

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

**LA IMPERATIVIDAD DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL
EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO DEL ORGANISMO JUDICIAL,
POR DISPOSICION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES
DE 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

VICTOR HUGO HERRERA RIOS

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Julio de 1999



**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. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cerdón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar
Vocal:	Lic. Luis Alberto Zeceña López
Secretario:	Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretario:	Lic. Rodrigo Enrique Franco López

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).



LIC. D. GUSTAVO BONILLA
ABOGADO Y NOTARIO
TEL. 25 13229



2172 -

15/199
JFW

Guatemala 14 de mayo de 1999.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

26 MAYO 1999

RECIBIDO

Horas: 10 Minutos 45
Oficial: [Signature]

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

De conformidad con la providencia de fecha seis de mayo del año en curso, dictada por el Decanato su cargo, en calidad de Consejero de tesis procedí a asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller VICTOR HUGO HERRERA RIOS, la cual se denominó «LA IMPERATIVIDAD DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO DEL ORGANISMO JUDICIAL, POR DISPOSICION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO».

El Bachiller VICTOR HUGO HERRERA RIOS, en el trabajo de tesis presentado analiza lo relativo a la inexistencia de la Ley de Servicio Civil, que debe de regular las relaciones entre trabajadores y el Organismo Judicial, a pesar como él mismo lo señala que por disposición Constitucional dicho Organismo debe de elaborar su propia Ley de Servicio Civil.

El Bachiller Víctor Hugo Herrera Ríos establece en su trabajo de tesis que la inexistencia de la Ley de Servicio Civil aludida, da lugar a que por disposición del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Organismo Judicial, para regular las relaciones laborales, se aplican las normas de la Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, lo cual señala él, no es congruente con la actividad que desarrollan los trabajadores del Organismo Judicial. El Consejero de Tesis opina que por ese análisis realizado el trabajo presentado reviste de mucho valor e importancia.

Por las razones antes indicadas y tomando en cuenta que dicho trabajo cumple con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abonacia y Notariado y Público de Tesis, el mismo por lo tanto puede ser sometido a discusión en el Examen Público correspondiente, previa opinión del señor Revisor.

Aientamente,

[Large signature of Lic. Gustavo Bonilla]

LIC. GUSTAVO BONILLA
ASESOR

Ricardo Dimas Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Calle Universidad, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



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

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELINO
FRANCO LOPEZ para que proceda a REVISAR el
trabajo de tesis del Bachiller VICTOR HUGO
HERRERA RIOS y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.---

ALH.



sar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



99

W

2478-99

Guatemala. 14 de junio de 1999.

Licenciado
José Francisco de Mata 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

14 JUN 1999

RECIBIDO

Horas: 19 Minutos: 27

Oficial: [Signature]

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha siete de junio de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis del Bachiller VICTOR HUGO HERRERA RIOS, y para lo cual informo:

El postulante presentó el tema de investigación ■ LA IMPERATIVIDAD DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO DEL ORGANISMO JUDICIAL. POR DISPOSICION DEL FACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.■.

[Signature]

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

Dr. Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



LL

la actual administración de justicia pueda tomar en contra de los trabajadores, sustituyéndose con tal actividad las funciones que solo competen al Congreso de la República, en cuanto a crear leyes y dentro de ellas, procedimientos disciplinarios para sancionar a los trabajadores. Por todo lo anterior, es que estimo que el enfoque que el Bachiller Herrera Ríos le da a su trabajo de tesis, es el correcto, porque en forma acertada prevee incluso los problemas que se dan por la inexistencia de una Ley de Servicio Civil propia del Organismo Judicial, que de haber sido promulgada desde hace más de diez años, que es el período que ha transcurrido desde que el texto constitucional lo ha ordenado, se hubiese evitado los problemas que en las relaciones con el personal han tenido los actuales funcionarios judiciales. En cuanto a la observación que en forma manuscrita, hace el Señor Decano, en relación al trabajo de tesis que se revisa, estimo que con las 38 citas de pie de páginas, que coloca el autor, es suficiente para ilustrar aquellos aspectos que dentro del trabajo son referenciales, porque pertenecen a otros autores, considerando que un alto porcentaje del desarrollo del contenido, es de autoría del sustentante, lo cual debe considerarse positivo, pues lo que se busca, es precisamente


Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, veintiuno de junio de mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis del bachiller VICTOR HUGO HERRERA RIOS Intitulado
"LA IMPERATIVIDAD DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN EL
REGIMEN DISCIPLINARIO DEL ORGANISMO JUDICIAL, POR
DISPOSICION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE
TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico
Profesional y Público de Tesis. _____

ALHI.



