, por lo que se propone se cambie su contenido por el siguiente: “Artículo 18. CALIDADES (QUE) DAN DERECHO AL ASCENSO: Capacidad: es el conocimiento teórico y práctico que tiene el solicitante, respecto a las funciones y tareas del puesto vacante, elementos que unidos al grado de escolaridad, le otorgan idoneidad para el desempeño del cargo. Eficiencia: Es la diligencia y habilidad puesta de manifiesto por el aspirante que le permite desarrollar el trabajo en el menor tiempo posible y con el máximo de rendimiento. Conducta: Es el comportamiento demostrado en el cumplimiento de sus obligaciones durante el desarrollo de su trabajo. Para evaluar esta calidad queda establecido que por el hecho de existir llamadas de atención en el expediente del aspirante no está vedado este derecho al ascenso, traslado o permuta. Antigüedad: Es el tiempo de trabajo continuo que el empleado tenga de laborar en la institución. La evaluación de los factores indicados la realizará una comisión nombrada por el Tribunal e integrada por el Jefe de la dependencia donde se dé la vacante, el Jefe de la unidad de recursos humanos y un miembro designado de la presidencia del tribunal. Es entendido que de cualquier tipo de evaluaciones al personal dentro del tribunal el interesado goza del derecho de conocer los resultados de las que le correspondan”.

El Artículo 19 quedaría, “Valorización de las calidades que dan derecho al ascenso: Para efectos de valorización de calidades que dan derecho al ascenso, se establecen los siguientes porcentajes: capacidad cuarenta por ciento, eficiencia treinta por ciento, conducta, quince por ciento, antigüedad, quince por ciento. Para el caso de la conducta y antigüedad se procederá de la siguiente manera: aquel de los candidatos que acredite mejor conducta o más antigüedad obtendrá el porcentaje completo al factor del que se trate y los demás obtendrán la parte proporcional que les corresponda en relación con el primero, según lo que hayan acreditado”.

Artículo 20 no se acepta el contenido por considerarse que se refiere al contenido del artículo 19 por lo que debe suprimirse.

Artículo 21 se acepta y se sugiere la siguiente redacción: “Procedimiento para la evaluación de ascensos y traslados: El procedimiento para la evaluación de ascensos y traslados será en contenido en los artículos 18 y 19 del presente pacto.”.

Artículo 22 no se acepta toda vez que ya existe manual de organización desde hace varios años.

Artículo 30 se acepta pero con la modificación del epígrafe del numeral cuarto el cual debe decir “Asuntos de carácter judicial” y en su redacción sustituir la palabra arresto menor por “arresto” y la palabra fianza por las palabras “medida sustitutiva”.

Artículo 37 se acepta con la modificación de que la jornada extraordinaria será remunerada con un cincuenta por ciento más del salario correspondiente.

Artículo 42 se acepta con la modificación de que el epígrafe debe decir “PERMUTAS”.

Artículo 48 se acepta con la modificación del numeral primero en el sentido de que es una prestación equivalente a un cien por ciento de un mes de salario por cada año laboral y la modificación de que tal prestación tendrá como límite máximo de veinte años de servicio.

Artículo 55 se acepta con la modificación de que el bono vacacional será de quinientos quetzales.

Artículo 61 se acepta con la modificación de que el derecho del Tribunal (Supremo Electoral) para sancionar las faltas en que incurran los trabajadores prescribe en veinte días hábiles que corren a partir del momento en que agotado el trámite respectivo sea sometido a la decisión de quien posee la facultad disciplinaria.

Artículo 64 no se acepta en virtud de que el Sindicato ya cuenta con sede sindical que le ha proporcionado el Tribunal (Supremo Electoral) además de su equipamiento.

Artículo 65 se acepta con la modificación de que se sustituya la palabra carta magna por “Constitución Política de la República de Guatemala”.

Artículo 67 se acepta con la modificación de que el plazo del pacto será de tres años.

