



**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**

*"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"*

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**La función administrativa conciliatoria de la Inspección  
General de Trabajo en la negociación colectiva**

(Tesis de Licenciatura)

Vila Rosibel Estevez Cardona

Guatemala, abril 2021

**La función administrativa conciliatoria de la Inspección  
General de Trabajo en la negociación colectiva**  
(Tesis de Licenciatura)

Vila Rosibel Estevez Cardona

Guatemala, abril 2021

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°. Literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Vila Rosibel Estevez Cardona**, elaboro la presente tesis, titulada. **La función administrativa conciliatoria de la Inspección General de Trabajo en la negociación colectiva.**

**AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M. A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil veinte. -----  
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA CONCILIATORIA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, presentado por **VILA ROSIBEL ESTEVEZ CARDONA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **DR. JULIO CÉSAR DÍAZ CAMEY**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



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

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



Guatemala 30 de Junio del 2020

**Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente.**

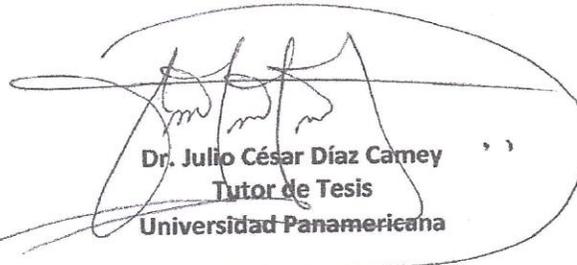
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor del Estudiante **Vila Rosibel Estévez Cardona**, con número de ID **000012382**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **"La función administrativa conciliatoria de la Inspección General de Trabajo en la negociación"**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



**Dr. Julio César Díaz Carney**  
**Tutor de Tesis**  
**Universidad Panamericana**



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, seis de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA CONCILIATORIA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, presentado por **VILA ROSIBEL ESTEVEZ CARDONA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **LIC. DIEGO ALEXANDER PAZ MALDONADO**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



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

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

La Antigua Guatemala, 28 de febrero de 2021

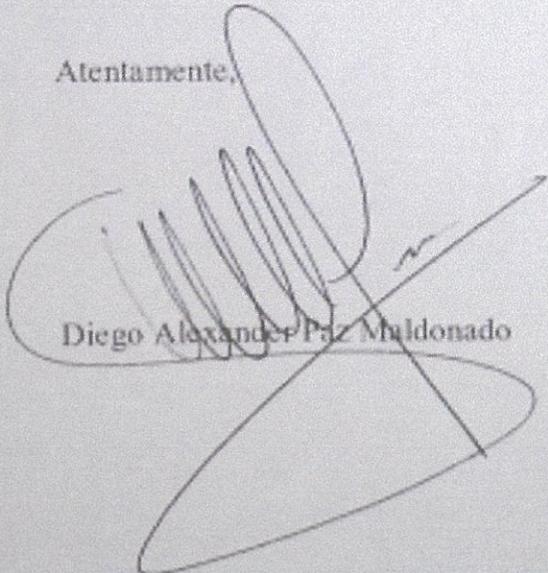
Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisor de la tesis del estudiante **VILA ROSIBEL ESTEVEZ CARDONA**, carné 000012382, titulada **LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA CONCILIATORIA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica. En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

  
Diego Alexander Paz Muldonado



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **VILA ROSIBEL ESTEVEZ CARDONA**

Título de la tesis: **LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA CONCILIATORIA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) 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 Licenciatura.

Por tanto,

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

Guatemala, 14 de abril de 2021.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**

Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

1 de 1  
firmado  
Lic. Aroldo Valdadero Grijalva Ramírez  
ABOGADO Y NOTARIO

En la ciudad de Guatemala, el día quince de marzo del año dos mil veintiuno, siendo las nueve horas, yo, **Aroldo Valdadero Grijalva Ramírez**, Notario, me encuentro constituido en séptima calle cinco guión cero dos zona uno, Barrio Latino del municipio y departamento de Jutiapa, en donde soy requerido por **Vila Rosibel Estevez Cardona**, de treinta y cinco años de edad, casada, guatemalteca, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) un mil ochocientos ocho espacio cero tres mil doscientos cuatro espacio dos mil doscientos dos, (1808 03204 2202), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **Vila Rosibel Estevez Cardona**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**La función administrativa conciliatoria de la Inspección General de Trabajo en la negociación colectiva**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) acepta la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que

determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AX-0482407 y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número 2612008. Leo lo escrito a la requirente, quien, enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-)



ANTE MÍ:



Lic. Aroldo Valdovomero Grijalva Ramirez  
ABOGADO Y NOTARIO



**Nota:** para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Por haberme permitido culminar con tan anhelado sueño y por permitirme iniciar una nueva etapa en mi vida al lado de mi familia y seres queridos, infinitas gracias por siempre estar presente, no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento, Gracias Dios por tu infinito amor y misericordia.

### **A MIS PADRES**

Gladyz Cardona de Estevez y Ignacio Estevez Yanez. Por haberme forjado como la persona que soy, este triunfo se lo debo a ustedes ya que me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Mamita, gracias por darme la vida, por apoyarme siempre en mis decisiones y por guiarme por el camino correcto, infinitas gracias por estar siempre ahí cuando más te he necesitado.

A ti papito, cuando veo al cielo me invade la emoción al recordarte, gracias, mil gracias porque muchos de mis logros te los debo a ti, nunca podré olvidar el dolor de tu partida, pero tampoco podre olvidar la experiencia de haberte tenido en mi vida, gracias por haberme forjado como la persona que soy. Hasta siempre papá.

## **A MIS HIJOS**

Nayezka, Vrittanny y Yhosseff, son lo más preciado y bello que tengo en la vida, son mi inspiración para salir adelante día con día, me llenan de felicidad, así mismo dedico este triunfo a ustedes que caminaron conmigo a lo largo de este proceso y me enseñaron que progresar no es una utopía es una necesidad..., solo le pido a mi Dios que me los proteja de todo mal y me ayude a guiarlos por el camino correcto, los amo.

**A MIS HERMANOS** Osbel, Silvia, Vinicio, Julissa, Alvaro, Oscar, Antonieta, Karen, Yanira, mil gracias por su apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi vida.

**A MIS SOBRINOS** Oscar, Keilyn, Damián, Jimena, Jazmín, Alvarito, Dulce, Rocío, Dairy, Jankarlos y Tiffany. Diosito y la virgencita de Guadalupe cuide de sus vidas y que este logro obtenido sea un ejemplo a seguir para ustedes, mil gracias por formar parte de mi familia.

**A MIS CUÑADOS** Patricia, Reina, Alfredo, Viviana, Ronald, gracias por el apoyo brindado, por el respeto y cariño, se les aprecia mucho.

A

Dr. Jorge Rolando Sequen Monroy, por transmitir sus conocimientos profesionales, sus sabios consejos y sugerencias en la elaboración y presentación del presente proyecto de investigación, mil gracias por su apoyo incondicional en todo momento, mi respeto y admiración hacia su persona.

A

Licda. Ortiz, Dr. Julio Díaz, Lic. Diego Paz, Lic. Rodolfo, Dra. Karin Romeo, mil gracias porque se han tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos, especialmente en los temas que corresponden a mi profesión, se les aprecia.

A

Universidad Panamericana, en especial a la facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Justicia y a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos profesionales.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Naturaleza jurídica de los convenios colectivos	1
Origen y desarrollo histórico de la negociación colectiva	1
Materia de los convenios colectivos	6
Derechos económicos-sociales	16
La Competencia en materia laboral	28
Competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en la celebración de los convenios colectivos	21
Competencia administrativa de la Inspección General de Trabajo	25
Juicios de derecho y de interés	29
Procedimiento actual para la celebración de convenios colectivos	41
Autoridades con facultad para intervenir en la celebración de los convenios colectivos	54

Efecto de otorgar a la Inspección General de Trabajo la facultad de intervenir en la negociación colectiva, sustituyendo así en la etapa de conciliación a los tribunales de conciliación	62
Conclusiones	69
Referencias	71

## **Resumen**

La negociación colectiva es un mecanismo del dialogo social, del cual los empleadores, empleados y sindicatos, convienen a establecer salarios justos, negociar contratos, pactos de condiciones de trabajo y establecer reglamentos interiores de trabajo, conforme lo regula la ley, así como también convienen en establecer los derechos económicos-sociales de los trabajadores, al no llegar a ningún acuerdo entre sindicatos de patronos, y sindicatos de trabajadores estos tienen la facultad de acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que sea un juez quien resuelva el conflicto de interés, por medio de procedimientos establecidos en ley.

el código de trabajo regula procedimientos para la resolución de conflictos colectivos siendo el arreglo directo y vía directa, son utilizados para negociar convenios, contratos o pactos colectivos de condiciones de trabajo, en caso de no darse ningún acuerdo, se forma el Tribunal de Conciliación, integrado por un juez de trabajo y previsión social quien lo preside, un representante titular y tres suplentes de los trabajadores, un representante y tres suplentes de los empleadores o patronos; cuyo objetivo principal es evitar el surgimiento de una *litis* que requiera la instauración de un proceso judicial.

La Inspección General del Trabajo tiene las facultad para llevar a cabo determinados asuntos otorgados por la ley, siendo la institución responsable de garantizar el cumplimiento de las normas laborales y las provenientes de pactos colectivos de condiciones de trabajo en el marco de la relación laboral, las funciones de la precitada institución son preventivas, educativas, de promoción e incluso de sanción. Se evidencia que dentro de las funciones y facultades que la ley le otorga tiene la capacidad de llevar a cabo la etapa administrativa de avenimiento sustituyendo así al Tribunal de Conciliación.

## **Palabras clave**

Administración. Conciliación. Inspección. Negociación. Conflictos.  
Trabajo

## **Introducción**

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje integrados actualmente por Jueces de Trabajo y Previsión Social y por representantes de los sectores obrero y patronal, tienen la función otorgada en el Código de Trabajo Decreto 1441 de celebrar convenios colectivos de condiciones de trabajo, los que una vez ratificados se convierten en ley entre las partes, tanto para patrono como trabajador, esto lleva implícita una doble función para el Juez de Trabajo y Previsión Social, ya que de conformidad con el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, a ellos les corresponde la facultad de administrar justicia.

Sin embargo, al formar parte de un Tribunal de Conciliación también se les otorga la facultad de crear normas de aplicación y observancia entre patronos y trabajadores, las cuales tienen fuerza de ley, debido a lo anterior, la ponente considera que dicha facultad de crear convenios con fuerza de ley entre trabajadores y patronos, no debe ser competencia de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, solamente en caso de incumplimiento a los acuerdos a que hayan llegado patronos y trabajadores dentro de una negociación colectiva, se habilitaría la competencia de dichos jueces.