ACTO QUE DEDICO

A MIS PADRES:

José Benjamín Herrera Castañeda (†)
Lidia Eluvía Ríos de Herrera

A MI ESPOSA:

Mely Azucena Alvarado Jerez de Herrera

A MIS HIJOS:

Claudia Marlenny
Jenny Melissa
Víctor Hugo

A MIS HERMANOS:

Mario René
Edgar Benjamín
Irma Judith
Aura Violeta
Silvia Liset
Rosa Anabella

A MI FAMILIA EN GENERAL.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE ESTUDIO, ESPECIALMENTE A:

Carlos Molina (†)

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUA- TEMALA, EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION

i

CAPITULO I

<i>EL ORIGEN Y FINALIDADES DE LA CONVENCION COLECTIVA.</i>	1
1. La normación colectiva	1
2. Las definiciones según la doctrina	4
3. Definiciones conforme el Derecho Comparado	8
4. Concepto crítico de las convenciones colectivas	11
5. Las normativas colectivas contemporáneas	12
6. Ventajas y desventajas de la regulación colectiva	13
7. Clasificación de las normaciones colectivas	16
8. Convenciones colectivas internacionales	20
9. Convenios de empresa	22
10. Características de la normacion colectiva	23
11. Sujetos de la convención colectiva	26
12. Duración de los pactos colectivos	29
13. Eficacia de las convenciones colectivas	31

14. Contenido de la normación colectiva	33
---	----

CAPITULO II

ORIGEN Y FINALIDADES DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

1. Terminología	39
2. Naturaleza del pacto colectivo de condiciones de trabajo	42
3. Elementos del pacto colectivo de condiciones de trabajo.	43
4. La idea general del pacto	48
5. La importancia del pacto colectivo de condiciones de trabajo.	51
6. La clasificación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.	56
7. Las ventajas de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.	58

CAPITULO III

LA REGULACION LEGAL DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO

1. Definición	63
2. Qué es el carácter de «Ley Profesional» del pacto colectivo de condiciones de trabajo	64
3. El carácter extensivo del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo	65
4. Reglas de celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo	67
5. Forma de extensión del pacto colectivo de condiciones de trabajo.	69
6. Clasificación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.	70
7. Plazo y momento de la vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo.	72
8. Procedimiento para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo	73
9. Procedimiento para forzar al empleador a la negociación de un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo	75
10. Aprobación del pacto colectivo de condiciones de trabajo	77



CAPITULO IV

*REMISION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
CELEBRADO ENTRE EL ORGANISMO JUDICIAL DEL ESTADO DE GUATEMALA Y
EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE ESE ORGANISMO AL REGIMEN
DISCIPLINARIO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL.*

1. La inexistencia de la Ley de Servicio Civil en el Organismo Judicial	79
2. Análisis del artículo 21 del Pacto Colectivo de con- diciones de trabajo.	80
3. El régimen disciplinario en la Ley de Servicio Civil	83
4. Régimen y procedimiento del despido	86
5. La impugnación del despido en el Organismo Judicial	88
6. La vía procesal para reclamar, por parte de los servidores del Organismo Judicial, por despido injustificado.	89
<i>CONCLUSIONES</i>	91
<i>RECOMENDACIONES</i>	95
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	97