A continuación el Tribunal de Arbitraje efectuó sus consideraciones de la siguiente manera: en el primer considerando relacionó que el Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa o institución mediante la contratación colectiva. Que la finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, facultándolos la propia ley laboral a apreciar el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender, sin sujetarse a las reglas del derecho común, y, a resolver con entera literalidad y en conciencia negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas. El que haya señalado ésta última disposición es muy importante porque el Código de Trabajo en su artículo 403, claramente establece hasta donde puede llegar el alcance de las disposiciones del Tribunal de Arbitraje, así como a quien corresponde las decisiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, correspondiéndole preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los vocales y las declaratorias del derecho a los jueces de trabajo.

En el segundo considerando el Tribunal de Arbitraje hizo un resumen de todo lo actuado durante el proceso del conflicto colectivo de condiciones de trabajo, desde la fecha en que declaró competente, cuales eran los artículos que estaban sujetos a divergencia, siendo éstos lo que tendrá que resolver ese tribunal arbitral, por lo que éste después de un análisis de los argumentos vertidos, constancias procesales, documentación

solicitada a las partes, proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo y sus reformas, pacto colectivo denunciado y las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Conciliación que en su momento procesal oportuno se conformó, concluyó lo siguiente:

Artículo 5: decide que no es prudente suprimir la expresión “y de los no sindicalizados que expresamente lo autoricen por escrito” en virtud de que atentaría en contra de lo regulado en los convenios internacionales de trabajo en materia de libertad de sindicación.

Artículo 7 relativo a la Inamovilidad Sindical, se consideró oportuno establecer que el tiempo de inamovilidad subsistirá para el Comité Ejecutivo durante los veinticuatro (24) meses siguientes y para el consejo consultivo durante los doce (12) meses siguientes al cese de sus funciones.

Artículo 12: se indicó que es procedente que los trabajadores que han ingresado a prestar sus servicios gocen de el derecho a no ser removidos ni trasladados de sus puestos en una forma arbitraria y sin observar los procedimientos disciplinarios, por lo que este artículo 12 deberá redactarse de la siguiente manera: “El Tribunal Supremo Electoral garantiza la estabilidad de sus trabajadores, por lo que no podrán ser despedidos salvo en los casos o por las establecidas en la ley, para cuyo efecto deberá seguirse el procedimiento establecido en el Pacto.”

Artículos 13 y 15: la literal f) del artículo 13 y el artículo 15, se estima que deben quedar plasmados tal y como lo recomendó el Tribunal de Conciliación, debido a que es lo más justo y equitativo, porque los trabajadores permanentes son los llamados por su experiencia, eficiencia y antigüedad a tener derecho a un ascenso justo y a no ser trasladados y menoscabar con ello sus derechos.

Artículo 16: es prudente considerar que el hechos que tres representantes del sindicato verifiquen que la adjudicación de las plazas vacantes por la comisión evaluadora esté ajustada a derecho, no implica que van a tener injerencia para determinar la adjudicación de las mismas, por lo que se estima que sí debe dársele participación al Sindicato.

Artículo 17: deberá substituirse el primer párrafo por el siguiente: “Una plaza no podrá ser cubierta interinamente por un plazo mayor de dos meses, si la plaza se diera como vacante definitiva para optar a la misma deberá cumplirse con los procedimientos de ascenso establecidos en este Pacto para el personal permanente que así lo solicite.”

Artículo 18: deberá adicionarse a la redacción sugerida por la delegación patronal la palabra la eficiencia;

Artículo 19: respecto a la valorización de las calidades que dan derecho al ascenso, el Tribunal de Arbitraje considera que debe contabilizarle la valoración en puntos y no por porcentajes y que la valoración debe realizarse de conformidad con la siguiente puntuación: treinta (30) puntos por la capacidad, veinticinco (25) puntos por la eficiencia, quince (15) puntos para la conducta y treinta (30) puntos por la antigüedad;

Artículos 19 y 20 de las recomendaciones del Tribunal de Conciliación deberá agregarse la expresión “mayor eficiencia”; y en cuanto al artículo 20 deberán consignarse la misma valoración de calidades indicadas en el artículo 19, con el objeto de que ambos artículos no pierdan su armonía.