La negociación colectiva en este caso debería contar con el acompañamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, Inspección General de Trabajo, quien de conformidad con el artículo 274 del Código de Trabajo, debe velar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a la materia laboral, que no sea competencia de los Tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La presente tesis pretende determinar si la Inspección General de Trabajo cuenta actualmente con normativa sustantiva que le permita participar dentro de la negociación colectiva en sustitución de los actuales tribunales de conciliación, precedidos por los jueces laborales. Para determinar si dicha facultad pudiera atentar en contra de la Normativa Constitucional o de Convenios Internacionales en Materia de Derecho Laboral ratificados por Guatemala, se hace necesario desarrollar en distintos temas los orígenes normativos del derecho laboral en Guatemala y el análisis de los principales convenios de la Organización Internacional de Trabajo –OIT- en materia de negociación colectiva, así también se analiza la actual legislación en materia de negociación colectiva y competencias, tanto judicial como administrativa, de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y de la Inspección General de Trabajo para encontrar las normas aplicables a la sustitución de esa etapa de sustitución de los órganos jurisdiccionales por la autoridad administrativa de trabajo.

## **Naturaleza jurídica de los convenios colectivos**

Si bien es cierto, la naturaleza jurídica de los convenios colectivos proviene de los tratados nacionales e internacionales, así como también de los convenios ratificados por el país de Guatemala, de las leyes tanto ordinarias como reglamentarias y las diferentes constituciones que han venido suscitando desde el colonialismo a partir de la constitución de Bayona en el año de mil ochocientos ocho (1808). Describiendo a continuación con precisión el origen y desarrollo de cada una de ellas.

## **Origen y desarrollo histórico de la negociación colectiva**

Los primeros antecedentes de la negociación colectiva tienen constancia desde el colonialismo, ya que de manera constitucional desde la independencia, Guatemala ha desarrollado una vida política y judicial, esta se regía por la Constitución de Bayona, en el año de 1808, y la Constitución del reino de España, promulgada en Cádiz 1812. Así mismo; en el desarrollo histórico Constitucional en 1878, el General Barrios convocó a elecciones para Asamblea Nacional Constituyente que dio como resultado la promulgación en 1879 de la ley constitutiva de la República de Guatemala, en cuyo texto se dio vida jurídica al programa liberal de 1871.

Con referencia a lo antes expuesto el cuaderno del ciudadano (2002) indica que:

Esta Constitución fue la de más larga vida en la historia jurídica de Guatemala ya que estuvo vigente hasta 1945, aunque sufrió reformas en los años de 1885, 1897, 1903, 1921, 1927, 1935 y 1941, la mayoría de estas estuvieron más bien dirigidas a modificar las facultades y relaciones entre los organismos ejecutivo y legislativo, la duración del período presidencial y la posibilidad de reelección de los gobernantes. De dichos cambios el más trascendente ocurrió en 1921, con motivo de la caída del gobierno dictatorial del licenciado Manuel Estrada Cabrera (1898-1921), ...en la cual se incluyeron por primera vez en un texto constitucional los derechos del trabajo en relación con salarios, huelga previsión y solidaridad social.

Es justo anotar acá que esta Constitución fue promulgada dos años después de la creación de la organización Internacional del Trabajo en 1919, hecho que marca el reconocimiento internacional al derecho laboral y de negociación colectiva y asociación, si bien podemos apreciar la negociación colectiva data desde muchos años atrás, pretende mejorar las condiciones de la relación entre patronos y trabajadores. En dicha constitución se fundamentaba el trabajo y la cooperación social regulando que, la jornada máxima obligatoria de trabajo asalariado será de ocho horas diarias; por cada seis días de trabajo habría uno de descanso, el patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en ejercicio de la profesión o trabajo, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor o caso fortuito extraño al trabajo en que se produzca el accidente, o que este se haya verificado por notable descuido o grave imprudencia del operario.

Así mismo, regulaba que todo propietario agrícola estaba obligado a contribuir al buen funcionamiento y sostenimiento de escuelas rurales primarias; el artículo 165 de dicha constitución también reglamentaba que las mujeres y los hombres menores de catorce años merecen protección especial; en cuanto al derecho de reconocimiento de asociación y negociación colectiva, además legalizaba que los trabajadores están facultados, individual y colectivamente, para suspender su trabajo siempre que no empleen coacción, ni medios ilícitos o violentos, que no contravengan a lo estipulado legalmente en los contratos, así como también el trabajo que altere el orden o interrumpa cualquier servicio público.

Seguidamente en el año de mil novecientos cuarenta y cinco (1945) como resultado de la revolución de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro (1944) se decretó una nueva constitución que, “en medio de un ambiente de euforia democrática y social, lo cual lleva a la vigencia un texto que fortalecía las libertades individuales y daba un rol muy significativo al Estado en temas sociales y económicos” (Comisión Presidencial para la Reforma del Estado, la Descentralización y la participación Ciudadana COPRE, 2002, p, 2).

Dicha Constitución en cuanto a la negociación colectiva regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo, que serán de obligatorio cumplimiento para patronos y trabajadores, así como también el derecho

de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados y el magisterio y trabajadores en general, además reglamentaba los derechos de huelga y de paro. Asimismo.

La Constitución Revolucionaria quedó trunca en 1954 con la instauración de un régimen que propició una nueva constitución la cual fue decretada en 1956 que redujo las garantías sociales y reconocía como fundamental el derecho a la propiedad privada, de la cual eliminó su función social, fortaleció el poder presidencial y se declaraba explícitamente como anticomunista. (Comisión Presidencial para la Reforma del Estado, la Descentralización y la participación Ciudadana COPRE, 2002, p. 2)

Esta Constitución que fue decretada en el año de 1956 indicaba que las leyes que regulan las relaciones entre capital y el trabajo, son esencialmente conciliatorias y atenderá a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley se basa en las condiciones necesidades peculiares y de las zonas en que se ejecuten; ya sea en normas internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo, así mismo regulaba el derecho de huelga y paro como último recurso después de fracasada todas las gestiones de conciliación, estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social, establecía que otras leyes fundamentarían los casos y situaciones que no serán permitidos la huelga y paro.

Posteriormente en el año de 1982 dio un golpe de Estado que, “dio paso a la más reciente Constitución aprobada en 1985 y que actualmente se encuentra vigente; esta Constitución establecía un período presidencial de cinco años, pero con las reformas constitucionales en 1993 se vuelve a un período de cuatro años” (Comisión Presidencial para la Reforma del Estado, la Descentralización y la participación Ciudadana COPRE, 2002, p, 2)

Esta Constitución es la que actualmente rige a toda la sociedad guatemalteca que en relación al derecho de negociación colectiva regula en el artículo 102 los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo regulando lo siguiente:

Son derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades son los siguientes, ...q) 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 establece 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...

Así como también la actual Constitución Política de la República de Guatemala a la vez fundamenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el artículo 106 regulando que:

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. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en sentido más favorable para los trabajadores.

Los convenios colectivos de trabajo, constitucionalmente han dejado huella desde muchos años atrás para resolver los conflictos colectivos que surgen entre patronos y trabajadores; como ya se ha hecho mención, en la actual Constitución Política de la República de Guatemala y en el código de trabajo decreto 1441, continúa regulando la negociación colectiva para la resolución de los conflictos que surjan de forma pasiva entre patronos, sindicatos de patronos, trabajadores o sindicatos de trabajadores.

## **Materia de los convenios colectivos**

Para comprender el tema sobre los convenios colectivos de condiciones de trabajo se cita la siguiente definición:

Constituye un marco de privilegiado para la gestión flexible y participada de las relaciones laborales. (...) [es] un instrumento jurídico negocial preferente y como la expresión más genuina de la autonomía colectiva... surge con el propósito o la finalidad de superar las desigualdades de poder existente entre las partes de una relación de trabajo, la versatilidad que se desprende de su capacidad inherente de adaptación a las circunstancias y exigencias del entorno en el que se desenvuelve, su carácter dinámico consensuado por las partes implicadas en las relaciones laborales, por su efectividad y eficacia.

La negociación colectiva y el convenio colectivo son instituciones jurídicas y figuras que han adquirido en el tráfico jurídico unas connotaciones precisas, como medio de autorregulación de las condiciones de trabajo en el sector jurídico-laboral y como técnica de autogobierno del

modelo democrático de relaciones laborales. ...encaman la faceta más viva e interesante del Derecho del Trabajo. (Amaadachou Kaddur, 2014, p, p, 425,426)

Con lo antes expuesto se puede apreciar que doctrinaria y académicamente se ha concebido a la negociación colectiva como el medio que poseen los trabajadores para equilibrar la desigualdad que existe con relación a la parte patronal, puesto que la desigualdad económica entre ambas partes al ser evidente, necesita de una herramienta jurídica que tienda a perseguir la superación y progresividad de los derechos laborales, que en todo caso constituyen un *mínimum* o un piso.

En lo relativo, el convenio número 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo en el artículo 2 define la negociación colectiva de la siguiente forma:

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:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Además, el mismo cuerpo legal sigue fundamentado en el artículo 5 el fomento de la negociación colectiva regulando que:

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a las que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberá tener por objeto que:
  - a) La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividades a que se aplique el presente Convenio;
  - b) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente convenio;

- c) Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimientos convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) La negociación colectiva no resulta obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva

De lo cual la ponente considera que el tema de la negociación colectiva es un argumento de suma importancia ya que es una de las formas más convencionales y que por excelencia cuentan todos los trabajadores organizados para la superación de sus derechos mínimos, establecidos dentro de un marco normativo estatal sin importar su denominación que este marco legal le dé pero en qué, en todo caso hace posible las mejoras tanto económicos como sociales de ellos.

Así mismo Fernández Molina (2002). En su obra titulada, derecho laboral guatemalteco, con referencia al tema sobre los convenios colectivos hace referencia al pacto colectivo y al comité ad-hoc

indicando lo siguiente: “El convenio colectivo viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato si no un grupo colegiado de trabajadores constituidos en un comité ad-hoc”. (p, 62)

Se considera como contraparte a los sindicatos, como organización permanente, jerárquico organizada y con formalidades establecidas en el Código de Trabajo podemos ubicar al denominado comité Ad-hoc que por naturaleza misma puede ser temporal y sin la exigencia de las formalidades que se requieren para la formación de un sindicato, estos comité Ad-hoc se diferencian de los sindicatos, puesto que los primeros tienen una existencia jurídica hasta la solución de conflicto que les atañe, en tanto que el sindicato es permanente, así mismo debe de considerarse que el comité Ad-hoc también es poco formal en cuanto a su constitución ya que a diferencia del sindicato que necesita de un mínimo de veinte trabajadores para su constitución, aquel puede estar integrado con un máximo de tres representantes de los trabajadores que tengan conocimiento del conflicto a resolver y para su existencia basta avisarle a la inspección de trabajo.

