

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

LA COALICION DE TRABAJADORES Y EL CONVENIO
COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, COMO
FORMA DE RESOLVER LAS CONTROVERSIAS SURGIDAS
ENTRE EL PATRONO Y LOS TRABAJADORES
COALIGADOS CON OCASION DEL TRABAJO

TESIS

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

POR

OSCAR RENE LOPEZ LEIVA

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Enero de 1997

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	
VOCAL IV	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
SECRETARIO	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

PRESIDENTE	Lic. Javier Román Minestroza López
VOCAL	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
SECRETARIO	Lic. Oscar Bolaños Parada

Segunda Fase

PRESIDENTE	Lic. Mario Estuardo Gordillo Galindo
VOCAL	Lic. Ronald Manuel Colindres Roca
SECRETARIA	Licda. María Elisa Sandoval de Aqueche

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

JESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596



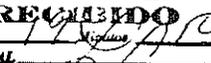
2063-96 

Guatemala, julio 29 de 1996.

Licenciado
José Francisco de Matta Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

30 JUL. '96

RECIBIDO
Hores 
OFICIAL

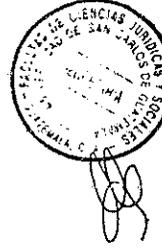
Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa decanatura, con fecha 13 de febrero de 1996, en el que se dispone nombrar al suscrito como asesor de tesis del bachiller OSCAR RENE LOPEZ LEIVA, le informo:

- a. El postulante presentó el tema de investigación "LA COALICION DE TRABAJADORES Y EL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, COMO FORMA DE RESOLVER LAS CONTROVERSIAS SURGIDAS ENTRE EL PATRONO Y LOS TRABAJADORES COALIGADOS CON OCASION DEL TRABAJO". El cual fue objeto del siguiente análisis por parte del suscrito.
- b. El trabajo en mención, fue presentado por el alumno López Leiva, conforme los requisitos de forma y fondo que establece el reglamento;
- c. La monografía en cuestión, aporta una temática de notable importancia, como lo es la institución de la coalición de trabajadores y el convenio colectivo de condiciones de trabajo, se hace una descripción citando los orígenes del convenio, las finalidades que conforme la legislación y la doctrina persigue, y en el desarrollo del estudio se demuestra que en la práctica procesal colectiva del trabajo guatemalteca, se desnaturaliza sus finalidades y sus propósitos, a causa del irrespeto a las leyes de trabajo por parte de patronos que conculcan constantemente las garantías constitucionales y ordinarias que establecen los derechos de asociación y organización. Se comprueba que la utilización de la institución de la coalición, se realiza con fines absolutamente diferentes a los previstos, situación que resulta importante para los efectos de el aporte que en materia de investigación científica esta obligada a hacer nuestra casa de estudios para con nuestra

CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596



comunidad.

d. En conclusión considero que al ser el presente trabajo una investigación de singular importancia, que sin lugar a dudas redundará en beneficios para nuestra casa de estudios y para los trabajadores guatemaltecos, el mismo debe continuar el trámite correspondiente, para su revisión; razón por la que me permito emitir dictamen favorable, suscribiéndome del Señor Decano, con muestras de mi alta estimación,

Atentamente,

Cesar Landelino Franco Lopez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, calle 17
Guatemala, Centroamericano



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, siete de agosto de mil novecientos noventa y
seis. -----

Atentamente pase al Lic. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN, para
que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller -
OSCAR RENE LOPEZ LEIVA y en su oportunidad emita el dic-
tamen correspondiente.-----

alhj.



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Fac. de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos



3289-9

Guatemala, 14 de octubre de 1.996.

SEÑOR LICENCIADO:
JOSE FRANCISCO DE MATA VELA.
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES.
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Hoyas 15 35
OFICIAL

SEÑOR DECANO:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller OSCAR RENE LOPEZ LEIVA, el cual se titula, " LA COALICION DE TRABAJADORES Y EL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, COMO FORMA DE RESOLVER LAS CONTROVERSIAS SURGIDAS ENTRE EL PATRONO Y LOS TRABAJADORES COALIGADOS CON OCASION DEL TRABAJO".

Tiene importancia este trabajo, en tanto que describe el derecho de coalición como parte del Derecho Colectivo del Trabajo y a la vez confronta esta institución del Derecho Vigente con la realidad que viven los trabajadores, que constantemente acosados por parte del patrono, para evitar que se organicen, recurren a las coaliciones, no ya, para negociar convenios colectivos sino para a través de los emplazamientos lograr la estabilidad en sus empleos, situación necesaria para poder sobrevivir en un medio económico desfavorable y de tanto desempleo como el nuestro.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central



En cuanto a la presentación del informe el autor utilizó la bibliografía correcta para el estudio del Tema, haciendo citas técnicas a lo largo del mismo, arribando a conclusiones congruentes, por lo que OPINO: que si llena los requisitos mínimos recomendados por nuestra casa de estudios para esta clase de trabajos y puede servir de base, para el examen correspondiente, previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales correspondientes.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN.
Revisor.

*Lic. Marco Tulio Castillo Lutin
Abogado y Notario*

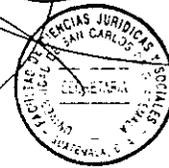
RECEIVED BY THE DEPARTMENT OF THE UNIVERSITY OF SAN CARLOS DE LIMA



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, noviembre cinco, de mil novecientos noventiseis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del Bachiller OSCAR RENE LOPEZ LEIVA intitulado "LA COALICION DE TRABAJADORES Y EL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, COMO FORMA DE RESOLVER LAS CONTROVERSIAS SURGIDAS ENTRE EL PATRONO Y LOS TRABAJADORES COALIGADOS CON OCASION DEL TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis. -----

ahg.



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:
Ser Supremo espiritual, por haberme permitido culminar mis estudios.
- A MIS PADRES:
Julio Enrique López Arévalo (Q.E.P.D.)
María del Carmen Leiva
Quienes siempre insistieron en que me profesionalizara y cuyos sacrificios recompensó en mínima parte.
- A LA TRES VECES CENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:
Por haberme permitido tener acceso a sus aulas y ser un ciudadano privilegiado.
- A La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos.
- A todo el personal docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Quienes me trasladaron sus conocimientos y a los cuales me debo.
- A todos aquellos compañeros y amigos con quienes aunamos esfuerzos, he hecho posible este acto.

INDICE

Página

INTRODUCCION

i

CAPITULO I

NACIMIENTO Y FORMACION DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1.1	Antecedentes	1
1.2	Evolución Histórica	1
1.3	Naturaleza jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo	3
1.4	Instituciones y definición del Derecho Colectivo del Trabajo	5
1.4.1	Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo	7
1.4.2	Definiciones y Consideraciones	8
1.4.3	La definición del Derecho Colectivo del Trabajo	10

CAPITULO II

EL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA

2.1	Antecedentes históricos	11
2.2	El Convenio como institución	13
2.3	Naturaleza jurídica del Convenio Colectivo	16
2.3.1	La tesis civilista del Convenio	16
2.3.2	La tesis publicista del Convenio	18
2.3.3	La tesis reglamentaria y del Derecho Positivo	21
2.3.4	La tesis democrática	22
2.3.4	Conclusión	24
2.4	Evolución del Convenio Colectivo	25
2.4.1	El primer período	25
2.4.2	El segundo período	30
2.4.3	El Convenio Colectivo propiamente dicho	32
2.4.4	El Principio mayoritario	34
2.4.5	La inderogabilidad	35
2.5	Definición del Convenio Colectivo	36
2.5.1	Las partes en el Convenio Colectivo	36
2.5.2	Las cláusulas de garantía sindical	37
2.5.3	Diversidad de cláusulas sindicales	37
2.5.4	Las cláusulas de exclusión	38
2.5.5	La finalización del Convenio Colectivo	38

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

CAPITULO III

LA COALICION DE TRABAJADORES Y EL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL GUATEMALTECO

3.1	Constitución del grupo coaligado	39
3.1.1	Forma de expresión de la coalición	40
3.1.2	Personería del grupo coaligado	40
3.2	Envío del pliego de peticiones al empleador	40
3.2.1	Contenido del pliego de peticiones y requisito de la demanda	40
3.2.2	Las prevenciones que origina el planteamiento de la demanda colectiva	41
3.3	Inicio del Conocimiento del Tribunal de Conciliación y nombramiento de delegación análoga por parte del patrono	41
3.3.1	Inadmisibilidad de recursos en la fase de conciliación	41
3.3.2	Celebración de audiencias por el Tribunal de Conciliación	42
3.3.3	Mecánica de la audiencia y coercibilidad para obligar a comparecer a las partes	42
3.3.4	Posible suscripción de convenio y sus efectos	42
3.3.5	Finalización de conocimiento del Tribunal de Conciliación y pliego de recomendaciones	42
3.3.6	Duración de los procedimientos de conciliación	43
3.4	Posibilidad de ir a la huelga legal, una vez fracasada la conciliación	43
3.5	La declaración de la huelga y el pronunciamiento de justicia, como acto generador del convenio colectivo de condiciones de trabajo	43
3.6	Esquema del Procedimiento para la suscripción de un Convenio	45

CAPITULO IV

CRITERIO DE TRABAJADORES COALIGADOS Y TRABAJADORES EN GENERAL RESPECTO A DEMOSTRAR LA DESNATURALIZACION DE LA FINALIDAD DE LA COALICION DE TRABAJADORES Y EL DESCONOCIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

4.1	Presentación	49
4.2	Encuesta	51
4.3	Evaluación	55
	CONCLUSIONES	69
	BIBLIOGRAFIA	71

REPUBLICA DE GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

INTRODUCCION

presente estudio de tesis tiene como propósito ilustrar a profesionales del derecho, estudiantes y trabajadores de la enorme trascendencia que conforme doctrina y la ley debiera tener en nuestro Derecho del Trabajo, la institución de la coalición. Se demostrará a lo largo del desarrollo del mismo que la finalidad que debiera de perseguirse concluiría en la suscripción un instrumento colectivo, que vendría a superar las condiciones de trabajo existentes en los contratos individuales de trabajo, y por ende a rebasar el derecho legislado. Me refiero al convenio colectivo de condiciones de trabajo, ya importancia y trascendencia como se demostrará a lo largo de este estudio desconocida por una gran mayoría de trabajadores guatemaltecos.

Finalmente como consecuencia del desarrollo de este trabajo también hará su aparición un aspecto de la que sigue siendo nuestra realidad en Guatemala, en relación a las leyes laborales, me refiero a la inobservancia por parte de los empleadores de las normas constitucionales y ordinarias que garantizan el ejercicio de los derechos supremos de asociación y de organización, que no obstante estar contenidos en la ley no se cumplen, ni se respetan.

El presente estudio se divide en cuatro capítulos, refiriéndose el primero a desarrollar todo lo relativo a los orígenes y antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo y de los institutos que conforman el mismo. El segundo capítulo persigue describir los antecedentes históricos del convenio colectivo de condiciones de trabajo, destacando su singular importancia dentro del derecho colectivo del trabajo. El tercer capítulo hace un análisis de la normativa en la que se encuentra regulado dentro del Código de Trabajo guatemalteco, el nacimiento de la coalición y la aplicación del convenio colectivo de condiciones de trabajo. Finalmente el cuarto capítulo va dirigido a comprobar mediante el levantamiento de una encuesta, la aprobación de la hipótesis sostenida en el plan de investigación y de todas las demás tesis surgidas con ocasión del desarrollo del trabajo.

Esperamos pues el presente estudio para contribuir, aunque sea en mínima forma, al desarrollo de la clase trabajadora del país, y a la ilustración de los miembros de nuestra comunidad científica.

EL AUTOR

CAPITULO I

1. NACIMIENTO Y FORMACION DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES:

La base general del Derecho Colectivo de Trabajo, es el derecho de coalición. Por tal razón, el nacimiento y formación del Derecho Colectivo del Trabajo debe principiar con la historia del derecho de coalición. Coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Si esta libertad falta no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la asociación profesional, ni la contratación colectiva. La primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición.

1.2 EVOLUCION HISTORICA:

Proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. La simple coalición si no se permitiera la suspensión colectiva de los trabajos, sería un derecho ilusorio, pues se reduciría a simple derecho de petición ante el patrono. La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, pues consistía en la suspensión colectiva de los trabajos, que aunque dejó de ser un delito, producía, puesto que faltaba al cumplimiento de las obligaciones, la terminación de los contratos individuales de trabajo. El patrono quedaba en libertad de despedir a los obreros y emplear nuevos trabajadores. La huelga en estas condiciones constituía un derecho negativo. Era la facultad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba a la empresa a suspender sus labores. Su fuerza radicaba en: a) La solidaridad obrera; y b) En la dificultad de encontrar nuevo personal. La historia de la huelga para llegar a constituir un derecho positivo, pasó de la época de la tolerancia al de la huelga como un derecho de los trabajadores. Se preparó en Inglaterra. En México se reconoció en la Constitución de 1917. Después de la segunda guerra mundial, principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente en los servicios públicos.

El derecho de asociación profesional, tiene también su historia, al reconocerse el derecho de coalición, que es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, parecía lógico que su reconocimiento produciría la licitud de la asociación profesional. La asociación profesional habría seguido el proceso de la huelga, esto es, habría funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero no reconocida legalmente, hasta impedir su formación, pero no constituiría un derecho, esto es, ni gozaría de personalidad jurídica, ni sería obligatorio a los patronos negociar con ella. Pero el proceso es variable en los grandes países de Europa. En Inglaterra se obtuvo el derecho de coalición en 1824, y la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues en el orden jurídico no existía prohibición en contra de su existencia. En Francia se obtuvo la libertad de coalición 40 años después, en 1864, y pudo funcionar la huelga pero subsistió la prohibición para la asociación profesional. Esta diferencia se debió a una distinta actitud político-económica. Inglaterra prohibió el derecho de coalición para satisfacer los principios de la Escuela Liberal. Pero toleró a las asociaciones que perseguían un fin lícito, distinto de las finalidades de la asociación profesional. Y cuando autorizó la coalición, se produjo automáticamente la licitud de la asociación profesional. El derecho Francés fue adverso a la libertad de asociación profesional, porque el Estado tenía miedo de los grupos sociales.