Artículo 21 de las recomendaciones del Tribunal de Conciliación, la redacción que debe contener el mismo es la siguiente: “ARTICULO 21. Procedimiento para la evaluación de ascensos y trasladados: convocatoria: Cuando se declare o causó una plaza vacante o se creó una nueva plaza, se convocará conforme al Pacto, al personal permanente de la dependencia donde se causó la vacante. La convocatoria de las plazas vacantes que existan, se realizará dentro de quince (15) días posteriores a que la plaza sea declarada como tal. A partir de la convocatoria los interesados deberán presentar sus solicitudes

en un lapso que no exceda quince de (15) días hábiles, quedando obligada la Unidad de Recursos Humanos de divulgar la convocatoria y de verificar que ha sido del conocimiento de todos los trabajadores de la Institución. Para tal efecto, los representantes de EL TRIBUNAL y los delegados departamentales del Registro de Ciudadanos, deberán remitir copia a la Unidad de Recursos Humanos y a EL SINDICATO, de la convocatoria firmada por todos los trabajadores, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de vencido el plazo para la presentación de solicitudes. La convocatoria deberá contener los requisitos mínimos para las plazas vacantes, así como la fecha en que se celebrará la correspondiente evaluación, según el caso, la que no podrá exceder de diez (10) días del plazo señalado para recibir solicitudes.

Adjudicación De Plazas Vacantes: En caso de haber solo un trabajador permanente interesado, se calificará conforme lo que el acredite y de él se hará el nombramiento como personal permanente, asimismo se efectuarán los corrimientos respectivos dentro de la dependencia con empleados permanentes que resulten del ascenso obtenido. Si no es posible llenar la vacante conforme el procedimiento señalado en el inciso anterior, se hará la convocatoria general interna al personal permanente sobre los aspectos generales de la plaza vacante, utilizando la medición de las calidades establecidas en el presente Capítulo. En el caso de las plazas vacantes de Delegado Departamental, Delegado Auxiliar Departamental, Sub-Delegado Municipal del Registro de Ciudadanos de un departamento, se otorgará por consenso del personal permanente de toda la Delegación Departamental donde se produjo la vacante por su cercanía inmediata, para el efecto se dejará constancia en Acta suscrita y ratificada por el personal permanente de esa Delegación Departamental, de no haber aspirantes o seleccionado al personal permanente a ocupar el puesto vacante, se convocará conforme a lo indicado anteriormente. Si después de las convocatorias internas generales del personal permanente citadas en los párrafos anteriores no existiera aspirantes, se declarará desierta y se procederá a la convocatoria externa por medio de anuncios en los medios escritos de circulación en toda la República de Guatemala. Los representantes establecidos en el Pacto para la adjudicación de la plaza que se declaró vacante o se creó la plaza nueva, calificará cada expediente de cero (0) a cien (100) puntos, de conformidad con los aspectos contenidos en el presente Capítulo. La nota mínima para

obtener ascenso será de cincuenta y cinco (55) puntos y para el personal de nuevo ingreso será de sesenta (60) puntos. Si dentro de los ocho meses después de haberse adjudicado la plaza ésta quedara vacante, se adjudicará la misma al que obtuvo el segundo lugar. El sustentante tendrá derecho a revisar su prueba de examen inmediatamente que el expediente se encuentre en el Departamento de Personal y EL SINDICATO. Para los efectos del presente artículo, así como de todos aquellos relacionados con las pruebas para optar a otra plaza, deberá observarse y cumplirse con lo estipulado en el Pacto. A igual punteo general, tendrá prioridad al aspirante de más antigüedad y, en igualdad de punto y de antigüedad, el candidato de más escolaridad a que corresponda la plaza a ocuparse. Se entiende por dependencia o departamento la unidad donde se desarrollan las labores. Todo el personal que participe en las convocatorias internas que se citaron con anterioridad, será únicamente para el personal permanente de la Institución. La convocatoria externa general de la plaza vacante, queda establecido que será siempre para la de menor jerarquía donde se causó la vacante o donde se creó la nueva plaza, con el fin de motivar la carrera administrativa interna, en la externa podrá dársele prioridad personal interino y por contrato que se encuentre laborando en la Institución.”; con el fin de hacer más fácil la aplicación de dicha norma, así como garantizar el derecho de estabilidad de los trabajadores permanentes y no limitar el derecho contenido en el artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 22 la redacción será la siguiente “El Tribunal se obliga a hacer del conocimiento de todo el personal el Manual de Organización que contiene atribuciones, normas, procedimientos, métodos o guías de trabajo y requisitos mínimos que deberán satisfacerse, para poder optar y desempeñar un puesto en el mismo, el cual no debe contener disminución o tergiversación a los derechos adquiridos por los trabajadores”.