## **Contrato colectivo de trabajo**

El artículo 38 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 regula el contrato colectivo de trabajo como:

El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de trabajadores, por virtud del cual el sindicato o sindicatos se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración de ser determinadas, que debe ser justa e individualmente para cada uno de estos y perciba de la misma forma.

En términos generales el contrato colectivo de trabajo rige las relaciones laborales entre patronos y trabajadores celebrado entre aquellos y uno o varios sindicatos de trabajadores, pero en el cual la participación de los trabajadores no alcanza hacer una negociación colectiva, por naturaleza, puesto que en los contratos colectivos de trabajo se ve limitada a aceptar aquellas condiciones que no afecten los derechos mínimos laborales, en tanto que en la negociación colectiva, las partes de la negociación pueden crear derechos abstractos que pasaran a ser ley entre las partes.

## **Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es un tema muy tratado entre patronos y trabajadores o sindicatos de estos, con el objeto de establecer las condiciones en que el trabajo debe de prestarse. Para abordar el presente tema se propone la siguiente definición: “El pacto colectivo es el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un

grupo de trabajadores para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención”. (Molina, 2002, p. 60)

En lo que refiere al pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una institución importante en el área del derecho laboral, ya que a través de este, se pretende concretizar el principal objetivo del derecho colectivo que es la reglamentación de condiciones en que se prestarán los servicios, por pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441 en el artículo 49 establece: “Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones que en el trabajo deba prestarse...”.

En referencia al objeto de los pactos colectivos de trabajo Martínez Méndez (2006) aporta:

El objetivo principal de los pactos colectivos de trabajo es la reglamentación y superación de las condiciones mínimas de trabajo, ya que en éste se fijan, de manera indubitada, las mutuas prestaciones a que se obligan ambas partes, adaptando los convenios internacionales ratificados por Guatemala, las leyes laborales, así como las situaciones especiales que existen en el centro de trabajo y que sean materia del contrato individual de trabajo. (p.68).

Para comprender mejor la definición se parte del supuesto que pacto es un acuerdo de voluntad o un contrato solemne entre dos o más personas para resolver cualquier conflicto o para evitar el mismo, el pacto

colectivo de condiciones de trabajo se regula con el objeto de establecer las formas en que se reglamentaran y se llevaran a cabo las prestaciones laborales entre ambas partes y así evitar conflictos.

Por otra parte, el Convenio número 98 Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, de la Organización Internacional del Trabajo en el artículo 4 establece:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de los 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 empleos.

Siguiendo con el tema Martínez Méndez, (2006), en la Tesis de Licenciatura determina que, según las disposiciones del ordenamiento jurídico guatemalteco, los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo tienen fuerza de ley entre las partes, tanto presentes como futuras, afirmando lo siguiente:

Tiene fuerza de ley, tanto para las partes que lo suscriben como para los que concierten en el futuro, contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción, lo que elimina la posibilidad de que el patrono al contratar nuevo personal, lo haga disminuyendo las condiciones y prestaciones existentes en el centro de trabajo, con el objeto de debilitar las organizaciones de los trabajadores. (p, 67-68)

En lo que refiere, a que los pactos colectivos tienen fuerza de ley profesional, Molina (2002) por su parte indica que: “El pacto colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral”. “(...) El pacto colectivo de condiciones de trabajo se admite dentro de la negociación colectiva y por lo tanto se debe de orientar el concepto en el sentido de que ambas partes de la negociación colectiva de condiciones de trabajo deben obtener beneficios y dar concesiones a la otra parte”. (p, 61).

Con referencia a las citas anteriormente expuestas, los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen el carácter de ley profesional a partir de la celebración de un contrato, ya sea este de carácter colectivo o individual que exista en determinadas instituciones y entre en vigencia, estos deben de adaptarse a las normas establecidas en el, para que no surjan conflictos de interés tanto para patronos como para trabajadores, armonizando así el ámbito laboral y exista reciprocidad entre las partes.

Para concluir el tema de pactos colectivos de condiciones de trabajo se puede mencionar que son medios que tanto patronos como trabajadores o sindicatos de los mismos deben de acordar dentro de determinada labor, para que no existan conflictos entre ambos, de acuerdo con Orozco Castañeda (2007), por su parte indica que: “Los pactos colectivos o convenios colectivos son productos de lucha emprendida por la clase

Trabajadora con el propósito de mejorar las condiciones en que el trabajo debe prestarse” (p, 41)

Ciertamente los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen la finalidad de perfeccionar todas las condiciones de trabajo para llevar un buen desempeño entre las partes dentro de determinada empresa y acordar las prestaciones económicas más favorables para trabajadores y empleadores, así como también llevar a cabo los reglamentos establecidos y así poder evitar conflictos tanto económicos como sociales dentro de determinada institución.

### **Reglamento interior de trabajo**

Para que exista un orden exclusivo en determinada empresa debe de contar con un reglamento interno conforme a las circunstancias de trabajo que deben de prestar todo trabajador, el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 en el artículo 57 regula los reglamentos interiores de trabajo como: “Conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar, él y sus trabajadores”.

De lo anterior expuesto se concluye que los reglamentos interiores de trabajo, son el conjunto de reglas ordenadas cronológicamente que son elaboradas por el patrono para que se pueda llevar a cabo una mejor

organización entre empleados y empleadores, así mismo estos deben de ser aprobados por la Inspección General de Trabajo, mismos que deberán de contener los horarios y descanso, las jornadas de trabajo, los salarios, disposiciones disciplinarias, fecha y lugar de pago con referencia a la clase de labores.

## **Derechos Económico-Sociales**

Al abordar este tema es importante mencionar que existen normas nacionales, así como internacionales que constituyen un soporte para que la persona pueda desarrollarse dentro de un Estado de Derecho, económico y social, donde todas las facultades sean otorgadas por los que ejercen el poder. Así también el padrinazgo de los organismos internacionales que cubren las leyes que favorecen a los trabajadores, empleadores y sindicatos. En esta oportunidad se procede a comentar cada uno de los artículos en que se fundamenta el poder del sindicalismo, como el poder del empresario.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 101 establece el derecho al Trabajo, regulando lo siguiente: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Por naturaleza la persona tiene derechos adquiridos, así como también obligaciones

sociales y económicas ante toda entidad o autoridad, el artículo antes mencionado establece dos principios fundamentales los cuales son llamados principios sociales, estos son los siguientes: el trabajo es un derecho de la persona, así como también fundamenta que el trabajo es una obligación social. De acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 regula que los derechos mínimos sociales que todo trabajador debe de tener, en el mismo cuerpo legaliza que estos derechos son irrenunciables para el trabajador, a continuación, se procede comentar cada uno de ellos.

- a) El trabajador o sindicalista tiene la facultad de elegir el trabajo que pueda desempeñar conforme el salario que pueda dar sostenibilidad a la familia.
- b) Existirá equidad en el salario del trabajador, conforme lo regule la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) El empleador tiene la obligación de proporcionar el pago al empleado en moneda nacional. Pero el trabajo del campesinado se puede percibir conforme su voluntad, alimentos hasta un treinta por ciento del salario ganado. El empresario empleador dará producto al agricultor a precio de costo.
- e) Al hablar de inembargabilidad del salario, quiere decir que no pueden embargarse los utensilios con los que la persona trabaja, para que la

familia pueda ser protegida de esta manera, solo por orden judicial si puede retenerse el sueldo y entregarse a quien corresponda.

- f) El salario debe de ser remunerado conforme el trabajo debe ser realizado en igualdad de condiciones. Los pagos o salarios pueden ser acreditados conforme lo indique la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo no puede pasar de ocho horas al día, ni cuarenta y cuatro horas a la semana, haciéndose una previa equivalencia de cuarenta y ocho horas, para la exclusividad del pago salarial, así como también las jornadas por las noches, no pasará de seis horas al día, y de treinta y seis a la semana, en lo que son las jornadas por el día y por la noche, no excederá de 42 horas a la semana, el trabajo efectivo por parte del trabajador fuera de las jornadas laborales, es un trabajo extra, que debe ser pagado por el empresario o empleador. Cuando existan aspectos que no están dentro de las jornadas de trabajo la ley tomará las decisiones correspondientes. El trabajo efectivo se da cuando el empleado tenga su permanencia bajo las órdenes o disponibilidad de la persona que lo ha empleado.
- h) Los descansos para los trabajadores son de un día de descanso pagado por el periodo de seis días y los asuetos o feriados deben ser pagados sin excusas ni pretextos.

- i) Las vacaciones a que tiene derecho el empleado es de quince días hábiles por un año, los que serán pagados después de haber laborado un año, acá se exceptúan los que trabajan en empresas agrícolas, los que podrán tener derecho a diez días hábiles. El empleador no puede tomar decisiones alternas conforme la ley, únicamente cuando cese la relación de trabajo.
- j) Es obligación del empresario o empleador dar anualmente un aguinaldo al trabajador, el cien por ciento del salario devengado, o el salario establecido. Los empleados que han trabajado menos de un año el pago del aguinaldo será proporcional, conforme lo establece la ley.
- k) Condiciones y protección a la mujer que trabaja en las empresas. No debe de existir discriminación en la protección entre casadas y solteras. En su maternidad, la mujer trabajadora no se le puede pedir exigencias, ya que la misma gozará de descansos forzados, quienes percibirán el cien por ciento de sus salarios. Los descansos de las madres en maternidad, será un prenatal, de treinta días y post parto de cuarenta y cinco días. Las madres también obtienen un período de lactancia, el cual dependerá de las condiciones de la misma o por los médicos que atienden a dicha paciente.
- l) Los infantes menores de catorce años, no trabajaran en ninguna clase ocupacional, solamente los que establece la ley. Se prohíbe a empleadores dar trabajo a niños que no puedan resistir el trabajo que

se les proporciona, o que peligren los aspectos morales. Así los empleados que tengan más de sesenta años, serán tratados adecuadamente conforme su edad cronológica;

m) Se dará protección a los que tienen ceguera total, que sea incapacitado, y con problemas físicos, psicológicos o sensoriales;

n) Los empleados guatemaltecos deben tener prioridad antes que los extranjeros, equitativos en condiciones de trabajo y los porcentajes que determine la ley del Estado de Guatemala. En el método comparativo circunstancial, ningún guatemalteco puede ganar menos económicamente que un extranjero;

ñ) Los empleadores y trabajadores establecerán normas para cumplirlas con obligatoriedad, en las contrataciones individuales y colectivas laborales, tanto el empleador como el empleado están obligados al desarrollo económico de la empresa para poder lograr el bien común de los dos;

o) Cuando un empleado sea despedido sin justificación alguna, el empresario o empleador tiene que dar prestaciones con un mes de salario por año, para justificar los servicios continuos se hará de la fecha en que inicio a trabajar, sea cual fuere el trabajo.