INTRODUCCION

La problemática que plantea el que dentro del Organismo Judicial del Estado de Guatemala, no exista un cuerpo de normas que específicamente regule lo relativo a las relaciones de trabajo de aquel Organismo sostiene con sus trabajadores, es el problema de fondo que me ha motivado a escribir en este trabajo de tesis algunos apuntes que considero serán de importancia para todos los estudiosos del derecho. En aquella dirección, es importante cuestionar el por qué, aún y cuando el artículo 210 de la Constitución Política de la República lo dispone, no se ha cumplido con crear la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, pues esta inobservancia a la norma constitucional ha ocasionado que se apliquen disposiciones, que como la Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, no son congruentes con la actividad que desarrollan los trabajadores del Organismo Judicial, especialmente lo relacionado a las causales en que ésta norma normativa encuadra la terminación justificada de los contratos de trabajo. Pero también por otro lado, en algunos

casos, por ésta misma problemática relacionada anteriormente, administración de justicia se ve obligada a aplicar criterios propios y algunas otras normativas en la imposición de sanciones disciplinarias y en la resolución de impugnaciones planteadas por los trabajadores contra esas sanciones, lo que ha generado que exista la posibilidad de que se cometan arbitrariedades y que se sancione desproporcionalmente las faltas cometidas, por esta razón, es que en forma sencilla, me permito hacer un análisis de la problemática, que finalmente desemboca en la conclusión de que es una necesidad apremiante el crear la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que no sólo permita regular las relaciones de trabajo existentes en ese Organismo, sino también deslindar la función jurisdiccional que ejerce la Corte Suprema de Justicia de la dirigida a la administración de personal, la que considero debe corresponder al Consejo de la carrera judicial, que también regula nuestra Constitución Política de la República.

En base a lo ya expuesto, este trabajo se divide en cuatro capítulos, de los cuales el primero, describe el origen y finalidades de la Convención Colectiva, un segundo capítulo está dirigido a describir el origen y las finalidades del pacto

colectivo de condiciones de trabajo, un tercer capítulo analiza la regulación legal que contiene el Código de Trabajo, en relación al pacto colectivo de condiciones de trabajo, y finalmente el cuarto capítulo se refiere a la remisión que el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el sindicato de trabajadores de ese Organismo, hace al régimen disciplinario de la Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, que es el que corresponde aplicar en las relaciones de trabajo del Organismo Judicial.

EL AUTOR.



Según José Torre, « la ley francesa de contrato de Trabajo, en el proyecto de 1906, que fue aprobado en 1919, utiliza expresión *convention collective de travail*, (convención colectiva de trabajo)». ¹ Mario de la Cueva señala que « La Ley Federal del Trabajo de México, se vale de la locución contrato colectivo de trabajo que también adoptan la Constitución italiana, y el Código Civil, las Constituciones cubanas de 1940 y 1959 antes después del castrismo». ²

Por otro lado, señala José Torres, que: « las legislaciones colombiana, costarricense, dominicana y ecuatoriana aceptan la denominación de pactos colectivos de condiciones de trabajo». ³

Para José torre, « esta figura jurídica, por la cual se concreta normas de aplicación general para regular colectivamente la contratación individual de trabajo, necesita una calificación apropiada para resaltar los elementos esenciales de su

¹ TORRE, JOSE. *La contratación colectiva en el trabajo subordinado*. Pag. 94
² DE LA CUEVA, MARIO. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 223.
³ TORRE, JOSE. *Op.cit* 97

elaboración y contenido y para evitar posibles confusiones con figuras o instituciones semejantes en el campo del Derecho»⁴ En tal sentido señala, « cabe considerar aceptable la denominación de convenios de normas de trabajo y salarios, propuesta por el Instituto de Reformas Sociales de España en 1924, por especificar los dos aspectos fundamentales de estos acuerdos: los reguladores de las tareas o servicios y la retribución económica. Es asimismo de encomiable precisión la fórmula de pactos colectivos de condiciones de trabajo, inserta en la ley española del contrato de Trabajo de 1931; donde la palabra pacto se emplea en el significado restringido de acuerdo destinado a dirimir o resolver diferencias, por cuanto con ello se evitan posibles conflictos o se pone término a los suscitados entre patronos y trabajadores»⁵.