Artículos 24 y 25 es prudente que la redacción sea la misma que la consignada por el Tribunal de Conciliación, en virtud de observar objetividad en los mismos.

Artículo 26 la redacción deberá permanecer parcialmente, como lo estipuló el Tribunal de Conciliación suprimiendo a las secretarias y pilotos de los magistrados, porque los mismos no puede ser considerados como personal de confianza, porque éstos no tienen una posición privilegiada dentro de la Institución, no tienen funciones de dirección y vigilancia sobre las demás personas que laboran para la Institución; porque el empleado de confianza es aquél que ocupa un puesto dentro de la empresa en la que ejerce por delegación alguna o todas las funciones del empleador, de tal manera que pueda en su ejercicio alterar o modificar los destinos de la Institución, atribuciones que en ningún momento poseen los pilotos y las secretarias.

Artículo 28 de las recomendaciones emitidas por el Tribunal de Conciliación, se estima que debe la redacción debe quedar tal y como ésta, debiendo adicionar la siguiente frase: “si el período de vacaciones de un trabajador fuere interrumpido porque el servicio así lo requiera, el trabajador deberá disfrutarlo obligatoriamente en el momento en que las circunstancias que motivaros la interrupción hayan finalizado.”, en virtud que de conformidad con el Reglamento de la Ley de Servicio Civil las vacaciones no son compensables en dinero, salvo el caso en que las mismas no se hayan disfrutado al momento del cese la relación laboral.

Artículo 29 relativo a la maternidad, deberá adecuarse a la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad y por lo tanto su redacción debe ser la siguiente: “Es prohibido despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad desde el momento en que se comuniquen, con la opción de hacerlo incluso al momento del despido, en cuyo caso dicho derecho se retrotraerá al momento de la concepción, salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, en cuyo caso, EL TRIBUNAL deberá comprobar la falta ante un Tribunal de Trabajo y no podrá hacer efectivo el despido, sino hasta cause firmeza el fallo que lo autorice.”.

Al artículo 30 deberán hacerse las modificaciones sugeridas por la delegación patronal, específicamente en el subtítulo 4 el cual deberá llamarse “ASUNTOS DE CARÁCTER JUDICIAL”; asimismo en el mismo subtítulo las palabras “arresto menor” y “fianza”, deberán sustituirse por las palabras “arresto” y “medida sustitutiva”, respectivamente.

Artículo 31 y de conformidad con lo estipulado en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, deberán suprimirse las palabras “debidamente comprobadas”, en virtud de que atenta contra la norma citada.

Artículo 37, deberá adicionarse lo siguiente: “El reglamento que se emita para este aspecto, deberá estar autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”; y en cuanto al porcentaje para la remuneración deberá ser en un cincuenta por ciento (50%).

Artículo 40, se modifica en el sentido que dicha jornada deberá remunerarse con un cien por ciento (100%) más del salario correspondiente.

Artículo 42, deberá modificarse el epígrafe en el sentido que deberá nominarse al artículo “PERMUTA”.

Artículo 47, deberá adicionarse la siguiente frase al final de su redacción: “Y debidamente comprobadas ante un Órgano Jurisdiccional.”, a efecto de evitar arbitrariedades por parte del empleador y en cuanto al monto a otorgar de deberá exceder de veinte meses.