p) La ley establece que, durante el fallecimiento del trabajador, el empleador tiene la obligación de proporcionar al conyugue o familia, las prestaciones que pueden cubrir mensualidades vencidas que no sea

menos del último salario recibido. Si la persona fallece cuando se encuentra cubierto por el Instituto de Seguridad Social, el empleador no tiene ninguna responsabilidad, sino la entidad que le proporciona seguridad será la encargada de cubrir los gastos y las prestaciones. Así también si no es cubierto en su totalidad el que los emplea pagará la parte faltante;

- q) Todo trabajador tiene derecho a la libre sindicalización, sin que sea marginado, solamente tiene que llenar lo que la ley establece. No se puede despedir a los trabajadores por los empresarios por pertenecer a un sindicato de carácter laboral, en el momento que se den estos problemas es necesario avisar rápidamente a la Inspección General de Trabajo. Pueden pertenecer, en organización, dirección y asesoría de los sindicatos, los guatemaltecos naturales nacidos en el Estado de Guatemala. A excepción de los casos donde se necesita de asistencia técnica del gobierno y la disponibilidad de los tratados o convenios, autorizados por el Ejecutivo.
- r) Las instituciones económicas y de previsión social, deben dar prioridad a los empleados, proporcionándole prestaciones económicas, por los aspectos que la ley establece;
- s) el patrono que no pruebe la causa del despido, deberá de pagarle al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario, dos meses en caso de apelación de la sentencia y si el proceso dura más de dos

meses en el trámite deberá de pagar el 50% del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite del plazo hasta un máximo de seis meses; cabe resaltar acá, que debido al principio de superación en materia laboral, del cual consiste en que, tanto patrono como trabajador pueden pactar derecho más allá de los derechos mínimos así como también, el Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441, en referencia al pago de daños y perjuicios supero a la norma constitucional ya que en dicho código de trabajo se fundamenta que el plazo para daños y perjuicios es hasta para un máximo de 12 meses, fundamentando en el artículo 78 último párrafo lo siguiente: “A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de 12 meses de salario y las costas judiciales”.

- t) El Estado de Guatemala ha participado en convenios y tratados internacionales con el fin de mejorar a la clase trabajadora, así como también para perfeccionar la protección y condiciones de trabajo. Dichos convenios y tratados proporcionan los derechos de los que goza la clase trabajadora.

Considera la ponente que el artículo antes comentado son derechos que todo trabajador posee y además son una obligación social para cada uno de ellos , por estar establecidos en la Constitución Política de la

República de Guatemala, estos derechos vienen a equilibrar la disimilitud tanto social como económica que existe entre los empleadores y empleados o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores concediéndoles la protección jurídica preeminente, además son garantías mínimas que regulan las normas jurídicas en materia laboral como en constitucional, de manera tal, que es el mínimo de derechos que tiene o que debe de gozar el trabajador siendo estos irrenunciables.

Otro derecho fundamental para todo trabajador es el derecho de huelga y paro establecido en la Constitución política de la República de Guatemala en el artículo 4 fundamentando lo siguiente: “Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de la conciliación. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

Si bien es cierto que en la aplicación e interpretación de las normas se puede determinar si el derecho de huelga y el paro de labores llenan todos los requisitos para ser declarados como legales o no, ya que existen procedimientos conciliatorios. Las huelgas o paros de labores pueden realizarse únicamente de orden económico. Así también las normas determinaran los aspectos en que no puede permitirse dicha huelga o paro laboral.

Así mismo la vivienda es otro derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 105 regulando lo siguiente:

El Estado de Guatemala, por medio de oficinas específicas, apoya aspectos de planificación y construcciones de habitaciones a los trabajadores, con fuentes de financiamiento moderadas, para que el empleado pueda adquirir una vivienda que reúna las condiciones mínimas de salud. Los empresarios están obligados a brindarles a sus trabajadores una vivienda digna, como lo establecen las leyes en el Estado de Guatemala.

Por lo anteriormente expuesto todo empleado tiene derecho a una vivienda digna, saludable, y adecuada, para el disfrute de todos los derechos tanto económicos como sociales, el empleador está facultado para poder otorgarle este derecho conforme lo estipulan las normas, tanto nacionales como internacionales, este es un derecho fundamental para todo empleado sin distinción alguna.

Además, el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales indicando lo siguiente: “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”.

Con referencia al artículo antes mencionado todos los derechos económicos sociales establecidos en la Constitución política de la República de Guatemala y en otras normas laborales nacionales e internacionales son irrenunciables, tanto para empleados individuales y sindicatos de empleados la ley protege estos derechos, en el citado artículo se encuentra regulado el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, ya que toda persona que labore en determinada empresa o institución sea este por contrato individual o contrato colectivo no puede renunciar a sus derechos mínimos, al respecto de lo antes comentado el código de trabajo decreto 1441 en el artículo 22 regula que: “en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.

Con relación a la irrenunciabilidad de los derechos de todo trabajador, Molina (2002) comenta que:

Aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador: a) de aceptar una renuncia en un estado de necesidad. b) que renuncie por algún engaño o ardid del empleador. (P. 26)

Como se ha venido comentado todo trabajador no puede renunciar a sus derechos mínimos ya que la ley lo ampara y si se diere el caso en que determinado empleado firmare algún documento donde consta que acepta laborar con menos derechos de los que se encuentran establecidos en ley, dicho documento será nulo, ya que la irrenunciabilidad de tales derechos se encuentran fundamentados en normas laborales y constitucionales. Estas normas vienen a regular la desigualdad que existiere entre patrono y trabajador ya que todos los derechos ahí regulados son indispensables para todo trabajador y así mismo busca la protección a sus derechos tanto sociales como económicos.

Continuando con el tema de los derechos económicos, sociales que tiene todo trabajador se cita el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales que fundamenta lo siguiente:

Los estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguran en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: I) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular deben de asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; II) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto; b) la seguridad y la higiene en el trabajo, c) igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad, d) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Ante todo debe de existir igualdad en derechos y condiciones entre patronos y trabajadores sin distinción alguna, ya que ningún trabajador debe de ser sometido a la desigualdad de todos los derechos que otorgan las normas nacionales e internacionales, existen pactos ratificados por el Estado de Guatemala donde regulan la igualdad que debe de haber entre empleadores y empleados mismo que es un derecho que se les otorga y debe de ser cumplido con exactitud para que no existan dificultades entre ambas partes.

Además, el artículo 8 del pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales regula y sigue manifestando que:

Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales...b) el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de estas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una entidad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Si bien es cierto, que, todo trabajador tiene el derecho a fundar e incorporarse al sindicato de su elección que le sea conveniente y así poder resguardar sus beneficios tanto económicos como sociales, para que estos no se vean afectados ya que su fin principal es optimizar sus circunstancias financieras. Así como también, las organizaciones de

trabajadores o empleadores, tienen el derecho de actuar libremente conforme lo regulen las normas nacionales e internacionales, con la finalidad de preservar y perfeccionar sus intereses financieros y sindicales.

Para finalizar con el tema, la ponente considera que, los derechos económicos sociales de todo trabajador se encuentran reguladas tanto en normas nacionales como internacionales, además de ello son derechos mínimos que todo trabajador debe de tener y que no pueden ser violentados por patronos y tampoco por ningún representante de entidades que lleven el control de los empleados a su cargo y que a la vez son irrenunciables, ya que existen reglas jurídicas que protegen las remuneraciones de las que goza todo trabajador.

## **La competencia en materia laboral**

Para iniciar a desarrollar la competencia laboral se propone lo expuesto por Gaytán (2017): “La competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo órgano jurisdiccional...” Por otra parte, el mismo autor indica que: “es el conjunto de las causas en que, con arreglo a la ley, puede el juez ejercer su jurisdicción y la facultad de ejercerla dentro de los límites en que le está atribuida”. ( p,p, 331,332).

En términos generales el tema la competencia en materia laboral es la facultad que tienen los jueces o tribunales ya sean estos de conciliación o arbitraje para conocer determinados asuntos que solo a ellos les compete, de conformidad con la ley, otra definición más precisa es la siguiente: “La competencia es el límite de la jurisdicción, es la porción de poder jurisdiccional en la cual el juez pretende ejercer”. (Enríquez, 2017, p, 38).

Como podemos apreciar en las citas mencionadas precedentemente acentúan a la competencia que tiene todo Juez o Tribunal de Trabajo, para solventar con exclusividad los conflictos ya sean estos económicos o sociales, que surjan entre patronos y trabajadores o sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos, sometidos a su jurisdicción, dicha competitividad que tienen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se encuentra limitada, así mismo se divide en varias clases de las cuales se mencionaran en el transcurso del presente tema.

## **Competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en la celebración de los convenios colectivos**

Para el abordaje en concreto de la competencia, se cita el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala que fundamenta: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de

juzgar y promover la ejecución de lo juzgado”. Todos los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en la celebración de los convenios colectivos, deben de asumir la competencia conforme lo establece principalmente la Constitución Política de la República de Guatemala, como las diferentes leyes que rigen a los mismos.

## **Reglas de la competencia**

Con referencia al tema que antecede se puede mencionar que las reglas de la competencia son todas aquellas establecidas dentro de las normas jurídicas de las cuales se deben de aplicar sin importar la naturaleza del asunto o jerarquía del juez o tribunal que debe de conocer de él. Para establecer mejor la competencia de dichos tribunales se tomarán como base las reglas que la determinan tomando como base los artículos siguientes.

## **Competencia por razón de la materia**

Esta clase de competencia, se refiere al área del derecho que conocerán los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. El artículo 292 del código de trabajo decreto 1441 regula lo siguiente:

Los juzgados de trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico..., b) los conflictos colectivos de carácter económico..., c) la disolución de organizaciones sindicales..., d) los asuntos contenciosos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..., f) la cuantía que exceda de cien quetzales, g) y todos los asuntos que determine la ley.

Al efectuar la cita arriba expuesta, se considera que los Tribunales de Trabajo, en primera instancia deben de resolver todos los conflictos de trabajo que surjan entre las partes ya sean estos de índole individual o colectivo, y económico, social, utilizando los procedimientos establecidos en determinadas normas jurídicas, así como también las reglas de la competencia y poder así evitar cualquier *litis* que surja entre patronos y trabajadores.

## **Competencia por razón de la cuantía**

Con relación a la competencia por razón de la cuantía el código de trabajo decreto 1441 en el artículo 291 regula lo siguiente:

Los juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q. 3,000.00) quetzales. Todos los jueces de paz de la república tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social.