Considero como autor de este trabajo de tesis, que tanto esas dos denominaciones como las de convención colectiva de condiciones de

TORRE, JOSE. Op. cit. pag. 102

TORRE, JOSE. Op. cit. pag. 102

trabajo, nos conducen a identificar a la figura del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2. LAS DEFINICIONES SEGUN LA DOCTRINA

De acuerdo a la investigación realizada en este trabajo de tesis, las corrientes definidoras pueden clasificarse, en lo que atañe a los convenios colectivos laborales, en los siguientes grupos: a) las que toman como contenido la reglamentación de las condiciones de trabajo; b) las que admiten sólo como sujeto una asociación profesional del lado obrero; c) aquellas que imponen como sujetos, dos asociaciones profesionales; d) aquellas que aceptan representaciones o grupos representativos no sindicalizados (coaliciones de trabajadores). Se señalan continuación características de cada uno de los grupos.

En primer termino, José torres declara que por contrato colectivo de trabajo se entiende una regulación colectiva de carácter convencional que establece una serie de normas, a las

de habrán de subordinarse los contratos de trabajo, afecten a individualidades o a pluralidades».6 Esto coincide en lo esencial con lo expresado por Mario De la Cueva, pues estima que: «el objeto de la convención colectiva es fijar las condiciones de prestación de servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo».7

Considero que puede apreciarse que en estas definiciones aparecen los dos caracteres esenciales de las convenciones colectivas: el contractual y el reglamentario. En una parte, la convención colectiva es un contrato, un acuerdo voluntario entre las partes interesadas; en segundo término, es un acto reglamentario que se dirige a establecer la regulación del trabajo, de modo general y permanente. En este aspecto se advierte que la convención colectiva se propone regular las condiciones de trabajo y los salarios, principalmente en determinadas actividades laborales, también tiene por objeto regir las relaciones entre los grupos

TORRE, JOSE. Op. cit pag. 110.
DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit pag. 240

profesionales representativos, entre las organizaciones de trabajadores y patronos, unos y otros considerados colectivamente.

Por otro lado se encuentra la doctrina que exige, para que se celebre una convención laboral colectiva, la necesidad de que, por parte de los trabajadores, el sujeto de la convención sea una asociación profesional; no admite que pueda serlo un grupo de trabajadores, los de una empresa, un gremio o una simple coalición de trabajadores, si unos y otros no revisten la categoría de asociación profesional, constituida conforme a la ley. En esa dirección Rodolfo Napoli, afirma que: « el contrato laboral colectivo es aquel contrato escrito, entre uno o varios empleadores, y uno o varios sindicatos, para la regulación de derechos y deberes entre las partes del convenio (aspecto obligacional), y para la fijación de nuevas normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, así como para cuestiones de la empresa y de sus

rganización social y sobre instituciones conjuntas de las partes
e un convenio (aspecto normativo)». ⁸

entro de la misma línea, según María Cristina Vásquez, «Se
ntiende por contrato colectivo de trabajo, el estipulado entre
una agrupación de trabajadores, por una parte, y un dador de
trabajo o una agrupación de dadores de trabajo, de otra, que en
su contenido determina las condiciones a las cuales se deben
conformar los particulares contratos de trabajo estipulados o por
estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo». ⁹

Esta última doctrina reseñada por aquella autora de la exclusiva
de negociar las convenciones colectivas a las asociaciones
profesionales de los trabajadores desconoce la realidad de
pactarse asimismo, donde la ley no lo prohíbe, por grupos de
obreros con cierta homogeneidad, pero no asociados. dirigiéndose
entonces, a excluir la figura del convenio colectivo de

⁸ NAPOLI, RODOLFO. *Los estatutos especiales de las relaciones del estado y sus
trabajadores.* Pag. 76.

⁹ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. *Los pacto colectivos de condiciones de trabajo.* Pag. 140.

condiciones de trabajo y a los trabajadores no sindicalizados de la negociación colectiva.

Por otro lado, partiendo de la concepción global de grupos de trabajadores, se encuentra la definición - por De Litala, citada por la misma Cristina Vásquez, que señala que: « se origina un contrato colectivo de trabajo, cuando se estipula un grupo de trabajadores, de una parte, y un dador de trabajo o un grupo de dadores de trabajo, de otra, un acuerdo que contiene las condiciones a las cuales deben ajustarse los contratos singulares individuales». ¹⁰ El referido autor señala la necesidad de un acuerdo entre el grupo de trabajadores y el empresario o grupo patronal, con el objeto de establecer la regulación colectiva de una determinada serie de relaciones de trabajo. La síntesis que se advierte en esta definición la hace perder parte de su valor.