Después reconocieron las leyes, la existencia de la asociación profesional y le otorgaron personalidad jurídica, pero aún así no era un derecho de los trabajadores, ya que los empresarios legalmente no estaban obligados a tratar con ella.

Las instituciones del derecho colectivo del trabajo, contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo, han sido, en términos generales, instituciones lícitas, pero su valor ha estado sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional. En el período de tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, Marcel Planiol, llegó a decir que era una declaración de buena voluntad de los

atronos. Pero que no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Cuando la asociación profesional se le dotó de personalidad jurídica adquirió el contrato colectivo, existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento.

En la etapa contemporánea, el contrato colectivo, fue en la legislación guatemalteca de 1917, donde se estableció la obligatoriedad de los patronos de celebrarlo.

El Derecho Colectivo de Trabajo y sus instituciones, la libertad de coalición, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho a huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho del trabajo, participan de la naturaleza de éste, y son en consecuencia garantías sociales en beneficio de los trabajadores.

.3 NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:

Este derecho colectivo del trabajo, según todo lo expuesto, es la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

Después bien, la naturaleza jurídica del estatuto es doble, es un derecho frente al Estado y frente al empresario. Y por estos caracteres, el derecho colectivo de trabajo es derecho público.

Los párrafos anteriores demuestran suficientemente la tesis de que el derecho colectivo de trabajo es un derecho frente al Estado. La Constitución guatemalteca, garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado. Un sector de la doctrina ha cerrado los ojos ante estas afirmaciones y no quiere darse cuenta de que el derecho colectivo del trabajo, en su encuadramiento en el orden jurídico total, es idéntico a las garantías individuales.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

La Constitución asegura la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores o el empresario asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros, y el Estado se encuentra obligado a respetarlos. Finalmente, el poder público está también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad, intocable para el Estado, libertad diversa y complementaria de las garantías individuales. Y es porque, según venimos indicando, las fuerzas económicas nacionales no quieren quedar absorbidas por el Estado; nuestro derecho colectivo es la garantía de independencia de las fuerzas económicas; es un derecho público subjetivo de estas mismas fuerzas y se equipara, por su valor jurídico, a las garantías individuales.

Los mismos párrafos que anteceden prueban la segunda parte de nuestra afirmación: El derecho colectivo de trabajo es el derecho de una clase social frente a la otra, o sea, es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario. Esta proposición es consecuencia de la actitud de nuestras fuerzas económicas: No quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles; se organizan, pero sus organizaciones reclaman un derecho, que es el derecho colectivo de trabajo.

El derecho colectivo de trabajo es un derecho frente al empresario: Porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa. El contrato colectivo significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores; es un cambio colosal con el siglo XIX, en cuyos años la voluntad del empresario era ley para el contrato individual de trabajo. La huelga es una guerra privada, consecuencia de la injusticia que se comete en uno de los factores de la producción; y la comparación

correcta, pues la huelga, como la guerra puede terminar con la derrota del justo.

El derecho colectivo del trabajo es derecho público, ahora, nos parece que la solución es evidente para el derecho colectivo, parte de aquél: Si el estatuto que analizamos se compone de derechos públicos subjetivos, la única posición posible es la nuestra, esto es, el derecho colectivo del trabajo es derecho constitucional.

Pero también puede llegarse a la misma solución por otro camino: El derecho individualista del siglo XIX, no conoció otras realidades que el Estado y el individuo; ningún otro cuerpo Social tenía existencia jurídica. El Siglo XX modificó la tesis y al lado del Estado y el individuo, se colocaron los múltiples grupos sociales. Antes de 1917, cuando se promulgó la Constitución mexicana del siglo, las Constituciones del mundo eran fieles a la idea individualista.

1.4 INSTITUCIONES Y DEFINICION DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:

El derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho del trabajo, pero, por su especial naturaleza, disfruta de cierta autonomía; en otras palabras, el derecho del trabajo es un todo armónico, pero dada la variedad de sus instituciones ofrece facetas peculiares en cada una de sus partes.

La doctrina italiana admitía una división tajante entre el derecho sindical y corporativo y derecho del trabajo, consecuencia lógica de la estructura jurídico política del Estado corporativo. El derecho sindical y corporativo, equivale al derecho colectivo del trabajo, fue definido por Barassi.(1)

"El derecho sindical y corporativo es el conjunto de normas que regulan la formación, las funciones y la actividad de las asociaciones profesionales

(1) Diritto Sindicale e Corporativo

legalmente reconocidas y de las corporaciones tutelares de la actividad profesional, desde el punto de vista unitario de la Nación."

Los autores italianos discutían si el derecho sindical y corporativo era una rama autónoma del derecho público y si quedaba incluido en el derecho administrativo, pero cualesquiera fuera la solución y por referirse a la estructura y funciones de la corporación, que era órgano del Estado, el derecho sindical y corporativo era derecho público.

El derecho del trabajo regía la relación individual de trabajo y como ésta, en opinión de la mayoría de los tratadistas, era un contrato de derecho privado, también el derecho del trabajo resultaba derecho privado.

En estas condiciones, el derecho del trabajo era derecho individual del trabajo y el derecho colectivo no era derecho del trabajo, pues era derecho sindical y corporativo. La relación entre derecho sindical y corporativo y derecho del trabajo, era la que existe entre la fuente de la regla de derecho y la norma jurídica creada, esto es, el derecho del trabajo era una creación o producto de los órganos sindicales y corporativos.

Las doctrinas francesa, española y belga, no llegaron a plantearse la cuestión de la unidad del derecho de trabajo; y tampoco hemos encontrado esta preocupación en los autores latinoamericanos. Creemos que aceptan la indivisibilidad, pues en un mismo tratado y sin marcar diferencias de fondo, se ocupan de los dos problemas.

El derecho mexicano de trabajo afirma su unidad, en primer lugar, por su origen: El derecho individual y el colectivo nacieron simultáneamente en México. En el Estado de Veracruz, apenas hay diferencia de un año entre la Ley de Cándido Aguilar del 14 de octubre de 1914 y la de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, que sancionó la existencia de la asociación profesional; y para esta última fecha existían numerosos sindicatos en el Estado. La legislación de 1915 de Yucatán, comprendió los dos capítulos del derecho del trabajo. Ha sido, imprescindible buscar la doctrina común a todas estas disposiciones y reafirmar por su conducto la unidad del derecho

el trabajo.

Por otra parte, entre el derecho del trabajo de los países fascistas y el nuestro existen grandes diferencias: El derecho sindical y corporativo de Italia significó la incorporación de las fuerzas humanas de producción al Estado y era, en consecuencia, derecho del Estado; de ahí que y sin modificar el concepto de derecho público, pudiera sostener la doctrina que el derecho sindical y corporativo era parte del derecho público. El derecho mexicano del trabajo, a diferencia del italiano, es derecho protector de una clase social y no es derecho del Estado. Nuestro derecho protege a la clase trabajadora en una doble dimensión, como unidad y como suma de trabajadores, pero su fundamento y su finalidad son los mismos, a saber, el trabajo humano. La razón de esta diversidad de conceptos es la oposición entre libertad y absorción por el Estado; nuestras clases sociales y nuestros trabajadores pretenden ser independientes del Estado; en el sistema totalitario, el Estado dominó a unas y a otros.

.4.1 LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:

El derecho colectivo del trabajo comprende las siguientes instituciones:

a Libertad de Coalición: Es el fundamento del derecho colectivo del trabajo significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes.

a Asociación Profesional: Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes.

El Contrato Colectivo de Trabajo: Sin pretender, por ahora, una definición, diremos que es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios.

El Reglamento Interior de Trabajo: En esencia el reglamento interior de

trabajo, es un haz de normas que servirán para el mejor desarrollo de trabajo y la buena aplicación del contrato colectivo.

Los Conflictos Colectivos de Trabajo: La organización de las clases sociales dió nacimiento a luchas desconocidas en el derecho civil y la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, demandó métodos procesales nuevos para resolver los conflictos.

1.4.2 DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES

"Se designa con el nombre de coalición, la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes".

La coalición, según se desprende de la anterior definición, es el simple acuerdo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes. No se identifica ni con la huelga, ni con el lock-out, ni con la asociación profesional, aún cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Puede, sin embargo, entenderse y así es frecuente, la formación de una coalición sin que llegue a producirse un movimiento huelguístico o a crearse una asociación profesional.

La formación de una coalición, explica en otro párrafo el maestro de la Universidad de Lyon, Paul Pic (2), despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo de trabajo y aparece entonces como el prelude de una huelga o lock-out. En estos casos, LA COALICION, tal es la frase del maestro francés que ha hecho fortuna, "es a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de guerra". Es decir, es una amenaza que probablemente vendrá una guerra, si el patrono no otorga a sus obreros las concesiones que sean justas. En otras palabras, la coalición será índice de un desequilibrio entre los factores de la producción, Capital y Trabajo, significa la deliberación del factor que sufre injusticia para buscar

(2) Législation Industrielle

arreglo satisfactorio con el factor restante y, de no lograrlo, ir a la huelga o lock-out. La coalición, es en consecuencia, un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, porque subsiste durante todo el período de huelga; si la coalición, o sea, el concierto de los trabajadores cesara, terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Pero la huelga no es la salida forzosa de la coalición, pues puede suceder que el patrono satisfaga las demandas de los trabajadores y ponga fin al conflicto.

La coalición no se confunde tampoco con la asociación profesional. Aquélla es el acuerdo transitorio de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación profesional, por el contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros. No se constituye para la decisión de un conflicto determinado, sino que considera los problemas totales que pueden presentarse a los trabajadores y patronos, como factores integrantes de la producción. Pero también la asociación profesional está precedida de una coalición; es más, la asociación profesional es una coalición que deviene permanente. Y tampoco mata la asociación profesional a la coalición, pues, cuando surge una diferencia entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y cuando es necesario, como diría Paul Pic, lanzar el ultimatum, renace la coalición como una unión transitoria, que exige del grupo una mayor cohesión. Así se explica que cuando una asociación profesional va a la huelga, sea indispensable la previa celebración de una asamblea en que tome la opinión del grupo y su decisión de ir a la huelga y se nombre un comité especial, llamado comité de huelga, para representar, no a la asociación profesional, sino a los trabajadores coaligados.

Las consideraciones que preceden muestran, a la vez que las diferencias, la íntima relación que existe entre la coalición, la huelga y el lock-out y la asociación profesional.

La coalición, como institución autónoma, es la simple reunión

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

trabajadores o patronos para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes. Puede permanecer en estado de simple coalición, si el resultado de la deliberación es una simple petición dirigida al otro grupo; pero si esta petición va acompañada de la amenaza de huelga o lock-out, o si se decide constituir una unión permanente, la coalición se transforma sin dejar de ser el fondo íntimo de las instituciones, deviene una huelga o lock-out, o una asociación profesional.

Además de ser una institución autónoma, la coalición es el soporte de las instituciones, el derecho general sin el cual no serían posibles ni la huelga o lock-out, ni la asociación profesional; y es también su antecedente necesario. Estas afirmaciones tienen un doble alcance, pues valen, tanto para los hechos reales como para su fundamentación jurídica: La huelga y la asociación profesional, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin la previa coalición; y si no está garantizada la libertad de coalición, no podrán tener existencia legal, ni la huelga, ni la asociación profesional.

Pero, por otra parte, la coalición parece no entenderse si no es en función de la huelga o lock-out o de la asociación profesional. Si la coalición no pudiera ir seguida de la huelga o concluir en una asociación profesional, tendría una existencia efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho del trabajo. Su eficacia sobre este estatuto es, justamente, por constituir el prólogo obligado de las otras instituciones, la simple coalición sería un hecho prácticamente irrelevante para el derecho del trabajo. Fácilmente se explica, pues, que la doctrina se ocupe de la coalición al hablar de la huelga o de la asociación profesional.

1.4.3 LA DEFINICION DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:

Hecho el análisis anterior, se sugiere la siguiente:

"El derecho colectivo del trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo". (3)

(3) Lehrbuch des Arbeitsrechts.



CAPITULO II

EL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA.

1 ANTECEDENTES HISTORICOS:

En los albores de nuestro siglo, las condiciones de trabajo y su justa remuneración, fueron fijadas por el contrato individual de trabajo y por la ley. Las partes se buscaban, cambiaban ideas, trataban directamente y terminaban poniéndose de acuerdo.

Esto es lo que vino ocurriendo en el mundo por lo menos teóricamente, a partir de la Revolución Francesa. La doctrina jurídica de la Revolución era, como se recordará, simple y seductora. Consideraba a todos los hombres iguales ante la ley y libres en el mismo grado. Por esto estableció el régimen de la libre contratación y recurrió, con ayuda de la lógica, a la idea del contrato para organizar las relaciones entre los hombres.

Se procedió así, porque el contrato era el instrumento que correspondía a las ficciones de la ley y a las representaciones teóricas del nuevo orden jurídico.

No vamos a hacer aquí la crítica del ideario revolucionario, ni del individualismo jurídico. Solamente recordaremos que el nuevo orden de cosas después de la Revolución Francesa- se basó en una noción falsa y priorística de la igualdad de la libertad. (4)

Las desigualdades económicas que la Revolución dejó subsistiendo, se tradujeron en la práctica en desigualdades de otro orden y en limitaciones de la libertad. Así, pronto pudo verse que el obrero, al ajustar el contrato, no disponía del mismo grado de libertad que el empleador. La realidad no correspondía, pues, a la teoría de la ley. El obrero acuciado

1) Scelle. op.cit., p. 19: Pérez Botija, Derecho del Trabajo.

por la necesidad debía, inaplazablemente, aceptar las condiciones que le imponía el patrono y no podría esperar mejores oportunidades porque formaba parte de una clase social que dependía del salario para vivir.