De tal manera que la competencia por razón de la cuantía, es la asignada a cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social, dependiendo del valor económico que se litiga en juicio, Así como también se considera que la cita antes constituida, a esta clase de competencia la conocen los Jueces menores, cuando el importe económico por el que se está llevando a cabo determinado juicio, no exceda de cierto valor que determine la Corte Suprema de Justicia, en las cuales se regula la cantidad que conocerán los Juzgado de Trabajo.

### **Competencia por razón del territorio**

La competencia por razón del territorio “se realiza atendiendo a la circunscripción territorial donde el juez ejerce. También existen las zonas económicas”. (Enríquez, 2017, p, 38)

El artículo 314 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece lo siguiente:

Salvo disposiciones en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social: a) el de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución de trabajo. b) el de la zona jurisdiccional a la que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo. c) el de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivos del trabajo; y d) el de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorables para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

Con referencia al artículo citado preexisten normas jurídicas que acreditan al demandante para acudir ante determinado juez de trabajo del territorio de la república de Guatemala a efecto de esclarecer un litigio, siempre que se tenga en cuenta a las circunstancias descritas en dicha normativa. De tal manera que, al existir la posibilidad de iniciarse un conflicto de trabajo entre las partes, el juez que siempre es válido y competente, será el que se encuentre en la zona jurisdiccional en el que se elaboró el trabajo.

### **Competencia por razón del grado**

El artículo 292 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, establece lo siguiente: “Los juzgados de trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones...”. Así como el artículo 300 del mismo cuerpo legal regula: “La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinara el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social”.

Así mismo el artículo 302 de la multicitada norma con relación a la competencia por razón del grado que tienen las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social fundamenta de la siguiente manera: “Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o

por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta”.

Los artículos citados destacan la competencia de los jueces en materia laboral tanto colectivo como individual para que conozcan, tramiten y resuelvan con exclusividad los conflictos que surjan entre las partes y que están entrelazados o vinculados por un contrato de índole laboral y que se encuentren sometidos a su jurisdicción, los jueces de trabajo y previsión social deben de resolver los conflictos dentro de las áreas que les corresponde conforme lo establecen las norma jurídicas.

## **Competencia administrativa de la Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo es una dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene funciones importantes a su cargo, como velar porque trabajadores y patronos cumplan con sus derechos y obligaciones que determinan las leyes laborales, así como también la Constitución Política de la República. Además, cuenta con la facultad de autorizar los reglamentos interiores de trabajo y otorgar autorizaciones para que todo empleado pueda laborar en días de descanso, así como, hacer visitas al centro de trabajo para velar que todo patrono lleve un correcto cumplimiento con las normas con las que se rige.

Por su parte el artículo 278 del Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441 regula lo siguiente:

La inspección general de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores de trabajadores sociales, debe de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos o conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

Así mismo, el Acuerdo Gubernativo número 221-94 en el artículo 2, en relación al Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, fundamenta lo siguiente:

Todo proyecto de pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deberá presentarse a la Inspección General de Trabajo cuando la empresa o centro de trabajo de que se trate se ubique en el departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo más próxima.

Si bien es cierto que la Inspección General del Trabajo es una institución administrativa dependiente del Ministerio de Trabajo en las cuales tiene funciones, obligaciones y facultades que se les asigna a los inspectores de dicha dependencia, entre los cuales encontramos los siguientes: a) visitar lugares de trabajo, b) examinar libros, c) requerir el auxilio de la autoridad, d) colocar avisos e) prestar colaboración, f) gozar de

franquicia para comunicaciones, g) prohibición de divulgar secretos industriales.

Además, la Corte de Constitucionalidad en el expediente 729-2007, con sentencia de cinco de julio de dos mil siete fundamenta que:

La Inspección de trabajo, oficina perteneciente al Ministerio de Trabajo, es la responsable de controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y los patronos de las normas de fondo y las provenientes de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el marco de la prestación laboral. Las funciones son preventivas, educativas y de promoción de sanciones. Cuando un inspector de la primera entidad mencionada verifica una violación a las disposiciones tanto legales como convencionales, debe de elaborar un acta donde las describirá y con ello se iniciará un procedimiento en sede jurisdiccional, que brindará la oportunidad del empleador o al trabajador de ejercer su derecho de defensa; proceso que finalmente se absolverá o se aplicará una sanción... (Richter, 2017, p, 390)

Si bien es cierto que, a la Inspección General de Trabajo, la normativa jurídica le otorga facultades para poder resolver los conflictos que surgen entre patronos y trabajadores o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, para que estos puedan llegar a un acuerdo y así poder evitar cualquier problema que surja entre ellos, por lo mismo la ponente considera que también podría tener la facultad de llevar a cabo la fase de conciliación cuando exista un conflicto colectivo de condiciones de trabajo de carácter económico social entre las partes y que no la lleve a cabo un Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 279 del Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441 con referencia a la Inspección General de Trabajo también establece lo siguiente:

Tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe de evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben de ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Incuestionablemente la Inspección General de Trabajo tiene legitimidad para intervenir en los conflictos económicos y jurídicos tal y como lo preceptúa el artículo 280 del código de trabajo de Guatemala, regulando que: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores...” “...además dentro de su función es velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social...”

Con relación a los artículos anteriormente citados la inspección General de Trabajo es una institución pública creada por el estado que debería de tener competencia para conciliar los intereses patronales y laborales, es decir llevar a cabo la fase de la conciliación cuando se dé un conflicto colectivo de condiciones de trabajo al no llegar a ningún acuerdo en la primera etapa que es la vía directa. Y que no sea necesario acudir a los

tribunales de conciliación que son presididos por un juez de trabajo y previsión social.

## **Juicios de derecho y de interés**

Los juicios de derecho y de interés en material laboral, tienen la finalidad de esclarecer conflictos, ya sean estos de carácter individual, cuando el interés que se persigue es particular; y de carácter colectivo, cuando el interés que se apremia, es para todos los trabajadores. Estos conflictos serán resueltos conforme lo indica la ley y la jurisprudencia, tal y como lo regula la Ley del Organismo Judicial Decreto Número 2-89 en el artículo 2: “la ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia la complementará”. Si bien es cierto que la ley en materia laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación que existe entre patronos y trabajadores, sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, cuando entre ellos exista un conflicto en común, para tener conocimiento sobre los conflictos que surgen entre trabajadores y empleadores se tomara una breve explicación:

## **Clases de conflicto**

Dentro de las clases de conflictos se mencionan los siguiente: a) de interés, estos pueden ser de carácter individual, o colectivo, b) Conflictos jurídicos o de derecho: estos buscan el cumplimiento de la aplicación de normas jurídicas, para conocer esta clase de conflictos

tienen competencia los jueces de primera instancia de trabajo y previsión social, y c) económicos-sociales en referencia a estos Enríquez, (2017) indica que: “buscan que se mejoren las condiciones de trabajo o que se creen nuevos derechos. Tienen competencia de conocerlos los tribunales de conciliación o de arbitraje”. ( p, 39)

## **Principios fundamentales de los juicios en materia laboral**

Com bien sabemos, existen principios propios de los juicios para la resolución de conflictos tanto colectivos como individuales en materia laboral, dentro de los cuales se menciona el principio de celeridad procesal, de sencillez, de claridad y poco formalismo, todos estos principios se encuentran fundamentados en el Código de Trabajo de Guatemala, en el quinto considerando que regula lo siguiente:

Que para la eficaz aplicación del código de trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Así como también el principio de oralidad, principio de impulso procesal de oficio y el principio de inmediación estos se encuentran fundamentados en los artículos 321 y 322 de la referida normativa; que fundamenta: “ El procedimiento en todos los juicios de trabajo y

prevision social es oral actuado e impulsado de oficio por los tribunales...” y el artículo 322 regula en cuanto al principio de oralidad: “las gestiones orales se haran directamente ante los tribunales de Trabajo y Prevision social, debiendose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables...”

El principio de sencillez consiste en que la demanda tambien puede realizarse de forma verbal por la parte interesada, el artículo 333 del Código de Trabajo hace referencia a este hecho regulando que: “...si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustandose a las exigencias del artículo anterior”. Asi como, el principio de conciliación que se encuentra regulado en el artículo 340 del mismo cuerpo legal: “...el juez procurara avenir las partes, proponiendoles formulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”

El principio de concentración procesal que consiste en que todas las partes y sujetos procesales deben de estar presentes en el día y hora que el juez determine regulado así en el Código de Trabajo en los artículos 335 y 340. La referida normativa laboral, en cuanto al principio de congruencia regula que: “Las sentencias se dictaran en forma clara y precisa, haciendose en ellas las declaraciones que sean congruentes con la demanda, ordenando o absolviendo, total o parcialmente, al

demandado y diciendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”.

Los principios antes mencionados son muy importantes para resolver los conflictos tanto jurídicos como económico-sociales ya que cada uno de ellos es aplicable en todo procedimiento, sustentando ante jueces de trabajo y previsión social. Todo conflicto que surja entre las partes, necesita ser conocidos por jueces de primera instancia o ya sea por un Tribunal de Conciliación o de Arbitraje, mediante un procedimiento específico. Por medio del cual se procede a presentar a continuación.

## **Procedimiento actual para la celebración de convenios colectivos**

Para llevar a cabo la solución de algún conflicto que surja entre las partes y así llegar a una negociación, es necesario acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que se instauren los procedimientos necesarios regulados en las normas laborales que a continuación se detallan.

### **Arreglo directo**

Para solucionar el conflicto surgido entre patronos y trabajadores se puede realizar el arreglo directo, fundamentado en el Código Laboral de Guatemala decreto 1441, en el artículo 374 regulando lo siguiente:

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 representantes de estos, verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes.

El citado artículo fundamenta el procedimiento por medio del cual los trabajadores y patronos pueden resolver sus conflictos por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o de amigables componedores; o de una autoridad administrativa, este arreglo, esencialmente se utiliza para negociar convenios colectivos o contratos colectivos. Según el artículo 375 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 regula: “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviara copia auténtica a la Inspección General de Trabajo”. Si no se llega a ningún acuerdo o que no haya arreglo directo entre las partes, se procede a la segunda etapa del procedimiento que es la etapa de la conciliación.

Así mismo la Corte de Constitucionalidad, expediente 2380-2013, con sentencia de veinte de marzo de dos mil catorce indica que:

Conforme al artículo 374 del Código de trabajo, el arreglo directo constituye un procedimiento interno y no obligatorio que pueden agotar los empleadores o trabajadores no sindicalizados, previo a promover un conflicto colectivo de carácter económico social que tenga como fin la negociación de peticiones específicas, derivados de conflictos laborales que pueden provocar huelga o paro en el centro de trabajo. Al concebirse como un procedimiento facultativo conforme las normas laborales vigentes, el emplazamiento judicial no está sujeto a su agotamiento, por lo que el juez no puede suspender el trámite del conflicto promovido por no

haberse agotado, quedando agotado por esta forma analizar el cumplimiento de los demás elementos que caracterizan la negociación del pliego de peticiones.