Artículo 48 relacionado a las prestaciones póstumas, se modifica el numeral primero en el sentido a que sea una prestación equivalente a un cien por ciento (100%), de un mes de salario por cada año laborado y el numeral tercero contentivo de los gastos funerarios por un monto de diez mil quetzales (Q.10,000.00).

Artículo 49, integración salarial, se deberá adicionar la frase “La integración del salario se hará conforme a lo regulado en el artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo”, para los efectos de las prestaciones contenidas en los artículos 47 y 48 del Pacto.

Artículo 50 de las recomendaciones, en virtud de que el mismo no constituye ninguna mejora, el Tribunal de Arbitraje considera que tampoco puede disminuirse el derecho que ya tenía el Sindicato por lo tanto deberá conservarse la redacción que contiene el artículo 41 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo denunciado, debiendo adicionarse la frase “creando para el efecto una partida presupuestaria”.

Artículo 51, relacionado a los gastos de impresión de tesis, éste Tribunal considera que debe mantenerse como lo indicó el Tribunal de Conciliación.

Artículo 52 relacionado con el incrementos salarial, el Tribunal consideró lo siguiente: a) Todo incremento salarial es preferible pactarse a futuro y no retroactivamente, porque a las Instituciones del Estado se les asigna un presupuesto anual, el cual además de contener previsto el pago de los salarios también contiene gastos de funcionamiento de la Institución y de darse en forma retroactiva a la fecha de planteamiento del presente conflicto colectivo, afectaría la funcionalidad de la Institución; b) A cada Institución del Estado previa presentación de su proyecto de presupuesto, éste se le asigna anualmente, por lo cual debe tomarse en consideración que cualquier incremento salarial que se otorgue debe darse a partir del ejercicio fiscal siguiente. Por las anteriores consideraciones se establece que el incremento salarial será de UN MIL QUETZALES (Q.1,000.00) mensuales para todos los trabajadores permanentes, los cuales se otorgarán a partir del mes de enero del ejercicio fiscal del año siguiente al de la fecha en que el presente laudo esté firme; debiendo el Tribunal Supremo Electoral, revisar anualmente el coste de vida a efectos de otorgar los incrementos salariales pertinentes a los trabajadores.

Artículo 53, deberá mantenerse la redacción del artículo 44 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo denunciado, debiéndose a la frase “que no gocen de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social” adicionar la frase “por disposición de la ley”.

Artículo 54, se observará lo establecido por el Tribunal de Conciliación con la modificación de que se tendrá un límite de veinte años.

En relación al artículo 55 relativo al bono vacacional, deberá mantenerse tal y como lo recomendó el Tribunal de Conciliación;

Artículo 57 de las recomendaciones del Tribunal de Conciliación que se relaciona con la terminación de la relación laboral sin causa justa a juicio del trabajador; dicho artículo pasará a ser el artículo 58 y como consecuencia de ellos los artículos siguientes se correrán en su numeración. Asimismo a la redacción deberá adicionarse lo siguiente;

“La solicitud de reinstalación se efectuará ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a través de juicio ordinario a efecto de que éstos determinen si la destitución fue con justa causa o no; si éste procediera, el trabajador deberá ser reinstalado en las mismas o mejores condiciones de trabajo en que se desempeñaba antes del despido y el pago de los salarios dejados de percibir hasta su efectiva reinstalación”;

Artículo 60 que por la nueva numeración por duplicidad del artículo 57, adquirirá el número 64, la redacción del mismo deberá ser la siguiente: “El Tribunal Supremo Electoral se compromete a proporcionar al Sindicato un lugar decoroso y amplio, otorgándoles el mobiliario de oficina y equipo de tecnología necesario para el desarrollo de sus actividades. Asimismo deberá abstenerse de colocar cámaras u otro aparato para tener medidas de control sobre las actividades del mismo”;

Artículo 66 que por la nueva numeración por duplicidad del artículo 57 adquirirá el número 67; la vigencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por equidad y atendiendo a que debe prevalecer la paz en el centro de trabajo, es procedente que la vigencia del mismo sea de dos años a partir de que quede firme el presente laudo arbitral.