Con razón, se ha dicho que las peores formas de la iniquidad social corresponden al período del contrato individual. Para que pudieran concertarse entre patronos y obreros condiciones más justas y humanas de trabajo, era indispensable que las dos partes dispusieran del mismo grado de libertad, del mismo poder y de la misma cultura, es decir, era necesario que la teoría de la ley se adaptara más a la realidad.

Por eso, en un momento determinado de la evolución económica y social, el trabajador aislado decidió abandonar su papel de contratante y ceder todos sus derechos como tal a la organización obrera a que pertenece. Al proceder así, pensó con razón que la organización disponía de más libertad, que inspiraba más respeto y que era, también, más fuerte que él.

Cuando la organización obrera sustituye a sus miembros en la tarea de fijar las condiciones del trabajo y este hecho significativo se convirtió en un costumbre profesional, puede afirmarse que se produjo en el mundo un acontecimiento singular de proyecciones revolucionarias.

A esa práctica se le ha dado, en nuestros días, el nombre de contrato convenio colectivo de trabajo.

Desde luego, a un hecho tan importante no puede ser exclusivamente el resultado de la organización de la clase trabajadora, no la consecuencia de una especulación sobre las ventajas o desventajas de la contratación colectiva.

Sin desconocer la influencia que tuvo el fenómeno del unionismo obrero en el desenvolvimiento del instituto, no cabe duda de que se ha generalizado en nuestros días, favorecido también por los nuevos métodos de trabajo y las nuevas ideas económicas.

Es esto lo que destaca Pirou: "Si en nuestra época la fijación de las condiciones de trabajo se hace cada vez más en forma colectiva no es únicamente porque los obreros encuentren en sus asociaciones un medio de corregir la inferioridad en que estaban cuando se presentaban al mercado del trabajo aislados y apremiados por las exigencias de la vida; es también porque en el estado actual de la vida económica las condiciones del trabajo y de la producción revisten, fatalmente, el aspecto de reglas uniformes. La diversidad de situaciones individuales compatible con el pequeño taller; no lo es con la gran industria."

No son tampoco ajenas al desarrollo y consolidación de esta práctica profesional, las nuevas ideas económicas de la clase trabajadora con arreglo a las cuales la producción no debe ser más considerada una cuestión privativa del empleador, ya que debe entenderse que interesa también a la sociedad y a los trabajadores, a quienes se debe por eso mismo conceder una parte en la dirección de la empresa. La convención colectiva, -vista desde este ángulo importa una ingerencia indirecta en los poderes directivos del empleador y de esta manera se vincula también a las nuevas concepciones que proclaman en nuestros días los derechos económicos del trabajador en vista de organizar la democracia industrial.

2.2 EL CONVENIO COMO INSTITUTO

Las explicaciones tan poco convincentes de los civilistas llevaron a reabrir el debate en el terrero del derecho público. Y así como el derecho privado trató de explicar el nuevo instituto valiéndose de la idea del contrato, en el derecho público se apeló principalmente a la idea de la institución o a la teoría del acto regla, y se pretendió basar la construcción jurídica en la doctrina que negaba que el Estado fuera la única fuente formal del derecho.

Sábese que para muchos autores la idea de la institución, constituye una revelación capaz de facilitar el conocimiento de una parte del orden jurídico y de permitir comprenderlo. "El doble error del individualismo - dice DE LA CUEVA- consistió en haber reducido la vida social a relaciones

inter-individuales y en la creencia de que el derecho tenía una fuente única. La vida social no es mecánica, sino orgánica, y las diversas maneras de organización se expresan en la institución, el Estado es la más alta de las instituciones porque es la institución nacional, pero no es la única, y en su seno viven infinidad de pequeñas instituciones. Más aún, todo tiende en la vida social a la institución porque es lo orgánico, lo permanente y lo estable; así se explica porqué ciertos fenómenos no pueden entenderse en forma cabal, pues se encuentran todavía en un período de gestación institucional." (5)

Tal sería el caso de la convención colectiva, es decir, de ese orden de relaciones inestables y personales que como las relaciones del trabajo entre un establecimiento y su personal, buscan alcanzar una forma más estable, permanente y orgánica dentro de una unidad institucional. Podría afirmarse que el conocimiento y la cabal comprensión del orden jurídico se retrasó hasta casi nuestros días, por no haberse hecho a tiempo la distinción entre lo contractual y lo institucional, que, coexistiendo permiten explicar en sus distintos aspectos el orden jurídico.

La empresa de nuestros días no es todavía para muchos una institución, pero evidentemente evoluciona en ese sentido, debiendo agregarse, además, que es propio del proceso de transformación en que actualmente se halla esa mezcla de elementos contractuales y reglamentarios que regulan -en el orden jurídicola vida de los grupos profesionales. Cuando la empresa llegue a un punto tal de integración y coordinación de todos sus elementos esenciales -cuando entre en su estado orgánico- la convención colectiva podría tener una posible explicación: sería un reglamento, es decir, el derecho objetivo a que estará sometida la relación de trabajo convertida para entonces en una relación institucional.

Esta manera de encarar el problema no es extraña al pensamiento alemán. En realidad -como lo hace Durand- el concepto de comunidad del trabajo que

(5) De la Cueva, Op.cit., t. II, P. 563.

utilizan en sus especulaciones los pensadores alemanes (Sinsheimer, Molitor, Wikisch, Siebert, etc.), corresponde en la doctrina francesa a esta idea de la institución de que se sirven los publicistas para explicar el nuevo instituto.

Por lo tanto, los autores civilistas habrían hecho un examen muy superficial de lo que en nuestros días se ha dado en llamar el "hecho profesional". Existe entre los miembros de una misma profesión -diche P. Boncour- "una solidaridad más real que entre los habitantes de una comuna.

Esta circunstancia establece entre todos los hombres que ejercen el mismo oficio una dependencia muy estrecha. Esa solidaridad y dependencia sobre la que descansa la comunidad de intereses de los miembros del grupo profesional, termina, necesariamente, por darle a aquél la forma de una organización. El crecimiento del grupo va haciendo, en efecto, necesario que cierta conducta de conjunto -como pretende Hauriou- sea observada por todos sus miembros". (6)

La necesidad para el grupo -agrega Arrion-, de transformarse en institución para fin de ser mantenido por normas en su dirección funcional, no existiría si pudiera admitirse que el grupo es capaz de bastarse a sí mismo y de mantener naturalmente y sin violencia su orientación hasta su bien común. Pero, en cambio, esa necesidad aparece si se estima, por el contrario, que en materia profesional -como en toda otra- la autoridad es necesaria para imponer las exigencias del interés general". (7)

Para los autores que sostienen estas teorías, la profesión encara "como institución organizada bajo la dirección de una autoridad", que tiene, entre otras facultades, la de elaborar las leyes profesionales y entre sus atributos el poder disciplinario para imponerlas, es rigurosamente, lo único que la realidad nos muestra, pero no da explicación de la naturaleza jurídica del convenio colectivo.

6) Hauriou, Principios del Derecho Público, p. 135

7) Arrion, op. cit., p. 13

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Estas concepciones de los publicistas pudieron prosperar como consecuencia de las ideas de Duguit, Geny, Sinzheimer, Gurvitch, Morin y de todos aquellos juristas para quienes el derecho es un producto de la vida social y no un poder de la voluntad humana o de una supuesta voluntad colectiva como se había creído. La convivencia humana impone reglas de conducta, y al Estado solamente compete purificar y ordenar las expresiones normativas espontáneas de este derecho, que reside, primariamente, en la sociedad, y del cual la ley sería solamente una de sus manifestaciones más nítidas y claras.

Este planteo se hacen en nuestros días las escuelas del "espontaneísmo jurídico", al pretender que el derecho puede surgir de otras fuentes que no sea la estatal, si no fuera por el precio que exigen, nos suministrarían una implicación del instituto que estamos examinando. Para estas tendencias, paralelamente con el derecho que emana el Estado, existe otro espontáneo y vivo, que se manifiesta preferentemente bajo la forma de ordenamientos jurídicos independientes de ciertos grupos sociales y económicos. (8)

Puede afirmarse rotundamente que los hechos no ratifican lo que sostienen estos autores. No conocimos ninguna norma que se imponga a todos los miembros de la comunidad o a ciertos sectores sociales que no emane de la ley, el contrato o la institución. Además la institución no obstante su extraordinario valor como aporte contemporáneo al derecho, es insuficiente sin embargo, para explicar los efectos obligatorios del convenio colectivo.

2.3 NATURALEZA JURIDICA DEL CONVENIO COLECTIVO

2.3.1 LA TESIS CIVILISTA DEL CONVENIO.

Al producirse la generalización de la convención colectiva como práctica profesional, los civilistas, buscando determinar su naturaleza jurídica,

(8) Geny, Métodos de Interpretación y Fuentes del Derecho Positivo, p. 267; Morin, La ley y el Contrato, Krotoschin, Instituciones, t.I, p. 178.

recurriendo a los viejos esquemas del derecho civil, pero en realidad, ninguno de ellos lograba dar una explicación satisfactoria.

a) **EL MANDATO.** Una parte de la doctrina vio en la figura jurídica del mandato la explicación que se buscaba, pero pronto se llegó a la conclusión de que en realidad no existía un mandato en estos casos. El sindicato, al celebrar el convenio colectivo, no intervenía como mandatario de los trabajadores. Estos no delegaban en la asociación profesional la facultad de actuar en representación de ellos. El mandato, por otra parte, es un acto formal y expreso, por lo que la simple afiliación a la organización obrera no podía ser interpretada como el otorgamiento de un poder para actuar por otro. (9)

b) **GESTION DE NEGOCIOS.** Por esta razón los autores recurrieron a la idea de la gestión de negocios. Es verdad que en la gestión de negocios no es necesario que el gestor sea previa y expresamente autorizado como ocurre en el mandato. Pero tanto el mandatario como el gestor no se obligan personalmente, y de esta manera el sindicato no estaría obligado a acatar la convención. Pero esta tesis no correspondía, además a la realidad, porque del examen de los hechos resultaba que el sindicato, después de ajustado el convenio colectivo, seguía permaneciendo en el primer plano de la negociación, convertido en el principal responsable de su aplicación y titular de acciones para hacer efectivo lo convenido por las partes. (10)

c) **LAS ESTIPULACIONES PARA OTRO.** Tampoco esta figura jurídica daba una explicación convincente. Según el análisis que hacen los partidarios de esta teoría, el sindicato obrero (estipulante) convendría con el patrono o la asociación patronal (que sería el promitente), las condiciones generales del trabajo. Dentro de esta explicación los obreros serían los terceros beneficiarios. Pero se ha hecho notar que en la estipulación para otro del derecho civil, los terceros pueden negarse a aceptar lo convenido en su

(9) De la Cueva, op. cit., T. II, p. 514

(10) Planiol y Ripert, op. cit., p. 125.

provecho. No ocurre esto, se dice, en las convenciones colectivas, las cuales, una vez celebradas, deben ser cumplidas por todos. En realidad, lo que corresponde decir es que ni existe tal estipulación en estos casos, ni tampoco es cierto que el trabajador destinatario de ella no sea enteramente libre de rechazarla. Cuando accede a trabajar bajo las condiciones del convenio, lo hace no porque esté obligado a aceptar jurídicamente la estipulación; simplemente acepta lo convenido porque le conviene, como ocurre siempre en la estipulación para otro. El mecanismo de la estipulación podría, pues, ser una explicación, pero una estipulación no tiene lugar en estos casos.

d) **PERSONALIDAD MORAL.** Se ha dicho que siendo el convenio colectivo, en general, la obra de un sindicato, la idea de la persona moral ayudaría a explicar esta operación jurídica. Los miembros de la asociación profesional, según este nuevo modo de encarar el problema, no serían terceros sino asociados que se aprovechan de la actividad de la asociación que integran. Pero como observan Planiol y Ripert, todo radica en "saber si los sindicatos han entendido abdicar de su libertad contractual al adherirse al sindicato y si pueden ser obligados personalmente por un contrato celebrado por una persona moral. (11)

2.3.2 LA TESIS PUBLICISTA DEL CONVENIO COLECTIVO

La concepción reglamentaria parte del presupuesto de que la convención colectiva obliga efectivamente a los terceros extraños a la convención. Si esto fuera cierto, la convención colectiva no sería un simple acuerdo de voluntades, es decir, no estaríamos frente a un contrato, porque en estos casos la posibilidad que tiene la voluntad del hombre, en el orden jurídico, de obligarse válidamente, no sería lo que daría forma y existencia el acto jurídico; por el contrario, la idea de la autoridad, semejante a la que es titular el Estado, explicaría la naturaleza jurídica del nuevo instituto. Pero para ello sería necesario admitir que el sindicato, como en los

(11) Planiol y Ripert, *op. cit.*, p. 126

istemas totalitarios, es depositario de una forma de autoridad, de la cual los autores, sin embargo, dan pocos detalles. La convención colectiva, sería a su vez, la obra, no de un acuerdo, sino de un poder reglamentario. Siguiendo esta interpretación, la convención colectiva debería considerarse, no definitiva, una ley profesional, pero como se trataría de una ley negociadora estipulada y discutida entre dos partes, algunos autores han incluido en ella una convención-ley. (12)

Esta, es como se ve, una interpretación libre de la naturaleza jurídica del instituto, que solamente podría prosperar dentro de una reelaboración de todo el ordenamiento jurídico existente. Pero seguramente no parece necesario destruir la obra de tantos siglos y tantos pueblos, para poder explicar la extracción jurídica de la convención colectiva.

Sin embargo, esta teoría o más bien la denominación de "convención-ley", ha sido utilizada por varios autores, entre ellos por DE LA CUEVA, quien considera, además, que se trata de una creación del derecho positivo mejicano.