Ciertamente todo trabajador puede formar consejos o comités Ad Hoc en cada zona de labor, estas comisiones no deben de estar integrados por más de tres miembros como lo regula la norma jurídica, estos se encargaran de plantear a los patronos o a sus representantes su quejas o solicitudes para que no exista ningún conflicto entre las partes estas se pueden plantear ante el empleador verbalmente o por escrito y poder negociar cualquier problema laboral económico-social que surja entre ellos y así evitar llegar al paro o huelga en determinado lugar de trabajo.

## **Vía Directa**

El Código de Trabajo de Guatemala, en el artículo 51 último párrafo regula el procedimiento de negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por medio de la vía directa estableciendo que:

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 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.

Es decir, fundamenta que, la vía directa es un procedimiento para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo. a diferencia del arreglo directo que se circunscribe a la negociación de pactos colectivos, mientras que el arreglo directo es para negociar convenios colectivos o contratos colectivos de condiciones de trabajo. En si, para la negociacion de un pacto colectivo como lo indica el artículo 51 del citado cuerpo legal se realiza un proyecto en el que se hace llegar a la otra parte de la negociación por medio de la autoridad administrativa de trabajo que en este caso es la Inspeccion General de Trabajo que es el ente encargado de llevar el control entre empleados y empleadores para que no existan conflictos laborales.

Si existe acuerdo entre las partes se suscribe el pacto colectivo en tres ejemplares, de los cuales uno se envía al Ministerio de Trabajo y Prevision Social, ahora bien, si no hay acuerdo entre las partes el articulo 51 del mismo cuerpo legal indica que: “si transcurridos treinta días despues de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono las partes no han llegado a un acuerdo cualquiera de ellas puede

acudir a los tribunales de trabajo planteando el conflicto colectivo correspondiente.”

## **Conciliación**

Molina (2002) en cuanto a la etapa de conciliación determina que:

El término “conciliación” implica una pugna o lucha permanente; acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del Derecho Laboral; no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista etc. (P,30).

En términos generales la conciliación es una etapa importante para todo proceso laboral ya que en ella se busca que no existan conflictos entre las partes y evitar *Litis* que surjan entre patronos y trabajadores o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y poder así llegar a un acuerdo. El conciliador que concierta no tiene interés en el asunto a tratar y debe de ser franco, transparente y mediador, este persigue que las partes logren llegar a un convenio sin la necesidad de llegar al arbitraje.

Según artículo 293 del Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441, fundamenta que, esta etapa de conciliación está presidida por: “un juez de trabajo y previsión social que lo preside; un representante titular y tres

suplentes de los trabajadores; un representante titular y tres suplentes de los empleadores”. Cuyo objeto principal del tribunal es “mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de capital y del trabajo”. Esta etapa de la conciliación debe de contar con el acompañamiento de la Inspección General de Trabajo, ya que dicha institución tiene la facultad necesaria para llevar a cabo el proceso de conciliación regulado en el Código de Trabajo, sustituyendo así al Juzgado de Trabajo y Previsión Social en dicha etapa.

De conformidad con el artículo 274 de la precitada norma laboral la Inspección General de Trabajo, debe velar por “...el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a la materia laboral, que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. conforme al artículo citado la autoridad administrativa de trabajo, podrá intervenir en la etapa de conciliación cuando surjan conflictos colectivos laborales entre patronos y trabajadores, o sindicatos de estos, pues no resultaría nada nuevo puesto que ya se encuentra en alguna forma determinada al facultarle para homologar los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en su caso a intervenir dentro del dominado arreglo directo en el cual, a su instancia se puede resolver las controversias que surjan entre las partes.

El artículo 393 del Código de Trabajo regula que la conciliación no puede durar más de quince días, para iniciar el procedimiento de la conciliación se realiza un pliego de peticiones por lo cual se encuentra regulado en el artículo 381 de la multicitada norma laboral.

El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten estas, y a quien o a quienes se dirigen, cuales son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que la apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en estos prestan sus servicios y el nombre y apellido de sus delegados y la fecha.

El juez deberá de calificar los documentos, si no cumplen con los requisitos del artículo 381 del mismo cuerpo legal el mismo juez debe de corregirlos mediante acta. “En la entrega del pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos”.

Calificados los documentos necesarios el juez da trámite a la solicitud conforme lo regula el artículo 381 del código de trabajo. esta debe de contener lo siguiente:

El juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demas generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la poblacion donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, direccion en donde deba de ser notificada esta, la indicacion donde se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la peticion de tramite conforme las reglas de los articulos que proceden.

## **Tramite de la solicitud**

- a) Se le da trámite a la solicitud,
- b) Procede a la formación del tribunal de conciliación, dentro de doce horas siguientes,
- c) Se notifica a la otra parte por todos los medios a su alcance, que deben nombrar una delegación analoga dentro de 24 horas,
- d) Dos horas antes de la hora fijada para la audiencia, oirá de forma separada a los delegados de las parte. (Enríquez, 2017, p, 95).

## **Audiencia**

El reglamento interior de los organos jurisdiccionales de trabajo y previsión social fundamenta en el artículo 15, la naturaleza de la audiencia regulando lo siguiente:

La audiencia es el acto procesal por medio del cual, el juez o tribunal recibe información relevante directamente de los sujetos procesales, para la toma de decisiones de naturaleza jurisdiccional. Su realización será oral, continua, contradictoria, pública y concentrada. Sera precedida por el juez o por el presidente de la Sala de Apelaciones, desde su inicio hasta el final y requiere de la citación legal de los sujetos procesales. La suspensión de una audiencia es excepcional y por causa plenamente justificada.

En esta etapa de audiencia continúa conociendo el Tribunal de Conciliación encargado de llevar a cabo dicho proceso, mismo que se encuentra presedido por Los Tribunales de Conciliacion y Arbitraje integrados actualmente por Jueces de Trabajo y Prevision Social y por representantes de los sectores obrero y patronal, tienen la función

otorgada en el Código de Trabajo de celebrar convenios colectivos de condiciones de trabajo, los cuales pasan a ser ley entre las partes.

Esto lleva implícita una doble función para el Juez de Trabajo y Prevision Social , ya que de conformidad con el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, les corresponde la facultad de administrar justicia, sin embargo al formar parte de un Tribunal de Conciliación también se otorga la facultad de crear acuerdos de aplicación y observancia entre patronos y trabajadores, las cuales adquieren fuerza de ley. Se considera que dicha facultad, no debe ser competencia de los Jueces de Trabajo y Prevision Social, ya que estos de acuerdo a la norma constitucional ya descrita, ven limitada su actuación al aplicar el derecho existente a través de los denominados juicios de derecho.

Posterior a la audiencia, según Enríquez (2017), pueden darse dos opciones “Opción uno: si hay arreglo, en este caso se elabora el convenio”.“Opcion dos: No hay arreglo. En este caso el tribunal de conciliación deja de conocer y procede al arbitraje, Si no se cumple con suscribir el convenio, se solicita al juez que declare la legalidad de la huelga” y se pasa a la tercera fase que es el arbitraje (p. 96)

## Arbitraje

Garníca Enríquez (2017), describe el arbitraje indicando que: “El arbitraje es una forma de resolución de conflictos, en la cual se busca resolver el conflicto sin necesidad de acudir a la jurisdicción ordinaria. Las partes nombran a un tercero (àrbitro) para que en base a la equidad resuelva el conflicto. (p, 96)

Así mismo el artículo 397 del Código de Trabajo de Guatemala regula las clases de arbitraje.

1. Se ha realizado una inves Potestativo: 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 paro, calificados de legales.
2. Obligatorio: a) en el caso que la huelga y el paro sean declarados legales y no inicia la holganza.

tigación en diversos textos así como en el Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441 sobre el procedimiento del Arbitraje, del cual se ha llegado a la conclusión que, de acuerdo con lo expuesto por Omar Francisco Garníca Enríquez y contenido en el Código de Trabajo respecto al proceso del arbitraje se debe de proseguir de la manera siguiente, en primer lugar se da el Sometimiento al arbitraje: con referencia al sometimiento al arbitraje el artículo 398 del Código de Trabajo regula “en los casos de arbitraje potestativo las partes deben de someter ante el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social”

Por su parte Enríquez (2017) manifiesta lo siguiente:

Arbitraje Potestativo: las partes deben someter ante el respectivo juez de trabajo y prevision social y por escrito, los motivos de su divergencia, designando tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos. Arbitraje Obligatorio: el juez convocara a las partes y levantara acta designando tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos. ( p, 97)

Segundo, integración del tribunal del arbitraje: El tribunal de arbitraje es integrado por un juez que lo preside un representante de los trabajadores y un representante del patrono asi como tambien un secretario, así mismo el artículo 399 del Código de Trabajo regula: “Llenados todos los tramites anteriores, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procedera a integrar el tribunal”

Tercero, como lo indica el artículo anteriormente citado dentro de las veinticuatro horas siguientes el tribunal de arbitraje se declara competente, en referencia a lo antes expuesto el artículo 401 del Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441 fundamenta que: “Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado el tribunal de arbitraje se declarara competentey se dictara sentencia dentro de los quince dias posteriores, durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias ”.

Cuarto, diligencias del Tribunal de Arbitraje: El artículo 401 del Código de Trabajo establece un plazo de quince días para emitir sentencia, estas diligencias se harán dentro de dicho plazo, así como también, como lo establece el precitado artículo, se “oír a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas interrogara personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar, ordenara la evacuacion rapida de las diligencias que estime convenientes”.

Quinto, el tribunal de arbitraje ordenara evacuación rápida de las diligencias, en referencia de lo que antecede Enriquez, (2017) manifiesta lo siguiente: “Esto será a solicitud de los delegados, incluyendo: las de prueba; y si lo considera oportuno, recabar dictamen técnico-económico del Ministerios de Trabajo y Prevision Social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, o sobre alguna o algunas de ellas”. (p, 98).

Sexto, sentencia: la sentencia o laudo arbitral se dictara dentro de los quince dias posteriores al que le declaró competente, “La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que en ellas determine el cual no sera inferior a un año. La sentencia resolvera por separado la peticiones de derecho, reivindicaciones económicas sociales, que la ley imponga o determine y que esten entregadas a la voluntad de las partes en conflicto”. (Enriquez 2017, p, 98)

Si bien es cierto que la norma jurídica laboral indica que el Tribunal de Arbitraje tiene la obligación de dictar sentencia en el tiempo establecido por la ley, así como también resolver con entera libertad y en conciencia negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas. Dicha norma indica que el Tribunal de Arbitraje puede solucionar más allá de lo que le fue solicitado y así poder resolver los conflictos colectivos económicos y sociales que existan entre las partes.