Dentro de la explicación reglamentaria varios autores se sirven, como se sabe, de la idea de la institución, la cual ha sido considerada algo así como "el descubrimiento que permitirá la cabal comprensión del orden jurídico y de la vida social" (13). Pero en realidad, no se utiliza en este caso correctamente la idea de la institución para explicar la naturaleza jurídica de la convención colectiva. Como es sabido, según sus defensores, todo lo que aspira a ser permanente o duradero en las relaciones humanas, tiende a convertirse en una institución. En la vida de relación, lo contractual es siempre anecdótico y pasajero la institución, en cambio, es lo duradero y orgánico. Dominado por esta concepción, Haurior sostiene que

12) Duguit, Transformaciones Generales del Derecho Privado, p. 115; De la Cueva, Cuaderno Nº 1, ps. 126 y 22., publicación del Instituto de Derecho del Trabajo, Juan B. Alberdi, Tucumán (Argentina).

13) De la Cueva, op., cit., t. II, p. 563.

el convenio colectivo es, en este momento, el aspecto de un proceso de transformación; un término o estado entre el contrato y la institución. Para él, la empresa está convirtiéndose en una institución y piensa que cuando lo sea "el convenio colectivo se transformará en uno de los elementos de orden jurídico institucional"

La idea de la institución a la que nos hemos adherido para poder satisfacer ciertas necesidades técnicas del derecho, no nos suministra, sin embargo una solución, porque se refiere a la vida interna de los grupos y da un fundamento a los poderes reglamentarios y disciplinarios de aquéllos. Pero nada tiene que ver con las relaciones externas de los grupos, en este caso de la empresa, ya que las normas que genera ésta para asegurar su supervivencia no son aplicables a los terceros.

Además, de un modo general puede decirse que la invención y la utilización de vocablos nuevos, tales como institución, acto-regla, ley profesional, convención-ley, etc., no constituyen ningún avance del pensamiento jurídico ni un progreso del derecho encarado como una ininterrumpida experiencia de relaciones humanas.

Cuando se examinan estas tesis reglamentaristas, conviene recordar asimismo, para no caer en deslumbramientos injustificados, que es corriente celebrar entre las personas contratos cuyo fin es estipular normas que faciliten, por ejemplo, el uso de un bien común o para lograr hacer posible el funcionamiento pacífico de una sociedad, lo que quiere decir que no siempre lo que tiene un carácter normativo es extraño al contrato.

La posición reglamentaria no da, pues, una respuesta. Por lo menos, la que nos ofrece, no puede ser aceptada en nombre del derecho. En un caso, la contestación tiene un carácter profético, y en los otros, después de decir que el orden jurídico no se agota en el derecho del Estado, no nos muestra a qué consecuencia conduce tal afirmación. En realidad, estas teorías confunden las fuentes materiales con las fuentes formales del derecho. En sus formas sustantivas y materiales, es posible encontrar el derecho en todas las expresiones de la vida social, pero solamente adquiere fuerza

validez cuando logra, al término de un proceso a veces largo, tomar la forma de la ley y manifestarse como una norma imperativa.

Por otra parte, la distinción que la doctrina hace entre fuentes materiales y fuentes formales del derecho, no tiene la intención de demostrar que hay dos ordenamientos jurídicos superpuestos con igual fuerza y vigencia. Por el contrario, con esa distinción lo que se busca es mostrar que hay fuentes en donde se crea y elabora el derecho y otras que lo dictan o lo declaran obligatorio.

Las ideas de Duguit, Geny, Sinzheimer, Gurvitch, Morin y de todos aquellos juristas para quienes el derecho es un producto de la cultura y de la evolución y un elemento de la realidad, han sido útiles en cuanto demuestran que el derecho no es, como se creía, una mera construcción lógica o un poder inherente a la voluntad humana. La convivencia social impone espontáneamente reglas de conducta, pero solamente el Estado le incumbe purificar, seleccionar y ordenar las expresiones normativas espontáneas del derecho, el cual reside, increado, en las distintas capas de la sociedad, y solamente limita la libertad de los hombres, es decir, se vuelve obligatorio, cuando toma la forma de una ley.

Pero este planteo, así como todos los que hacen las escuelas del espontaneismo jurídico, no sirve para basar en él una explicación del instituto.

2.3.3 LA TESIS REGLAMENTARIA Y DEL DERECHO POSITIVO

El derecho positivo de algunos países se ha hecho eco de estas ideas y confieren exclusivamente a determinadas organizaciones profesionales la facultad de celebrar convenios colectivos; cuando esto ocurre, el sindicato no actúa como persona jurídica en representación de los trabajadores; la ley transforma a esos sindicatos en un órgano depositario del poder reglamentario del grupo profesional. En estos casos el sindicato no actúa cumpliendo instrucciones, como un mandatario, posee, en realidad, una función. Esta solución es la dada por el derecho argentino en la cual,

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

según la ley 14,250 solamente tienen derecho a celebrar convenios colectivos las asociaciones con personalidad gremial.

Todas estas soluciones ponen de manifiesto la falsedad de los supuestos efectos erga omnes de los convenios colectivos. Tales efectos provienen siempre de un acto de la autoridad pública.

Por esta razón nosotros pensamos que estos casos no sirven para mostrar la validez de la tesis reglamentaria ni pueden ser ejemplos de ella. En realidad, la fuerza obligatoria de los convenios colectivos en las especies recordadas, emana del Estado al delegar en favor de ciertos organismos una parte de sus poderes o al declarar, como ocurre en el derecho mejicano, que un convenio se vuelve obligatorio para todo un gremio cuando reúne ciertos requisitos establecidos por la ley.

La fórmula mejicana, inspirada por el derecho alemán, parece ser la más racional, porque deja en libertad a las organizaciones obreras, no establece limitaciones a la capacidad de contratar colectivamente, y cuando, por la acción espontánea de las fuerzas profesionales, la mayor parte de la industria se rige por el mismo convenio colectivo, el poder público lo declara obligatorio para todos, si considera tal extensión una medida de organización social y económica útil a la colectividad.

DE LA CUEVA, llama a estos convenios homologados y extendidos por el poder público "CONVENCIÓN - LEY", pero es evidente que aquí hay simplemente un contrato o varios contratos celebrados entre personas de derecho privado colectivo (sindicatos), que en determinado momento, la autoridad pública, por un acto de gobierno, extiende y declara obligatorios por razones sociales y económicas.

2.3.4 LA TESIS DEMOCRÁTICA

Se acaba de ver que para poder dar una idea de la naturaleza jurídica de la convención colectiva, muchos autores creen necesario deshacer todo el derecho construido hasta ahora, así como su concepción bipartita. Puede

cirse, incluso, que ponen en crisis la propia idea del Estado republicano democrático, al dar a ciertos grupos el poder de dictar normas que obligan a quienes no forman parte de ellos.

Ignoramos la existencia de formaciones socio-económicas, de grupos o colectividades profesionales, ni desconocemos su importancia en la vida moderna; además, aceptamos la idea de la institución para descifrar parte de la vida de esos grupos que no puede explicar el contrato. Hemos admitido también que tales grupos, con sus relaciones jurídicas, son personas de derecho privado colectivo y que, como tales, poseen ciertos poderes que no tienen las personas de derecho privado individual. Sabemos que la institución crea derechos, pero este "derecho" vive solamente dentro de la institución. (14)

El derecho institucional puede ser aceptado dentro del ordenamiento democrático, porque éste no admite ni reconoce como legítimas otras limitaciones de nuestra libertad y personalidad, que aquellas que resulten de la ley o de nuestra propia voluntad, y tanto la institución, como el contrato, son formas semejantes de autolimitar nuestra voluntad, ya que no es obligatorio, dentro de una democracia celebrar contratos ni, mucho menos, ingresar contra nuestro deseo a determinadas organizaciones, como ocurre en los países comunistas o fascistas.

Podría, por lo tanto, resistir la tesis favorable a la unidad de la representación sindical dentro de una economía de mercado y de un sistema político, basado como el régimen democrático en la idea de la libertad y de la ley de la mayoría. (15)

Dentro de este sistema la transformación en ley profesional, del régimen de convenio colectivo, debe ser siempre un acto del poder público como

4) De la Cueva, op., cit., T. II, p. 564.

5) B. Pérez, Naturaleza Jurídica de los Convenios colectivos en "Revista Colegio de Abogados de la Plata" t. v. p. 271.

ocurre en los países auténticamente democráticos, porque de esta manera la limitación de nuestra libertad no consentida libremente por nosotros, es el resultado de una decisión de la autoridad del Estado.

2.3.5 CONCLUSION

Creemos que la discusión sobre la naturaleza jurídica de la práctica profesional que hemos analizado, ha dejado de tener razón de ser después de haberse sancionado en la mayoría de los países los estatutos legales regulatorios de la negociación directa. El examen de éstos no obliga a afirmar que la naturaleza jurídica de este instituto depend exclusivamente de lo que establecen las leyes que le dieron existencia jurídica.

Puede afirmarse asimismo que tales leyes responden en general a los más permanentes principios del derecho y explican el instituto basándose en la técnica del contrato.

Además de lo expuesto hasta ahora en el mismo sentido, pona de manifiesto el carácter contractualista del instituto, la condición de personas de derecho privado de las partes, que celebran las convenciones, así como el hecho de que éstas protejan el interés de la categoría siempre de naturaleza grupal y no pública.

Particularmente la extensión de la convención colectiva, demuestra que ésta no tiene ni puede tener, respecto de los terceros, más efectos que los que indica la ley o derivan del acto de la autoridad pública. Lo que estas leyes confieren, a los sindicatos no es una capacidad para crear normas sino un poder para negociar en representación del gremio, lo que quiere decir que la convención colectiva, no es una ley en el sentido material sino el fruto de una negociación, es decir, un contrato.

Se ha pretendido, sin embargo, que en estos casos el sindicato no es un simple mandatario, pues actúa libremente, pudiendo sus actos obligar a los trabajadores aun contra su voluntad.

Pero esta observación, que ha dado lugar a que la doctrina alemana creara la teoría de la sustitución, no pone en crisis la explicación contractualista. El derecho privado conoce la figura de la sustitución y dentro de dicha rama del derecho tienen el carácter de sustitutos los síndicos, los albaceas, los interventores, los curadores, etc., quienes en sus relaciones jurídicas actúan dentro de los límites de la ley y no imponen su voluntad a los terceros, sino que celebran contratos con ellos.

2.4 EVOLUCION DEL CONVENIO COLECTIVO

2.4.1 EL PRIMER PERIODO

Siempre que se trata de la naturaleza jurídica del convenio colectivo, es necesario distinguir, para poder llegar a una conclusión acertada, los dos grandes períodos de ese instituto: el de la convención colectiva sin existencia jurídica de la primera época, ajustada con defectos de forma y sin normas especiales reglamentarias y la convención colectiva de la segunda época -que es el actual-, celebrada con arreglo a las leyes que en este segundo período se dictan para fijar su validez y alcance.

El convenio colectivo de la primera hora, considerado en su forma primitiva y original, fue más que una relación de derecho, una práctica profesional. Se ajustó entonces sin normas que lo reglamentasen, y, en realidad, nunca tuvo efectos jurídicos respecto de terceros.

Desde el punto de vista del derecho, el convenio colectivo de este primer período, fue nada más que un contrato que se ajustaba generalmente con vicios que lo invalidaban como instrumento jurídico. Sin embargo, ya en este primer período se dijo que el convenio colectivo era una especie de "Ley Profesional" una norma o conjunto de normas que tenían efectos erga omnes.

La confusión consistió en este momento en tomar los efectos materiales de los contratos por los efectos jurídicos.

emplear más que trabajadores miembros de la organización obrera." (20)

2.4.2 EL SEGUNDO PERIODO

El rasgo saliente del segundo período es la sanción, durante él, de leyes relativas a la convención colectiva. Los primeros textos dictados conservan parte de la confusión que reinó en el período anterior, y si bien son casi todos el resultado de una transacción entre las dos tendencias y admiten, en cierto grado, que una nueva forma del imperium, había empezado a oprimir a los hombres, la verdad es que los textos legales que se van dictando, alejan poco a poco el instituto de la fantasía de los juristas. Pero estas leyes, a pesar del progreso que significaron presentaban todavía a la convención colectiva como un instituto cuya naturaleza no explica ni el derecho privado ni el derecho público.

Pero ¿Cómo procede, en esta emergencia, el legislador? Observa en primer término los profundos cambios operados en la vida social; advierte que la sociedad había empezado a organizarse en lo económico; ve que como consecuencia de un profundo proceso de integración la empresa se había transformado en una comunidad profesional; comprueba que habían aparecido nuevos grupos, nuevas fuerzas sociales, nuevas formas de convivencia; advierte, en fin, que habían surgido grandes organizaciones como el mutualismo, el sindicalismo, el cooperativismo, etc.

Ahora bien, no escapó al legislador que estos grupos habían desplazado al hombre y empezado a actuar en lugar de ellos. Pero advirtió que mientras todo cambiaba, las viejas estructuras del derecho se mantenían incólumes y que esta circunstancia permitía a los grupos que actuaban en lugar de los hombres, celebrar como estos contratos y realizar actos jurídicos, de los cuales la convención colectiva llegó a ser, seguramente, uno de los más importantes.

(20) Berentein, Cláusula de exclusividad sindical, en "Revista Internacional de Trabajo", febrero de 1962.

Como se ve, en este período el legislador no creó ninguna figura inexistente hasta entonces, ni observó en los hechos la aparición de una nueva relación de derecho. Vió que se trataba como antes de contratos ajustados por grupos no por personas, a los cuales la ley, por su importancia, les dió, en algunos casos, cierto poder de irradiación.

rente a la nueva práctica profesional, el legislador dió en primer lugar, las normas con arreglo a las cuales debían celebrarse los convenios colectivos y fijó su alcance y validez. En general, estas leyes consideraron el convenio colectivo como un contrato celebrado entre dos organizaciones o entre una organización y un empleador. Al reglamentarlo puede decirse que el legislador de un modo casi invariable, no se apartó de la técnica contractual.

pero estas primeras leyes encararon además el problema de su eventual generalización, estableciendo, para dar fuerza obligatoria en todo un gremio o una región, normas y sistemas que no siempre fueron iguales.

Como se ve, esta legislación fijó en el segundo período el valor y alcance del convenio colectivo, encarándolo como un contrato celebrado por grupos de organizaciones que en los cambios producidos últimamente en la sociedad, habían adquirido una especial importancia y empezado a cumplir una función trascendente.

El segundo período de este instituto es el de su formación jurídica. En las dos décadas iniciales de este siglo se aprobaron numerosas leyes sobre la materia, y desde entonces empezaron a desaparecer la mayoría de los problemas que había planteado al derecho, esta práctica profesional.

Es cierto que dichas leyes no pusieron fin, incontinentemente, a la confusión que había reinado hasta ese momento, pero poco a poco el acuerdo se fue produciendo alrededor de los viejos conceptos jurídicos. La idea del contrato, la de la persona moral y la ley de la mayoría, serán principalmente en este nuevo período los elementos jurídicos que servirán de base a las nuevas elaboraciones de la doctrina y el derecho positivo.

Sobre todo si examinamos las leyes más recientes (las que corresponden por eso mismo, al período de mayor madurez del instituto), veremos que la mayoría de ellas exigen para la debida validez jurídica de la convención colectiva, que las organizaciones intervinientes sean personas jurídicas. Establecida esta exigencia, la naturaleza jurídica de la convención colectiva no ofrece ya tantas dificultades al derecho, si tenemos en cuenta, al mismo tiempo que las últimas leyes (sin perjuicio de otras clasificaciones de menor importancia), distinguen fundamentalmente dos clases de convenios: El convenio colectivo, propiamente dicho y el convenio homologado.

2.4.3 EL CONVENIO COLECTIVO PROPIAMENTE DICHO

Las leyes aprobadas en este segundo período, consideran, en primer término, el caso del convenio colectivo concluído entre dos o más organizaciones profesionales o uno o más patronos y una o varias de aquellas organizaciones. Como se sabe, dichos convenios tienen en general, un campo de aplicación limitado a uno o varios establecimientos, en una región o lugar determinado. Tales acuerdos además, no obligan a terceros: comprometen simplemente la responsabilidad de las organizaciones profesionales intervinientes, las cuales se obligan únicamente a no ajustar contratos que contengan cláusulas menos ventajosas que las previstas colectivamente de común acuerdo.

En tales establecimientos, el empleador no puede contratar a ninguna persona, prescindiendo de las bases del convenio colectivo. Ya vimos que esta obligación negativa y los efectos materiales de los contratos, hicieron creer, durante mucho tiempo, que el trabajador estaba obligado a aceptar la convención colectiva y que esta tenía un efecto automático.

El artículo 1834 del Código Civil Uruguayo, establece que cuando las partes no estipularon la remuneración del servicio, corresponde pagar "el precio de costumbre", los contratistas de esta disposición nunca hablaron enfáticamente para explicarla, de "efecto automático".

sociedad toma una decisión por mayoría, aplica este principio; cuando en el régimen de la propiedad horizontal los condóminos toman una decisión obligatoria para todos, la situación es regida también en este caso por la ley de la mayoría; cuando en el caso de concurso, puede exigirse el cumplimiento del concordato aprobado, incluso a los acreedores disidentes, se aplica el mismo principio.

Es verdad que en el caso de la sociedad se sostiene que es la idea de la persona moral y no el principio de la mayoría, el fundamento de la fuerza obligatoria. Se ha dicho que las decisiones, en este caso, se imponen a todos porque son decisiones de una persona moral. Sin embargo, aparte de que la ficción jurídica no debe predominar sobre los hechos de la vida real, lo cierto es que la supuesta voluntad de la persona moral es el resultado de una decisión mayoritaria, y que en el fondo el fundamento de la obligatoriedad en este caso, es el principio de la mayoría, mientras que la persona moral es nada más que una abstracción de la que se sirve el derecho para hacer cumplir la voluntad de los más. (21)

Resumiendo, en este período, los efectos erga omnes de los convenios colectivos, provienen siempre de una disposición legal o de un acto del poder público, y que es recién en esta segunda etapa que los convenios colectivos tienen, legalmente efecto respecto a terceros. Hasta ahora tales efectos habían sido simplemente una pretensión o una confusión respecto de los efectos materiales de los contratos.

4.5 LA INDEROGABILIDAD

Es verdad que los empleadores no pueden realizar convenios derogatorios del régimen de la convención colectiva que han aceptado. Los empleadores que han aceptado una convención colectiva no pueden después dejarla de cumplir. Pero esto no autoriza a decir que la convención colectiva tenga la inderogabilidad de la ley. En realidad el empleador debe cumplir con la

21) Lyon Caen, op., cit., p. 160

convención colectiva como está obligado a cumplir los demás contratos que ajusta, no porque sean inderogables sus cláusulas, sino porque se ha obligado a acatarlas. El patrono no celebra nuevos contratos violando la convención colectiva y se allana siempre a cumplirla simplemente por las repercusiones de orden económico que le acarrearía ese hecho (huelga, represalias sindicales, demandas judiciales, indemnizaciones, etc.)

2.5 DEFINICION DEL CONVENIO COLECTIVO

Desde el punto de vista material, el convenio colectivo es una reglamentación de las condiciones de trabajo, pactada por escrito, entre uno o varios patronos o una o varias organizaciones patronales y por la otra parte por una o varias organizaciones de trabajadores. En el caso guatemalteco esta negociación de la reglamentación de las condiciones de trabajo, va a ser siempre entre una coalición de trabajadores y un patrono.

Sin embargo, puede decirse que no ha sido superada la definición inspirada en la obra de De Vischer, que desde el comienzo del siglo ha venido reproduciéndose y según ella la convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos y una asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de la prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales.

2.5.1 LAS PARTES EN EL CONVENIO COLECTIVO

La parte patronal de una convención colectiva, puede ser necesariamente uno o varios empleadores. De el lado obrero será necesariamente una coalición de trabajadores. Además las organizaciones profesionales que intervienen en la concertación de un convenio colectivo, patronales y obreros deben ser personas jurídicas para la mayoría de las legislaciones. En el caso guatemalteco sólo se prevee posible que del lado de los trabajadores quien negocie un convenio colectivo tiene que ser un grupo coaligado o una coalición, lo anterior a pesar de que en muchas legislaciones del mundo se afirma que, para que un contrato colectivo nazca a la vida jurídica, las partes que lo celebren deben ser sujetos de derecho, lo que quiere decir que

deben ser personas físicas o personas jurídicas. En el derecho colectivo del trabajo guatemalteco, esto no se aplica por cuanto que en función del principio de antiformalidad se permite la constitución de grupos coaligados cuyo fin fundamental sea transitorio y dedicado exclusivamente a conseguir la negociación de un pliego de peticiones que posteriormente se convertirá en un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

2.5.2 LAS CLAUSULAS DE GARANTIA SINDICAL

Desde el punto de vista histórico informativo, pudo y puede sostenerse la conveniencia de las cláusulas de exclusión. Como se sabe, éstas aparecieron como recursos empleados en la lucha social con el fin de afirmar la práctica de la convención colectiva y obligaban al trabajador a adherirse a las organizaciones profesionales, en vista de dar a éstas el poderío que durante mucho tiempo no tuvieron. Pero desde el punto de vista filosófico, del orden jurídico y de la teoría del derecho del trabajo, tales cláusulas deben ser rechazadas por lo que tienen de contrarias al derecho de trabajo y de conciencia. (22)

2.5.3 DIVERSIDAD DE CLAUSULAS SINDICALES

Es corriente además con el fin ya mencionado incluir en los convenios colectivos algunas cláusulas llamadas de seguridad sindical, tales como las siguientes:

- a) La cláusula del taller cerrado para los trabajadores no afiliados (closed shop);
- b) La que obliga al empleador a despedir a los trabajadores que se desafilian al sindicato (maintenance of member ship clause);
- c) La que obliga a tomar trabajadores nuevos por medio del sindicato (hiring hall)

(22) Krotoschin, Tratado, t. II, p. 650

- d) La que concede beneficios especiales a los trabajadores afiliados (preferential shop).

Todas estas estipulaciones tienen como fin dar mayor vigor al sindicato y cumplieron, inicialmente, una gran tarea en la obra de organizar al proletariado.

2.5.4 LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

De todas las estipulaciones ya mencionadas con las que el sindicato busca aumentar su poder, seguramente la más importante es la llamada cláusula de exclusión (closed shop).

La finalidad de estas cláusulas, es dar a la convención colectiva efectos erga omnes. Dicho en otros términos las cláusulas mencionadas tenían la finalidad de extender el dominio de la convención obligando a los empleadores a no ocupar más que a trabajadores miembros de la organización obrera contratante. Pero actualmente es difícil y poco racional seguir siendo partidarios de tales cláusulas, en atención al grado de desarrollo del poder sindical, al avance de la legislación de trabajo y a la importancia económica recibida por los pactos gremiales que celebran las organizaciones de trabajadores.

En conclusión puede decirse, que las cláusulas de exclusión fueron más bien el medio empleado inicialmente por los sindicatos para aumentar su poder y el número de afiliados. Tal práctica, por eso mismo, estaba reñida con el respeto que debía merecer la libertad de conciencia del trabajador, y, por su finalidad fueron llamadas cláusulas de seguridad sindical. Más justos de la dignidad humana son los sistemas que, como el argentino obliga simplemente a apoyar pecuniariamente al sindicato, pero no adherirse a él.

2.5.5 LA FINALIZACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Exhibiendo o mostrando una vez más la naturaleza contractual del convenio colectivo, la doctrina enseña que dichos convenios, como los contratos en

recho civil, llegan a su fin por el vencimiento del plazo, por mutuo consentimiento, por el cumplimiento de una condición resolutoria, por renuncia, etc. (23) En el caso guatemalteco los convenios llegan a su fin por el vencimiento del plazo por el que fueron suscritos.

De lo anterior se infiere que la convención colectiva no muere sino se renueva, por su carácter de fuente creadora de derechos que dinámicamente, de forma constante supera el derecho legislado, poniendo en vigencia a su vencimiento nuevas normas que superan los derechos y garantías mínimas establecidas en el convenio anterior.

CAPITULO III

LA COALICION DE TRABAJADORES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL GUATEMALTECO

En el presente capítulo se pretende describir cómo se contempla en la legislación de trabajo guatemalteco, el nacimiento de los grupos coaligados de trabajadores, sus finalidades y su propósito final que, como se apreciará, será precisamente la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

1.1 CONSTITUCION DE EL GRUPO COALIGADO

Como lo preceptúa el artículo 377 del Código de Trabajo, vigente, el nacimiento del grupo de trabajadores coaligados, se produce como resultado de aquellas controversias que sean susceptibles de ocasionar una consecuencia grave como sería la paralización de actividades en un centro de trabajo (huelga). Esa eventualidad o controversia, necesariamente constituirá el impulso para que los trabajadores se conjunten o se coaliguen dando como resultado el nacimiento de la coalición.

23) Kaskel-Dersch, op. cit., p. 100



3.1.1 FORMA DE EXPRESION DE LA COALICION

Como también se establece en el artículo 377 del Código de Trabajo vigente la constitución de la coalición, va de la mano con la elaboración del pliego de peticiones (que como veremos más adelante se convertirá en el convenio colectivo de condiciones de trabajo), documento en que se consignarán todas las demandas de reivindicaciones sociales y económicas que se exigirán de empleador, por ello el autor se permite afirmar que tal documento connotará la forma de expresión que utilizará el grupo coaligado, para comunicar al patrono sus demandas.

3.1.2 PERSONERIA DEL GRUPO COALIGADO

Finalmente la normativa legal ya apuntada, deja establecida a quién corresponderá la representación de la coalición, determinándose en la disposición que el grupo coaligado deberá representarse por tres delegados que conozcan muy bien las causas del conflicto, debiéndoseles conferir a los mismos facultades amplias o restringidas en el mismo acto, pues a esta particular se refiere la disposición cuando se concluye en que deber dotárseles de facultades amplias y suficientes para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum. Es importante señalar que la representación la acreditará esta delegación con copia del acta suscrita por el grupo coaligado en donde se haga constar la decisión de designarles como tales.

3.2 ENVIO DEL PLIEGO DE PETICIONES AL EMPLEADOR

A este respecto el artículo 378 del Código de Trabajo vigente, establece que será por medio de la presentación de la demanda colectiva ante el tribunal de trabajo correspondiente que se hará llegar el pliego de peticiones al patrono.

3.2.1 CONTENIDO DEL PLIEGO DE PETICIONES Y REQUISITOS DE LA DEMANDA

El artículo 381 del Código de Trabajo vigente, dispone el contenido de



pliego de peticiones y adicionalmente en su segundo párrafo, señala con toda claridad los requisitos que debe observar la demanda, destacando principalmente que a ésta deberá acompañarse el duplicado del pliego de peticiones.

3.2.2 LAS PREVENCIONES QUE ORIGINA EL PLANTEAMIENTO DE LA DEMANDA COLECTIVA

A este respecto el planteamiento de la demanda colectiva produce dos apercibimientos o prevenciones que normarán la conducta de las partes, dentro del proceso, la primera está dirigida a prohibir la toma de represalias de una parte contra la otra por el planteamiento del conflicto; y, la segunda está dictada en relación a prohibir toda terminación de contrato de trabajo sin autorización del juez que conozca del juicio colectivo.

3.3 INICIO DE CONOCIMIENTO DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y NOMBRAMIENTO DE DELEGACION ANALOGA POR PARTE DEL PATRONO

En relación a esto, el artículo 294 del Código de trabajo, dispone la forma en que permanentemente se integrará el tribunal de conciliación y las disposiciones contenidas en los artículos 382 y 384 del mismo cuerpo legal, establecen que el tribunal de conciliación iniciará su concimiento dentro de las doce horas siguientes a haberse promovido la demanda, estableciéndose también que para ese efecto el patrono debe proceder a nombrar su delegación análoga a la de los trabajadores, dentro de las 24 horas siguientes a haberse notificado la demanda colectiva.