La sentencia anteriormente mencionada es apelable, tal y como lo regula el Código de Trabajo, en el artículo 404. El procedimiento para interponer el recurso de apelación es el siguiente.

Se interpone dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, y se interpone ante el Tribunal de Arbitraje que emitió la sentencia, seguidamente dentro del mismo plazo anterior, se elevarán los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social luego se da un auto para mejor fallar, antes de diez días de emitir sentencia y por último se da la sentencia definitiva de arbitraje, dentro de los siete días posteriores de recibidos los autos. (Enriquez 2017, p.p, 98,99)

La parte que se considera lesionada por una sentencia emitida por el Tribunal de Arbitraje tiene el derecho que le otorga la norma jurídica laboral, de poder interponer ante el mismo Tribunal de Arbitraje el recurso de apelación para que este eleve los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y este resuelve el dicho

recurso, con el objetivo de que esta sea reformada o revocada y la sentencia sea mas beneficiante para la parte afectada.

## **Autoridad con facultad para intervenir en la celebración de los convenios colectivos.**

El presente tema tiene como finalidad establecer que autoridades tienen la facultad para la celebración de convenios colectivos laborales, el artículo 283 del Código de Trabajo de Guatemala regula lo siguiente: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala; en el artículo 203 regula que: “corresponde a los Tribunales de Justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado”.

En si las autoridad con facultad para intervenir en la celebración de los convenios colectivos se encuentran reguladas en el artículo 284 del Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441, estableciendo lo siguiente: “ Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje así como también las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social” el artículo 285 del mismo cuerpo legal menciona que: “Dichos Tribunales forman parte del Organismo Judicial y

solicitada su intervención deben de actuar de oficio, la tramitación de los asuntos sometidos a su jurisdicción”

La multicitada norma da a conocer que, para la celebración de convenios colectivos, es necesaria la estructura organizativa de un ente mediador para la solución de los conflictos, esta estructura nace a raíz de los problemas económicos sociales que suscitan entre empleados y patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de empleados, la norma jurídica laboral hace referencia sobre las establecimientos que llevan a cabo la solución de conflictos que surjan entre las partes de las cuales veremos cada una de ellas a continuación.

## **Juzgados de Trabajo y Previsión Social**

Los juzgados de trabajo y previsión social se establecen con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determina, atendiendo al número de trabajadores, la industrialización, el número de organizaciones sindical, así como también el Código de Trabajo fundamenta, que la Corte Suprema de Justicia es quien determina el número de juzgados que se encontraran en cada zona. El artículo 289 del Decreto 1441 indica que estos juzgados “están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la Republica y removido por la Corte Suprema de Justicia...”. Así como también por: “...un secretario,

que debe de ser abogado o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios”.

El artículo 292 del Código de Trabajo de Guatemala hace referencia de todos los asuntos que el Juzgado de Trabajo y Previsión Social debe de conocer en primera instancia los cuales son:

- a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes o reglamentos de trabajo del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico...
- c) de todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan;
- d) de todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social,...
- f) de todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Así como también de todos los asuntos que determina la ley.

Además de las atribuciones que la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes ordinarias, los reglamentos y los acuerdos emitidos por la Corte Suprema de Justicia le confiere a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social también se menciona las funciones de relevancia contenidas en el Reglamento Interior de los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión social acuerdo número 48-2017 que en el artículo 29 regula lo siguiente:

- a) La solución de conflictos individuales y colectivos en materia laboral y previsión social que sean sometidos a su consideración de acuerdo a la competencia asignada por la Corte Suprema de Justicia.
- b) Remitir cuando sea requerido, a la Dirección de Gestión Laboral los fallos que se consideren necesarios para la publicación oficial en la gaceta de tribunales.
- a) Realizar gestiones ante las dependencias administrativas para la mejora continua del modelo de gestión laboral.
- b) Homologar los acuerdos que sean suscritos entre las partes en el Centro de Mediación el Organismo Judicial en los procesos que estén bajo su conocimiento.

Conforme a lo anteriormente expuesto se puede considerar que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son instituciones que se encuentran en cada zona jurisdiccional encargadas de ejercer la resolución de conflictos en materia laboral que surjan dentro de determinada agrupación de empleados y empleadores, dependiendo la competencia que les corresponde, así como también buscan el cumplimiento de todo reglamento interior para evitar que surjan conflictos entre los empleados y patronos.

## **Tribunales de Conciliación y Arbitraje**

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son formados con una sola finalidad muy importante por la que el artículo 293 del Código de Trabajo fundamenta: “La finalidad de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo”. Así mismo regula que, para mantener un equilibrio adecuado entre empleado

y empleador, se hace necesario integrar un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, de la siguiente manera: “Un juez de Trabajo y Previsión Social que los preside; un representante titular y tres suplentes de los trabajadores y un representante titular y tres suplentes de los empleadores”.

Así mismo el Código de Trabajo Decreto 1441 en el artículo 294 indica que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen carácter de ley indicando lo siguiente: “Tienen carácter de ley permanente y funcionaran en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral”. Además, regula que dichos tribunales “conocen en primera instancia”

También el artículo 295 del mismo cuerpo legal regula:

Los representantes de los trabajadores y empleadores serán propuestos por sus respectivas organizaciones de la corte Suprema de Justicia a más tardar el ultima día hábil del mes de noviembre de cada año, para que esta califique dentro de los quince días siguientes si los candidatos a ser nombrados reúnen o no las calidades que la ley exige.

Así mismo, sobre el tema, la Conciliación y el Arbitraje el artículo 298 del Código de Trabajo fundamenta lo siguiente: “En los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el presidente es el encargado de dictar las resoluciones de trámite las que serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del Tribunal aun cuando alguno votare en contra”.

Como se ha indicado en textos anteriores si no se llega a ningún acuerdo entre patronos y trabajadores en vía directa o arreglo directo se pasa a la fase de conciliación, se forma el tribunal de conciliación que es un órgano que imparte justicia laboral que es competente para dar solución a los conflictos colectivos que surjan entre patronos y trabajadores, ya que dentro de sus atribuciones al formarse el tribunal de conciliación este se forma para escuchar a las partes y si no llegan a ninguna conciliación tienen la facultad de proponer fórmulas de solución para que no exista conflicto de intereses sociales entre los mismos, o la creación de convenios. Dicha facultad de crear convenios con fuerza de ley entre trabajadores y patronos, no debe de ser competencia de los jueces de trabajo y previsión social, ya que estos de acuerdo a la norma constitucional, ven limitada su actuación a aplicar el derecho existente a través de los denominados juicios de derecho.

Al no haber conciliación se forma el Tribunal de Arbitraje que solamente en caso de incumplimiento a los acuerdos que hayan llegado patronos y trabajadores dentro de una negociación colectiva, se habilitaría la competencia de dichos jueces quienes a partir de su requerimiento a través del derecho de acción de la parte que se considera perjudicada, podrían actuar y determinar el derecho controvertido a través de un proceso preestablecido.

## **Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

La Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de conocer de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje cuando proceda la apelación o la consulta. Así como también cumplir con todas las atribuciones que les asignen la constitución, la ley y los reglamentos en segunda instancia, el artículo 300 del Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441 fundamenta lo siguiente: “La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden determinara el número y jurisdicción territorial de las Salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social”. El artículo 301 del mismo cuerpo legal indica que “dichas salas estarán integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes”.

El Reglamento Interior de los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social acuerdo número 48-2007 con referencia a la integración y las funciones que tiene la corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social regula lo siguiente.:

Las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social se integrarán con los magistrados titulares, magistrados de apoyo y los auxiliares judiciales que se designen de conformidad con la ley, a todos les corresponde cumplir con las atribuciones que les designa la Constitución, la ley, los reglamentos, manual de clasificación de puestos y salarios y acuerdos emitidos por la corte suprema de justicia o la autoridad que corresponda.

Acá se debe considerar también la importancia de las atribuciones legales en materia de negociación colectiva, de las Salas de Apelación de Trabajo y previsión social, ya que, según el Código de Trabajo, en el artículo 303, dichas Salas conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o consulta.

De acuerdo al citado artículo y también a lo regulado en el artículo 294, en la etapa de conciliación, en caso de que no existiere acuerdo entre las partes ni acuerdo de acudir al arbitraje, y dentro de las veinticuatro horas de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede solicitar al Juez se pronuncie sobre la ilegalidad o legalidad del movimiento. Esta resolución, que puede variar de acuerdo a nuevas circunstancias que afecten la calificación que se haga del movimiento, debe ser elevada, de oficio y en consulta a la Sala jurisdiccional.

Esta Sala al analizar los antecedentes, tanto de hecho como de derecho, resolverá en definitiva y esta resolución es necesaria para que los trabajadores acudan a la huelga o los patronos al paro. De acuerdo a la calificación que realice la Sala respectiva, se decidirá en definitiva sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento y el Secretario de dicho órgano jurisdiccional, debe dar aviso de la parte dispositiva de la resolución a los delegados de las partes, a la Inspección General de Trabajo y a la

Dirección General de la Policía Nacional Civil a fin de que esta tome las medidas necesarias para mantener el orden.

La resolución dictada por la Sala Jurisdiccional, entonces, resulta de capital importancia dentro del movimiento de la negociación colectiva, pues como se ha indicado anteriormente, refrendando o no la decisión del Juez que preside el Tribunal de Conciliación para que tanto los trabajadores como los patronos, decidan ir a la huelga o paro, respectivamente, lo cual garantiza una certeza jurídica con respecto a que la negociación se ha conducido de acuerdo a los principios y normas jurídicas propias de ella.

**Efecto de otorgar a la Inspección General de Trabajo la facultad de intervenir en la negociación colectiva, sustituyendo así en la etapa de conciliación a los Tribunales de Conciliación.**

Dentro del efecto de otorgarle dicha facultad a la Inspección General de Trabajo encontramos que se agilizarían los procesos que conocen los Tribunales de Trabajo y Previsión social, pues estos tendrían participación únicamente en casos de incumplimiento de los convenios celebrados ante la Inspección General de Trabajo y se cumpliría con el mandato

Constitucional de que los jueces solamente aplican el derecho y no lo crean.

De manera comparativa se puede tomar el caso de la negociación colectiva que se desarrolla en Chile ya que tanto este como Guatemala son miembros de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y en ambos casos la legislación laboral permite la celebración de convenios colectivos de trabajo, cuya naturaleza es la de superar las condiciones laborales del trabajador frente a su empleador. Sin embargo, en ambos casos la celebración de dichos convenios se realiza a instancia o participación de distintas autoridades pues en Guatemala se realiza ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que presiden los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en tanto que en Chile se puede realizar ante los oficios de autoridad administrativa como la Dirección del Trabajo.