3.3.1 INADMISIBILIDAD DE RECURSOS EN LA FASE DE CONCILIACION

Conforme el artículo 383 del Código de Trabajo vigente, por el carácter eminentemente conciliatorio de esta fase procesal, en la que se persigue intentar avenir a las partes, se prohíbe la interposición de medidas que tiendan a retardar y entorpecer el desarrollo de la misma, puesto que, en esta fase no hay litigio, en consecuencia, por la misma razón sería irracional el que se permitiera el planteamiento de aquellas acciones.

3.3.2 CELEBRACION DE AUDIENCIAS POR EL TRIBUNAL DE CONCILIACION

Tal y como lo establecen los artículos 384 y 387 del Código de Trabajo vigente, el tribunal de conciliación podrá señalar como máximo dos audiencias para reunirse con las partes e intentar el avenimiento entre las mismas. La primera audiencia deberá celebrarse dentro de las treinta y seis horas siguientes a haber iniciado el conocimiento el tribunal; de no haber acuerdo en esa audiencia, el tribunal de conciliación está facultado para señalar extraordinariamente una segunda y última audiencia que tendrá verificativo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de celebrada la primera.

3.3.3 MECANICA DE LAS AUDIENCIAS Y COERCIBILIDAD PARA OBLIGAR A COMPARECER A LAS PARTES

Los artículos 385 y 388 del Código de Trabajo vigente, establecen la mecánica que deberá seguirse para desarrollar las audiencias y también lo relativo a la facultad que tiene el tribunal de conciliación, para ordenar a la fuerza pública la conducción de las partes en caso de negarse a comparecer voluntariamente a las audiencias señaladas.

3.3.4 POSIBLE SUSCRIPCION DE CONVENIO Y SUS EFECTOS

El artículo 386 del Código de Trabajo vigente, dispone que en caso de producirse acuerdo entre las partes en cualquiera de las audiencias celebradas dentro de la fase de conciliación, se suscribirá un convenio que adquirirá carácter de título ejecutivo y que en caso de incumplimiento, podrá promoverse su ejecución o bien el planteamiento de nueva demanda colectiva en la que se exonera a la parte que ha cumplido de agotar los procedimientos de conciliación nuevamente (conflicto colectivo de derecho).

3.3.5 FINALIZACION DE CONOCIMIENTO DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y PLIEGO DE RECOMENDACIONES

Conforme lo dispone el artículo 389 del Código de Trabajo, de no haber

cuando en la fase de conciliación, se dará por finalizada la misma y el tribunal dictará lo que se conoce como el pliego de recomendaciones, en donde se describirán las recomendaciones formuladas por el tribunal a cada una de las partes, para la solución de las controversias surgidas, esta resolución con la que concluye la intervención del tribunal de conciliación, no posee carácter coercitivo, y en consecuencia, no puede imponerse a las partes, ni obligárseles a que las obedezcan.

3.6 DURACION DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACION

Conforme lo establecido en los artículos 324 y 393, del Código de Trabajo vigente, en la tramitación de los conflictos colectivos, todos los días y horas serán hábiles, y en consecuencia el trámite de la fase de conciliación no podrá exceder de quince días contados a partir de que el juez de Trabajo Previsión Social, reciba el pliego de peticiones.

4 POSIBILIDAD DE IR A LA HUELGA LEGAL UNA VEZ FRACASADA LA CONCILIACION

Una vez fracasada la fase de conciliación, el artículo 394 del Código de Trabajo vigente, establece la posibilidad de que los trabajadores puedan solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga dentro de las veinticuatro horas siguientes de concluida o fracasada la fase de conciliación.

5 LA DECLARACION DE LA HUELGA Y EL PRONUNCIAMIENTO DE JUSTICIA, COMO FACTOR GENERADOR DEL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Conforme lo establecido en los artículos 395 y 396 del Código de Trabajo vigente, una vez producido el auto que declara legal la huelga por el juez de Trabajo y debidamente confirmado por el tribunal de alzada de trabajo, los trabajadores podrán declarar o iniciar la huelga dentro de un plazo que no deberá exceder de veinte días. De declararse la huelga dentro del plazo señalado, los trabajadores podrán en cualquier momento posterior, solicitar al Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la justicia o injusticia de la huelga. Si el fallo establece que la huelga es justa, entonces nacerá el

convenio colectivo de condiciones de trabajo, el cual se impondrá al empleador, siendo importante señalar que aquí se comprueba que aquel simple pliego de peticiones que apareció al principio del proceso se convirtió en todo instrumento de negociación colectiva. Adicionalmente el patrono también deberá pagar a los trabajadores, los salarios correspondientes a todo el tiempo que por virtud de la declaratoria de huelga holgaron.

3.6 ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SUSCRIPCION DE UN CONVENIO

<p>Constitución del Grupo coaligado:</p> <p>a) Elabora pliego de peticiones.</p> <p>b) Designación de Coaligados</p> <p>c) Facultades de los delegados, amplias y suficientes o ad-referendum</p> <p>Artículo 377 C.T.</p>	<p>Envío del pliego de peticiones: (Planteamiento de demanda colectiva)</p> <p>a) Contenido del pliego.</p> <p>b) Requisitos de la demanda.</p> <p>Artículos 378, 381. C.T.</p>	<p>Primera resolución del Proceso:</p> <p>a) Prevenciones a las partes.</p> <p>a.1) No represalias</p> <p>a.2) No terminación de Contratos de trabajo</p> <p>b) Ordena el patrono nombrar su delegación</p> <p>audíoga en 24 horas.</p> <p>c) Consecuencias de aperturamientos o prevenciones.</p> <p>Artículos 379, 380, 382 C.T.</p>	<p>Inicio del conocimiento del Tribunal de Conciliación, 12 horas de recibido el pliego.</p> <p>Artículo 382 C.T.</p>
<p>Audiencias en fase de conciliación.</p> <p>a) 1ª 36 hrs. siguientes</p> <p>2ª 48 hrs. siguientes</p> <p>b) Mecánica de las audiencias</p> <p>c) Inadmisibilidad de las audiencias</p> <p>d) Coercibilidad para obligar a comparecer a las partes. Arts. 383, 384, 385, 388 C.T.</p>	<p>Posible suscripción del Convenio Colectivo</p> <p>a) Ejecución</p> <p>b) Demanda por incumplimiento. Art. 386 C.T.</p>	<p>Finalización del conocimiento del tribunal de conciliación</p> <p>a) Pliego de recomendaciones</p> <p>b) Duración del procedimiento.</p> <p>Artículos 383, 393, C.T.</p>	<p>Posibilidad de ir a la huelga legal.</p> <p>Artículo 394 C.T.</p>
<p>9</p>	<p>6</p>	<p>7</p>	<p>8</p>
<p>10</p>	<p>9</p>	<p>10</p>	<p>10</p>
<p>Huelga declarada y pronunciamiento de justicia.</p> <p>Artículos 395, 396 C.T.</p>	<p>Suscripción del Convenio</p> <p>Artículo 396 C.T.</p>	<p>Suscripción del Convenio</p> <p>Artículo 396 C.T.</p>	<p>Suscripción del Convenio</p> <p>Artículo 396 C.T.</p>

CAPITULO IV

4. Criterio de trabajadores coaligados y trabajadores en general respecto a demostrar la desnaturalización de la finalidad de la coalición de trabajadores que a pesar de ser la de culminar en la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, se sustituye por otras, tales como el garantizar la estabilidad laboral o garantizarse la seguridad suficiente para conformar después un sindicato de trabajo.

4.1 PRESENTACION:

El presente capítulo guarda el propósito de demostrar que en Guatemala, en la práctica procesal colectiva del trabajo, se desnaturaliza la finalidad que legal y doctrinariamente se establece para las coaliciones de trabajadores, finalidad que se sustituye por el propósito de organizarse en coalición, y promover el juicio colectivo con el sólo fin de asegurar la estabilidad laboral de los trabajadores que la conforman, y en otros casos garantizarse suficientemente la estabilidad laboral para posteriormente organizarse en sindicato. Consecuentemente también se demostrará que la causa de esa desnaturalización de aquél instituto colectivo, es el irrespeto por parte de los empleadores de la legislación constitucional y laboral del país, que garantiza la libertad de asociación y de organización, obligando a los trabajadores a constituir sus organizaciones en la virtual clandestinidad y como se apuntó anteriormente a desnaturalizar el propósito de las coaliciones.

Finalmente en el presente capítulo se demostrará que la casi totalidad de los juicios colectivos promovidos por las coaliciones de trabajadores, nunca concluyen, como debiera de ser, en la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, pues el trámite de aquellos no concluye, estableciéndose incluso, que los trabajadores en una gran mayoría no conocen los beneficios que podría significar para ellos, la firma de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

4.2 ENCUESTA

[24) FUENTE: Encuesta realizada a 13 trabajadores coaligados y 7 trabajadores no coaligados.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRAJADO DE TESIS: "La coalición de trabajadores y el convenio colectivo de condiciones de trabajo, como forma de resolver las controversias surgidas entre el patrono y los trabajadores coaligados, con ocasión del trabajo."

ESTUDIANTE: OSCAR RENE LOPEZ LEIVA

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta está dirigida a trabajadores coaligados y trabajadores en general, con el objeto de conocer su criterio, respecto de si es cierto que en la práctica laboral guatemalteca, se desnaturaliza la función y finalidad de los grupos coaligados, que es precisamente culminar en la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, sustituyéndose por el único propósito de garantizar y asegurar la estabilidad en el empleo, por medio de los apercibimientos o prevenciones que dicta el Juez de Trabajo, en la primera resolución del juicio colectivo en el que se hace llegar el pliego de peticiones, y en muchos casos también por la finalidad de constituir posteriormente, una vez asegurada la estabilidad, un sindicato de trabajadores.

De la misma manera, la presente encuesta trata de evidenciar la problemática que origina la denaturalización de ese instituto que, actualmente, coloca a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en la obligación de levantar las prevenciones y sobreseer los procesos.

Debe responderse colocando en los espacios en blanco una X, en la opción que se estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

TRABAJADOR COALIGADO _____ TRABAJADOR _____

2. ¿CONOCE USTED CUAL ES EL PROPOSITO DE ADHERIRSE A UN GRUPO COALIGADO DE TRABAJADORES?

SI _____ NO _____

3. ¿CONSIDERA USTED QUE EL PROPOSITO DE ADHERIRSE A UNA COALICION DE TRABAJADORES, SEA LOGRAR LA SUSCRIPCION DE UN CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO?
SI _____ NO _____
4. ¿CONSIDERA USTED QUE EL PROPOSITO DE LA CONSTITUCION DE LA COALICION DE TRABAJADORES, SEA UNICAMENTE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE LA INTEGRAN, PARA NO SER DESPEDIDOS?
SI _____ NO _____
5. ¿CONSIDERA USTED QUE EL TRAMITE DEL PROCESO QUE PROMUEVEN LOS GRUPOS COALIGADOS, LLEGA A LA FASE PARA SOLICITAR LA LEGALIDAD DE HUELGA AL JUEZ DE TRABAJO?
SI _____ NO _____
6. ¿SABE USTED QUE CON COMPLETAR EL TRAMITE DEL JUICIO QUE PROMUEVE LA COALICION DE TRABAJADORES, PUEDE OBTENERSE LA SUSCRIPCION DEL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO?
SI _____ NO _____
7. ¿SABE USTED DE LOS BENEFICIOS QUE EN SU FAVOR PUEDE OCASIONAR LA SUSCRIPCION DE UN CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO?
SI _____ NO _____
8. ¿CONSIDERA USTED QUE LAS COALICIONES PUEDEN ORGANIZARSE PUBLICAMENTE, SIN TEMOR A QUE EL PATRONO REACCIONE DESPIDIENDO A LOS TRABAJADORES QUE LA CONFORMEN?
SI _____ NO _____
9. ¿CONSIDERA USTED QUE LA MOTIVACION DE CONSTITUIRSE EN COALICION, TIENE COMO ULTIMO FIN PROMOVER POSTERIORMENTE LA FORMACION DE UN SINDICATO?
SI _____ NO _____
10. ¿SABE USTED QUE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO QUE TRAMITAN LOS JUICIOS COLECTIVOS PLANTEADOS POR COALICIONES DE TRABAJADORES, A PEDIDO DEL EMPLEADOR CUANDO LOS PROCESOS HAN TRANSCURRIDO INACTIVOS, LEVANTAN LAS PREVENCIONES DICTADAS DESAMPARANDO AL TRABAJADOR?
SI _____ NO _____

.3 EVALUACION

Reveladoras e importantes evidencias reporta la evaluación de la encuesta realizada, en la que es fácilmente distinguible el nivel de desconocimiento en el que se encuentran, tanto trabajadores coaligados, como trabajadores en general, con relación a las finalidades que persigue la institución de una coalición, y los beneficios que pueden obtenerse de la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo. Aflora también como hecho relevante y trascendente el que la totalidad de los encuestados admita que en Guatemala, los trabajadores no pueden organizarse públicamente, por temor a ser reprimidos por sus patronos, quizás, este aspecto sea de lo más revelador en este capítulo, por cuanto se evidencia un total irrespeto a las disposiciones de carácter constitucional y ordinario, que garantizan el derecho a la libre asociación y organización, comprobándose que a las puertas de iniciar un nuevo siglo, los patronos continúan actuando como miembros retrógrados de una sociedad propia de la era cavernaria. Veamos pues cual es el resultado de la interpretación de las gráficas contenidas en este capítulo:

- 1) En cuanto a la interrogante número uno, planteada a los encuestados, que se refería a averiguar la calidad de los mismos, tenemos que un 65% de los encuestados, son trabajadores coaligados, mientras que el restante 35%, son trabajadores no coaligados.
- 2) En cuanto a la interrogante número dos, el resultado es muy engañoso, por cuando aparentemente todos los encuestados, es decir el 100%, afirma conocer cuál es el propósito de adherirse a un grupo coaligado de trabajadores, aunque como se demostrará al evaluar la interrogante número cuatro, los encuestados confunden el verdadero propósito de la coalición. Situación que sólo sirve para colocar en evidencia, cómo se ha desnaturalizado en la práctica procesal del trabajo guatemalteco, el verdadero propósito conforme a la ley y a la doctrina, que busca la coalición de trabajadores.
- 3) En cuanto a la interrogante número tres, el resultado es más que

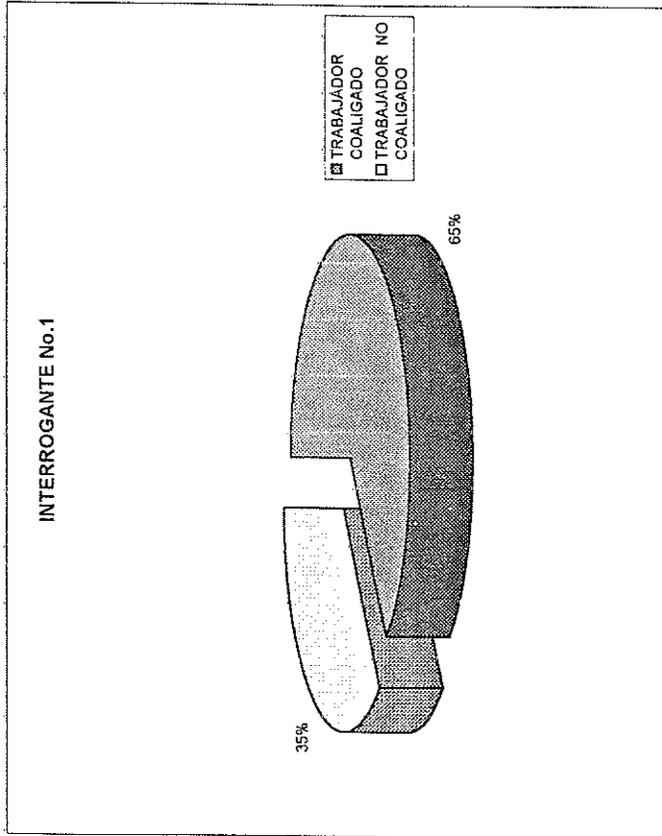
preocupante, puesto que el 100% de los encuestados, afirma que el propósito de adherirse a una coalición de trabajadores, no es el lograr la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, lo que evidencia que efectivamente, la constitución de la coalición se utiliza para otros fines, y no para el que debiera ser.

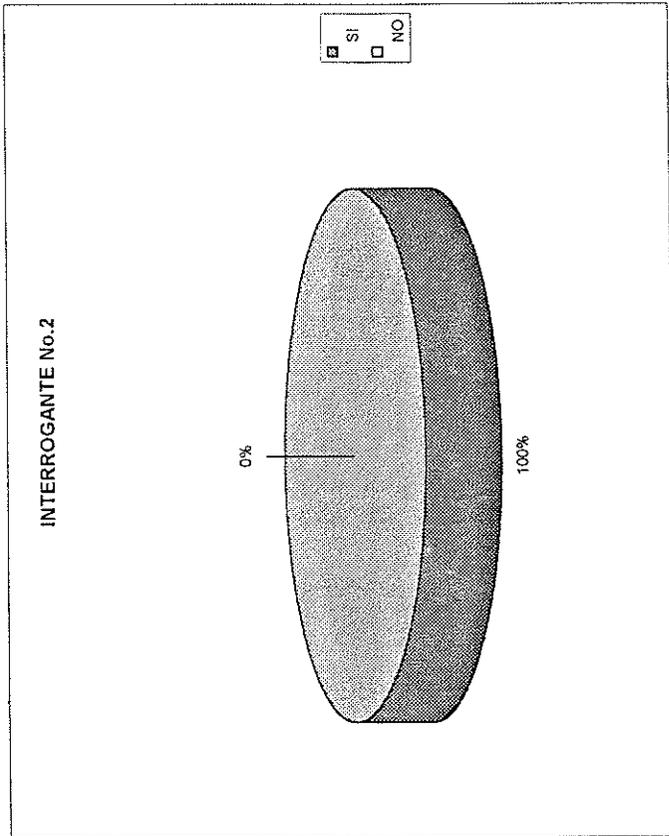
- D) En cuanto a la interrogante número cuatro, el resultado de la misma, confirma lo que se ha señalado, en cuanto a que la coalición se constituye para promover una demanda colectiva, que tiene como único fin garantizar la estabilidad de los trabajadores que la integran para no ser despedidos por el patrono. El 100% de los encuestados, opinó en ese sentido.
- E) En cuanto a la interrogante número cinco, el resultado arroja que el 100% de los encuestados, afirma que los procesos promovidos por las coaliciones de los trabajadores, no llega a la fase procesal en la que puede solicitarse la declaratoria de legalidad de la huelga, cuestión que demuestra la poca operatividad, que en esa dirección tienen los procedimientos de huelga, dentro del ámbito procesal laboral guatemalteco.
- F) En cuanto a la interrogante número seis, el resultado permite establecer que el 100% de los encuestados, desconoce que agotándose el trámite de la demanda colectiva que promueve la coalición, podría llegarse a obtener la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.
- G) En cuanto a la interrogante número siete, el resultado permite establecer el nivel enorme de desconocimiento de los trabajadores guatemaltecos, en relación a ignorar los beneficios que podría significar a su favor la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.
- H) En cuanto a la interrogante número ocho, el resultado confirma una realidad que durante algún tiempo se ha pretendido ocultar en

Guatemala, como lo es, el hecho de que los patronos no respetan las disposiciones constitucionales y ordinarias que garantizan el ejercicio de los derechos de asociación y organización de los trabajadores. A este respecto el 100% de los encuestados manifestó que los trabajadores no pueden organizarse públicamente, por el temor de ser despedidos por el empleador.

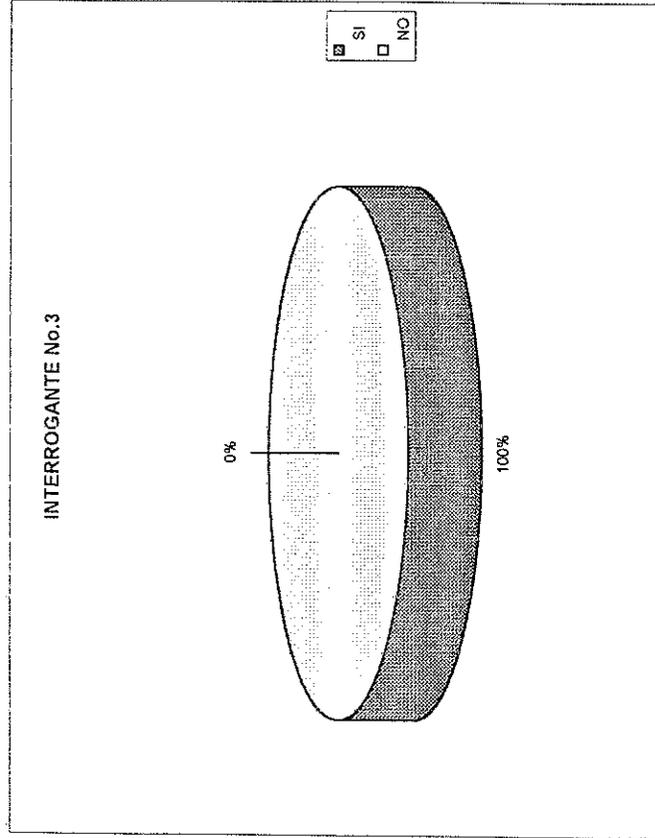
- I) En cuanto a la interrogante número nueve, el resultado establece que el 100% de los encuestados, manifiesta que el propósito accesorio de constituirse en una coalición, es conformar posteriormente un sindicato de trabajadores.

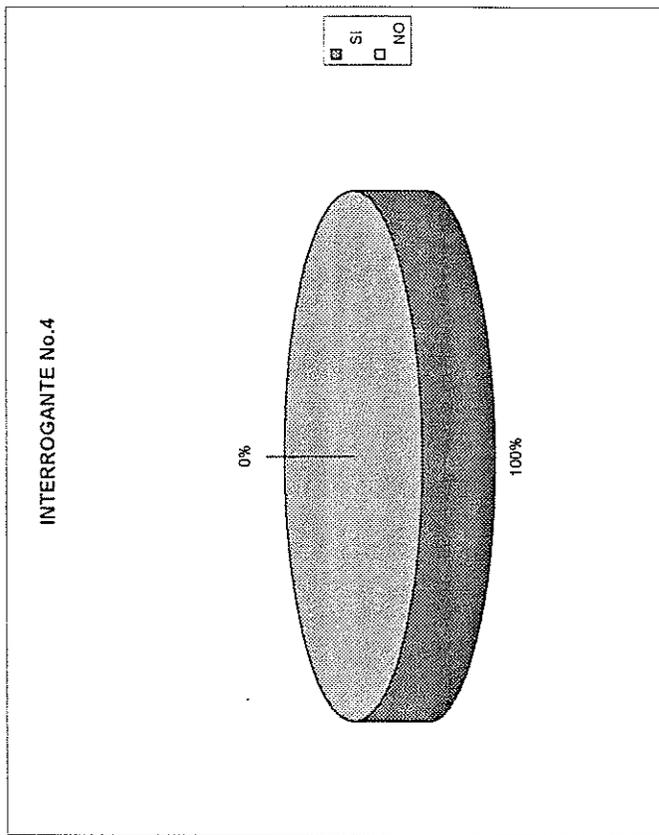
- J) En cuanto a la interrogante número diez, su resultado es extremadamente preocupante, puesto que el 100% de los encuestados manifestó desconocer la resolución tomada por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en relación a solicitudes planteadas por los trabajadores para que por razón de inactividad de los procesos colectivos promovidos por coaliciones de trabajadores, se decrete el levantamiento de las prevenciones y apercibimientos dispuestos dentro de ellos.

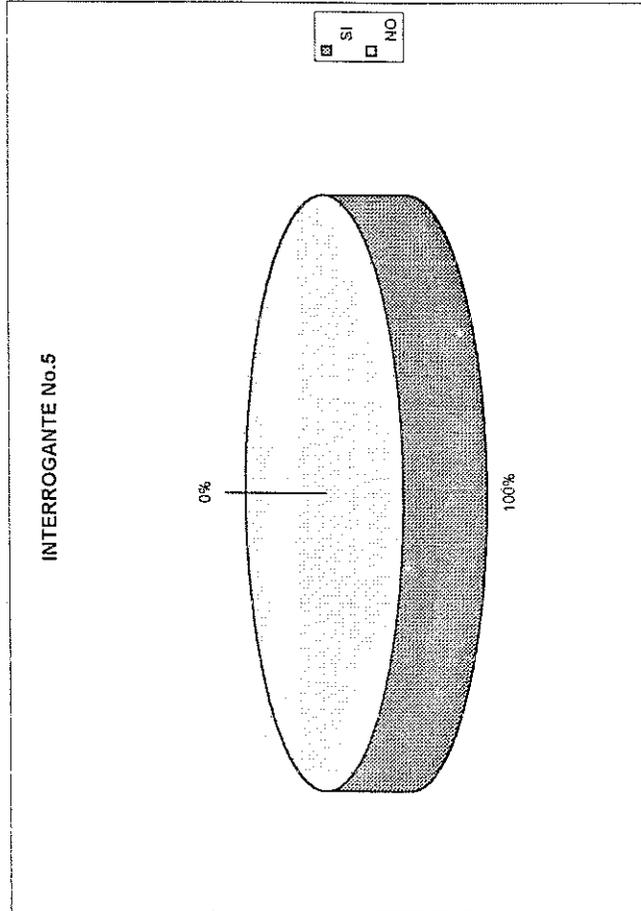


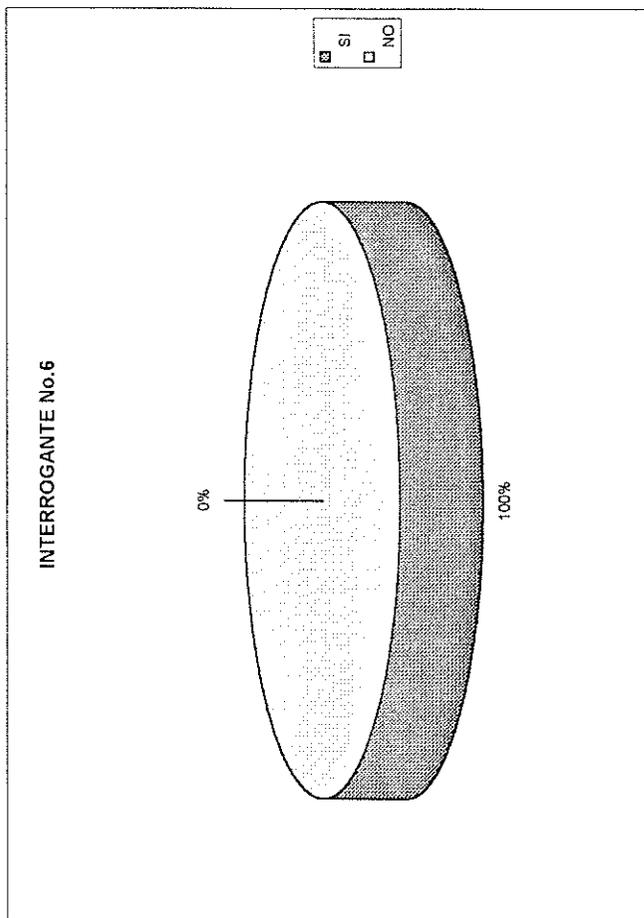


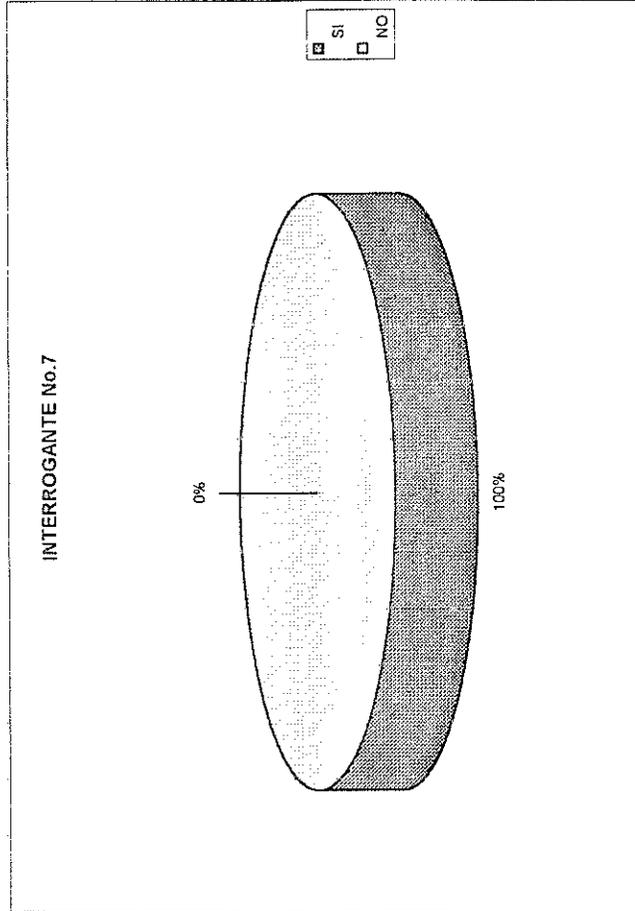
UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