Por lo anterior, el criterio de comparabilidad entre ambas legislaciones se refiere a que si a pesar de que son suscritos ante autoridades administrativas o judiciales los convenios colectivos de trabajo tienen en ambos casos la calidad de ley entre las partes. Entonces, de acuerdo a lo regulado en los distintos Códigos de Trabajo vigentes en Chile y Guatemala, respectivamente, encontramos el siguiente cuadro de comparabilidad.

## **Cuadro de elementos de comparabilidad sobre negociación colectiva en Guatemala y Chile.**

<b>GUATEMALA</b>		
<b>¿Quiénes pueden negociar?</b>	Patronos, trabajadores, sindicato de patronos, sindicatos de trabajadores, comités Ad Hoc.	Fundamento artículo 214 del Código de Trabajo, Decreto 1441
<b>¿Existe fuero?</b>	Incidente de reinstalación, derecho de inamovilidad, que no se tomen represalias, que no se impida el ejercicio de sus derechos, incidente de determinación de contrato.	Fundamento legal artículo 379 y 380 del Código de Trabajo, decreto 1441
<b>Vía o arreglo directo</b>	Vía directa, arreglo directo o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores.	Fundamento, artículo 51 del Código de Trabajo, decreto 1441
<b>Instancia judicial o administrativa</b>	Tribunales de Conciliación y Tribunales de Arbitraje	Fundamento, artículo 51 y artículo 293 del Código de Trabajo, Decreto 1441
<b>Vigencia del convenio</b>	No menor de un año ni mayor de tres años.	Fundamento legal artículo 53 del Código de Trabajo, Decreto 1441
<b>Se considera ley entre las partes</b>	Tienen fuerza obligatoria para las partes, son de observancia obligatoria para las partes	Fundamento, artículo 49 del Código de Trabajo, Decreto 1441.
<b>Contenido</b>	Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre	Fundamento legal artículo 49 del Código de Trabajo,

	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 a las demás materias relativas a éste.	decreto 1441.
<b>Vía en caso de incumplimiento del convenio</b>	Puede optar en declararse en huelga o en paro	Fundamento legal artículo 406 del Código de Trabajo, decreto 1441

<b>CHILE</b>		
<b>¿Quiénes pueden negociar?</b>	Trabajadores, empleadores por medio de sus organizaciones sindicales o grupos sindicales	Fundamento en los artículos 3, 6, 23 del código laboral de Chile
<b>¿Existe fuero?</b>	Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, se terminara cuando caduque la	Fundamento legal en los artículos 174, 243, 283, 294, 309 del Código Laboral de Chile

	personalidad jurídica del sindicato, Gozarán de inamovilidad funcionaria, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente.	
<b>Vía o arreglo directo</b>	Vía directa	Fundamento legal artículo 341 del Código Laboral de Chile.
<b>Instancia judicial o administrativa</b>	Mediación voluntaria administrativa y Arbitraje, Pertencientes al Registro Nacional de Árbitros Laborales de naturaleza pública.	Fundamento legal artículo 344, 378, 394 y 398 del código de trabajo de Chile.
<b>Vigencia del convenio</b>	No inferior a dos años ni superior a tres.	Fundamento legal artículo 324 del código laboral de Chile
<b>Se considera ley entre las partes</b>	Establece condiciones comunes de trabajo y Remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado.	Fundamento legal artículo 320 y 385 del código laboral de Chile
<b>Contenido</b>	Es La determinación precisa de las partes a quienes afecte. Son las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se	Fundamento legal artículo 321 del código laboral de Chile

	<p>hayan acordado, especificándolas detalladamente.</p> <p>Es el período de vigencia.</p> <p>Es el acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo comunes de trabajo.</p>	
<b>Vía en caso de incumplimiento del convenio</b>	Juzgados de Letras del Trabajo.	Fundamento legal artículo 420 del código laboral

En la denominada Vía Directa, en ambos países puede intervenir la autoridad administrativa de trabajo como conciliador en la negociación colectiva. En Chile no se encuentra establecida la intervención de los jueces de trabajo para la celebración de los convenios de trabajo, pues su intervención está limitada únicamente en la fase de ejecución o incumplimiento a ellos. Caso contrario ocurre en Guatemala en donde luego de agotada la Vía Directa, debe acudirse a los tribunales de trabajo para el planteamiento del conflicto colectivo. Dichos tribunales actúan presidiendo los tribunales de Conciliación y Arbitraje (esta etapa luego de agotarse la de Conciliación).

De esta manera los tribunales de trabajo son competentes para la creación de los convenios colectivos de trabajo y luego, en caso de incumplimiento, para su ejecución. Dicha facultad entonces otorga un doble rol jurídico a los

tribunales de trabajo, de creador de normas laborales de cumplimiento obligatorio entre trabajadores y empleadores y su conocimiento posterior en caso de incumplimiento, tergiversando con ello lo establecido en el artículo 203 de la Constitución Política de Guatemala en cuanto a que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

La característica entre ambas legislaciones de ser celebrados los convenios colectivos de trabajo ante autoridades administrativas o judiciales, respectivamente, no menoscaba la calidad de fuerza entre las partes de los mismos, ni contradice los estándares de negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo que en aplicación del principio de celeridad y poco formalismo de que se encuentra investido el derecho laboral, en Guatemala podría implementarse la modalidad de que dichos convenios colectivos fueran celebrados a instancia de autoridad administrativa de trabajo, quedando limitada la jurisdicción mediante los juicios de derecho al momento de ser incumplidos los mismos.

## **Conclusiones**

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en Guatemala son competentes para la creación de los convenios colectivos de trabajo y luego, en caso de incumplimiento, para su ejecución. Dicha facultad entonces les otorga un doble rol jurídico, de creador de normas laborales de cumplimiento obligatorio entre trabajadores y empleadores y su conocimiento posterior en caso de incumplimiento, tergiversando con ello lo establecido en el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a que corresponde a los tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución.

La facultad de celebración de los convenios colectivos de trabajo ante la Inspección General de Trabajo, según los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, no menoscaba la calidad de fuerza entre las partes de los mismos y no contradice la normativa constitucional. Por lo que en aplicación el principio de celeridad y poco formalismo de que se encuentra investido el derecho laboral, en Guatemala podría implementarse la modalidad de que dichos convenios colectivos fueran celebrados a instancia de autoridad administrativa de trabajo, quedando limitada la actividad de los órganos jurisdiccionales al momento de ser incumplidos los mismos.

La facultad de la Inspección General de Trabajo de intervención en los conflictos que se susciten entre patronos y trabajadores no resulta nada nueva pues ya se encuentra regulado en el Código de Trabajo al facultarles a homologar los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y en caso a intervenir dentro del denominado Arreglo Directo, en el cual, a su instancia se puede resolver las controversias que surjan entre dichas partes. Por lo tanto, la facultad de intervenir, avenir y autorizar los convenios surgidos entre patronos y trabajadores con ocasión de un conflicto colectivo sería una ampliación expresa y bien determinada a sus facultades ya señaladas en la ley de forma general.

## Referencia

A.G.res 2200A(XXI), 21 U.N GAOR Supp. (No. 16) p.49 ONU. (3 de enero de 1996). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Amaadachou Kaddur, F. (2014). *El Contenido del Convenio Colectivo: especial referencia al contenido minimo legal necesario* Biblioteca Virtual Univerdad de Granada España:Departamento de Derercho del Trabajo y de la Seguridad Social Facultad de Derecho Universidad de Granada. Asamblea Nacional Constituyente. (31 de mayo de 1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala, Guatemala,: Diario Oficial de Centro America.

Asamblea Nacional Constituyente. (31 de mayo de 1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala, Guatemala,: Diario Oficial de Centro America.

C-098-convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). (18 de Julio de 1951). Ginebra, zuisa: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

C-154- convenio sobre el fomento de la negociación colectiva,1981 (num. 154). (11 de agosto de 1983). Ginebra, zuisa: Organización Internaciona del Trabajo (OIT).

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Facultad de Derecho Universidad de Derecho: Granada España.

- Castañeda, L. L. (2007). *Análisis del carácter de ley Profesional de los Convenios Colectivos*. Guatemala, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Comisión Presidencial para la Reforma del Estado, la Descentralización y la participación Ciudadana COPRE. (2002). *Cuaderno del Ciudadano*. Guatemala, Guatemala: La comisión.
- Congreso de la República de Guatemala. (29 de Abril de 1961). Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441. Guatemala: Diario Oficial de Centro América.
- Corte de Constitucionalidad . (2007). *expediente 729-2007 con sentencia de cinco de julio de dos mil siete*. Guatemala.
- Corte de Contitucionalidad. (2014). *expediente 23-2013, con sentencia de veinte de marzo de dos mil catorce*. Guatemala.
- Corte Suprema de Justicia. (2017). *Acuerdo Número 48-2017 Reglamento Interior de los Organos Jurisdiccionales de Trabajo y Prevision Social*. Guatemala, Guatemala.
- Corte Suprema de Justicia. (2017). *Reglamento Interior de los Organos Jurisdiccionales de Trabajo y Prevision Social Acuerdo número 48-2017*. Guatemala, Guatemala.
- Enríquez, O. F. (2017). *La fase pública del examne técnico profesional octava edición*. Guatemala: Editorial Fenix.
- Gaytán, Jose Alfonso Bouzas Ortiz & German Reyes. (2017). *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*. Ciudad de México, México: IURE editores <https://ebookcentral.proquest.com>.

- Martínez Méndez, E. P. (2006). *Análisis crítico jurídico sobre la vigencia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo en nuestro ordenamiento jurídico*. Biblioteca de la USAC. Guatemala, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Molina, L. F. (2002). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala,, Guatemala, Centro América: Oscar de León Palacios.
- Orozco Castañeda, L. L. (2007). *Analisis del Caracter de ley Profesional de los Convenios Colectivos*. Guatemala, Guatemala: Facultad de ciencias juridicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Palacio del Organismo Legislativo. (10 de enero de 1989). *Ley del Organismo Judicial Decreto Número 2-89* . Guatemala, Guatemala: Diario ofical, de Centro America .
- Palacio Nacional. (13 de mayo de 1994). *Acuerdo Gubernativo Número 221-94*. Guatemala.
- Richter, M. (Marzo de 2017). *Codigo de Trabajo Comentado con sentencias de la Corte de Constitucionalidad 2a*. Ciudad de Guatemal, Guatemala: Editorial Piedra Santa.
- Trabajo, D. d. (enero de 2019). *codigo del Trabajo*. chile, Chile.