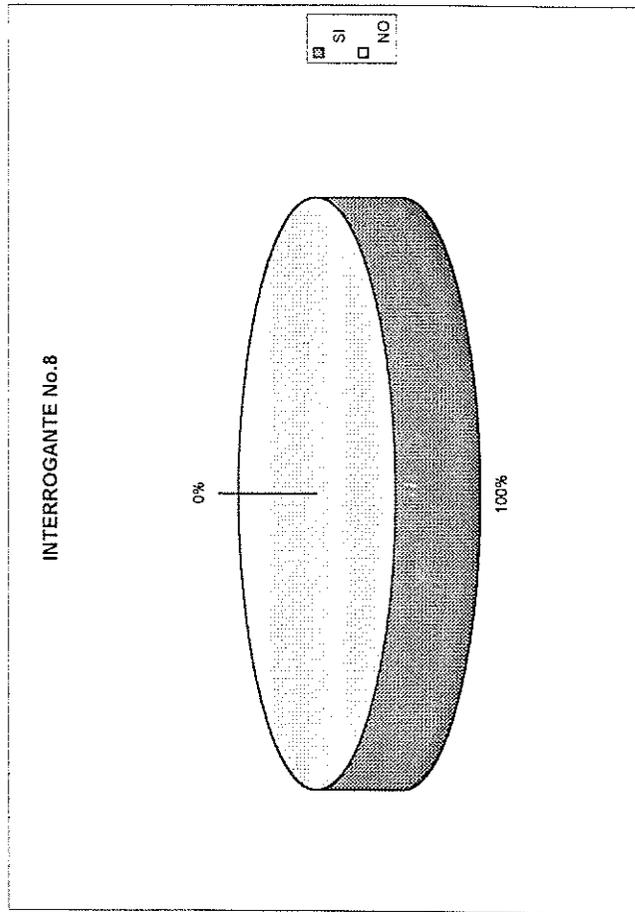


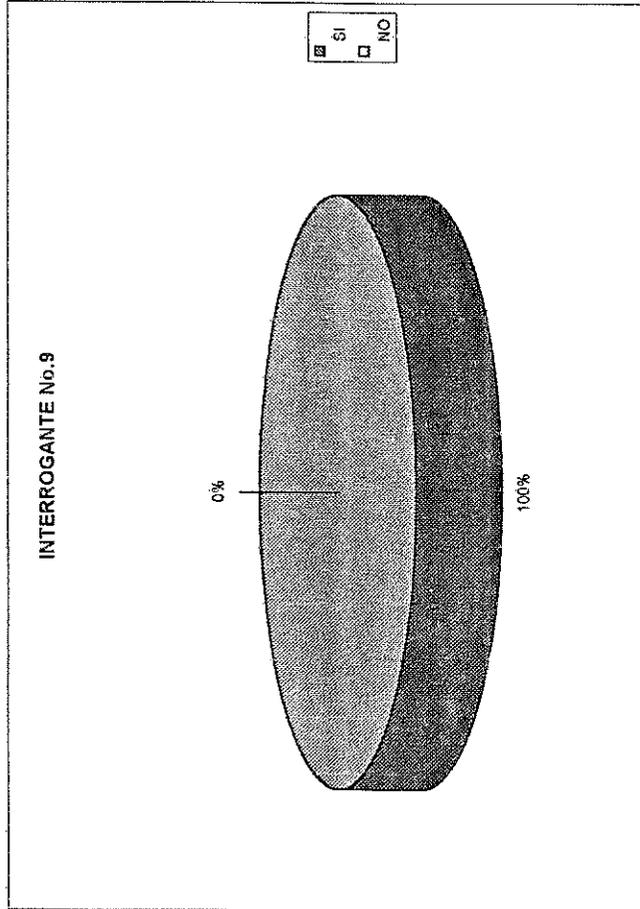


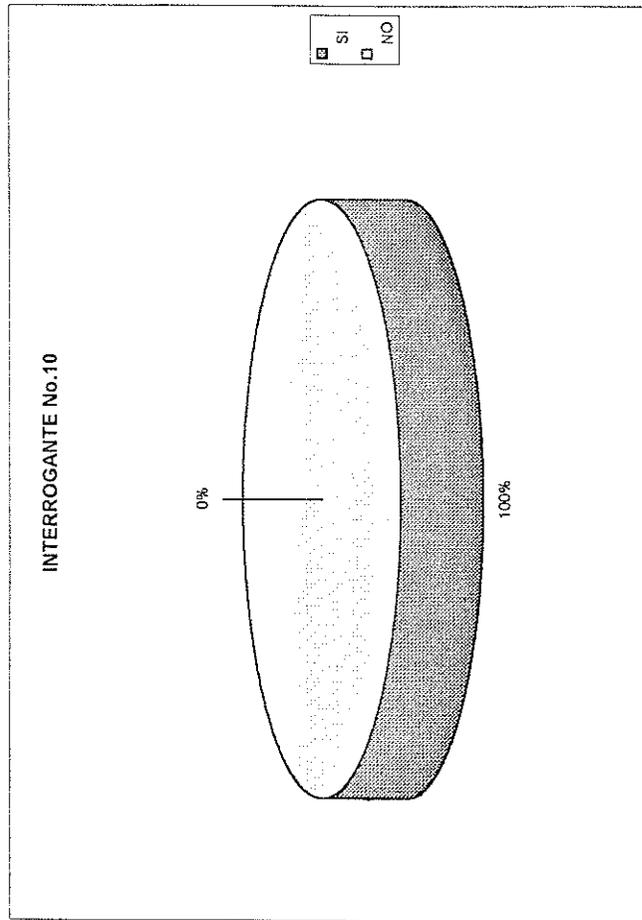












PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

CONCLUSIONES

1. Los trabajadores coaligados en Guatemala, confunden el verdadero propósito de la coalición y lo sustituyen por otro que es producto de la desnaturalización que en la práctica procesal colectiva del trabajo se hace todos los días.
2. Los trabajadores guatemaltecos se organizan en coaliciones con el único fin de garantizarse su estabilidad laboral, como resultado de la permanente amenaza que representa la actitud de irrespeto a las leyes de trabajo observadas por el patrono.
3. Los trabajadores guatemaltecos no saben que la formación de los grupos coaligados, tiene como última finalidad y consecuencia, la firma y puesta en vigencia de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.
4. Las demandas colectivas promovidas por grupos de trabajadores coaligados no alcanzan a llegar a la fase del proceso en la que se solicita el pronunciamiento sobre la legalidad de la huelga.
5. Los trabajadores guatemaltecos no conocen la institución del convenio colectivo de condiciones de trabajo, ni los beneficios que como instrumento de negociación colectiva puede producir a su favor.
6. Las coaliciones de trabajadores en Guatemala, se organizan y se constituyen en la clandestinidad, por temor a ser reprimidos por los patronos.
7. En Guatemala los patronos no respetan las normas de orden constitucional y ordinario que garantizan los derechos de libre asociación y organización.
8. Los grupos de trabajadores y coaligados nacen con la posterior finalidad de una vez asegurada la estabilidad, organizarse en sindicato.

9. Las finalidades y propósitos de la coalición de trabajadores se encuentran totalmente desnaturalizados, por causa de la problemática que representa el irrespeto a la estabilidad laboral en el país.

10. La inactividad en los procesos promovidos por las coaliciones de trabajadores, una vez asegurada la estabilidad, ha provocado el peligro inminente de que las prevenciones dictadas por los tribunales de trabajo y previsión social, puedan dejarse sin efecto a requerimiento de los empleadores.

BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS

- a) De la Cueva, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa S.A., Quinta Edición
México 1968.
- b) De Buen, Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Editorial Heliasta, 1986.
- c) De Ferrari, Francisco, DERECHO DEL TRABAJO.
Ediciones Palma, Segunda Edición
Buenos Aires, 1977.

AUTORES NACIONALES

- a) López Larrave, Mario, EL MOVIMIENTO DE HUELGA EN CENTROAMERICA.
Guatemala, 1979.
- b) López Larrave, Mario, BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL
GUATEMALTECO,
Guatemala, 1979.
- c) Navas Alvarez, María Guadalupe, EL MOVIMIENTO SINDICAL COMO
MANIFESTACION DE LA LUCHA DE CLASES.
Guatemala, 1979.

DICCIONARIOS

- a) Cabanellas, Guillermo, DICCIONARIO DE DERECHO USUAL
Décima Edición, Editorial Heliasta
Buenos Aires, 1976.

- b) Osorio, Manuel, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES, Buenos Aires, 1983.

LEGISLACION

- a) Constitución Política de la República
- b) Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República.
- c) Decreto Legislativo Nº 71-86, Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado.
- d) Decreto Legislativo Nº 35-96, Reformas al Decreto 71-96.
- e) Decreto Legislativo 64-92.
- f) Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T.

Los autores como se ve, se limitaron a señalar que en este caso la ley se remitía a la costumbre. Lo mismo ocurre con la convención colectiva. Después de aprobada la convención esta deviene una costumbre profesional, y es por esa circunstancia que -según otra tesis- rige la convención colectiva.

Con relación a esta clase de convenio colectivo, no debe, pues, subestimarse la función operativa de la obligación de no hacer, es decir, la idea del contrato, así como las ideas de la persona moral, de la costumbre y de la fuerza mayor. En el caso de estos convenios el empleador le dice al obrero que desea incorporarse a la comunidad: "Me he obligado a no ajustar contratos de trabajo en condiciones menos ventajosas que las previstas por la convención colectiva y solamente de acuerdo con esas condiciones puede aceptar sus servicios".

Pero se dirá que éste no es el caso del trabajador que ya forma parte del personal de la empresa y trabaja de acuerdo con condiciones preestablecidas que no desea cambiar. El caso que examinamos ahora es, en realidad, puramente hipotético, porque si las condiciones de trabajo preexistentes son más ventajosas que las del convenio colectivo, siguen rigiendo aquéllas y no las de este. Y si las nuevas condiciones estipuladas colectivamente mejoran las existentes, el trabajador seguramente no las rechazará.

Pero las leyes de este segundo período de la convención colectiva, que es el de su formación jurídica, deberían prever que el empleador, en estos casos, obligado a cumplir el convenio colectivo, no asume ninguna responsabilidad por el hecho de cumplir los contratos anteriores.

Hay en estas circunstancias una fuerza superior a su voluntad, la fuerza de la ley, que libera al empleador, como en los demás similares, de toda responsabilidad. Y aquí nuevamente, otra vieja idea jurídica -la fuerza mayor- demuestra que esta nueva figura encuentra en el derecho todos los principios que permiten transformarla en una parte del ordenamiento jurídico, sin someter a éste a ningún traumatismo.

UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Con relación a este primer tipo de convenio colectivo, las leyes que en este momento lo están modelando como instrumento jurídico, no deberían decir que tales convenios son obligatorios, incluso para la parte del personal que los rechaza, porque establecer tal cosa, no siendo cierto, importa subvertir sin necesidad todas las ideas y conceptos jurídicos. En este período de formación, las leyes, al ir estructurando el instituto, deberían limitarse a establecer que en estos casos el despido del trabajador que no acepta las nuevas condiciones, queridas por sus compañeros, no compromete las responsabilidades de la empresa, porque ésta, en tales casos, obra bajo el mandato de la ley.

Esto parece más sencillo, más claro y más jurídico, que hablar de acto normativo -en forma más o menos declamatoria- o de "ley profesional", de "efecto automático", etc., sobre todo si tenemos en cuenta que las diversas situaciones que crea la convención colectiva pueden ser resueltas -como vemos con ayuda de la idea del contrato, de la fuerza mayor, de la persona moral, de la costumbre del principio mayoritario.

2.4.4 EL PRINCIPIO MAYORITARIO

Por lo expuesto, para explicar la naturaleza jurídica de la convención colectiva, no es necesario despedirse de los viejos conceptos. Como un acto de gobierno, actualmente de los más importantes, puede la autoridad pública dar fuerza obligatoria a un convenio colectivo o puede declarar obligatorios los convenios colectivos celebrados por determinadas organizaciones, a las cuales le ley considera mandatarios de los trabajadores por su fuerza representativa, es decir, por entender que agrupan a la mayoría de los interesados en la concertación del convenio.

Por otra parte, el principio mayoritario aplicado a la convención colectiva, no es una innovación en el campo del derecho privado. Sirva, además, para explicar jurídicamente, los efectos de la convención colectiva. Si bien la ley de la mayoría es originaria del derecho público o, por lo menos, es una regla esencial en esa rama del derecho, también es cierto que la vemos aplicada en varias relaciones de derecho privado. Cuando la asamblea de una