3. DEFINICIONES CONFORME EL DERECHO COMPARADO

¹⁰ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit. 142

manera de guía de las posiciones legislativas de mayor interés en la materia, se incluyen definiciones de distintos continentes regimenes ubicados en la bibliografía consultada en este trabajo de tesis.

El código Federal de las Obligaciones de Suiza, citado por José Torre, expresa: «El pacto colectivo de trabajo es un contrato celebrado entre empresarios o agrupaciones de empresarios, y obreros, o agrupaciones de obreros, con el objeto de establecer ciertas prescripciones relativas al trabajo, y de interés para los patronos y obreros que son parte en el contrato. (art. 23)». ¹¹ La Ley Francesa 205, de 1950, entiende por convenio colectivo, citada por José Torre, «un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, concluido, de una parte, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y, de otra parte, una o varias organizaciones sindicales de empleadores, o

¹¹ TORRE, JOSE. Op. cit. pag. 127.

todo otro grupo de empleadores, o uno o varios empleadores considerados individualmente (art.31).¹²

El mismo torres, señala que: el código ruso de Trabajo definía el contrato colectivo de trabajo como "un acuerdo concluido entre un sindicato profesional como representante de los obreros empleados, de una parte, y un patrono, de otra, acuerdo que fija las condiciones de trabajo y reclutamiento de obreros para las empresas, establecimientos y explotaciones, considerados individualmente o por grupos de éstos, y determina el contenido de los futuros contratos individuales de trabajo (art. 15)".¹³ Es de hacer notar que esta definición se circunscribe a las posibilidades que el referido código, así como la constitución, confieren a los patronos, pues, éstos carecen del derecho de libre asociación, razón por la cual el convenio no puede concertarse con una asociación empresarial, que en la legislación rusa no existe.

¹² TORRE, JOSE. Op. cit. pag. 131

¹³ TORRE, JOSE. Op. cit. pag. 131

En general, se puede arribar a la conclusión que la legislación latinoamericana se pliega a la tesis de que el sujeto del convenio colectivo de condiciones laborales, por parte de los trabajadores, debe ser un sindicato profesional.

L. CONCEPTO CRITICO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

Observando las características y el contenido permanente de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo y depurando las definiciones mejor redactadas, se hace posible formular un doble concepto institucional, en sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto que, restringidamente, convenciones colectivas de condiciones de trabajo resultan únicamente aquellas concluidas entre patronos y trabajadores, siempre que el sujeto parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional.

Así pues, José Torre nos da la siguiente definición: «los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relacionadas directamente con éste, estipulados por representaciones, que, por ostentar el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades generales a que se haya de referir, poseen fuerza de ley para quienes los suscriben y para sus representados, como para toda la profesión, oficio, empresa o industria de que se trate, si son aprobados por la autoridad». ¹⁴

5. LAS NORMATIVAS COLECTIVAS CONTEMPORANEAS

Para José Torre, «Los actuales convenios colectivos de trabajo superan en contenido y eficacia a los antiguos contratos de tarifas. Ya no se incluyen en ellos solamente los salarios que han de regir, las tablas de remuneraciones a las que habrán de

¹⁴ TORRE, JOSE. op. cit. pag. 134

justarse los contratos individuales; sino que, extendiendo cada vez más su área de regulación de las relaciones laborales, alcanzan a cláusulas normativas que se refieren a cuanto puede ser materia o contenido de los contratos individuales de trabajo.¹⁵

Este proceso que señala José Torre, en opinión del autor, se justifica con igual rigor a la lógica que a la historia de las relaciones laborales, pues de acuerdo a la historia consultada al poder los trabajadores imponer una primera modificación por su parte, optaron por la más apremiante que es la mejora retributiva, a la que seguiría el acortamiento de la jornada.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA REGULACION COLECTIVA

Considero que entre los resultados positivos que se derivan de la negociación colectiva del trabajo figuran los siguientes: a) constituye un tratado de paz en las relaciones entre el capital y

⁵ TORRE, JOSE. Op. cit. pag. 134

el trabajo; b) se restablece el equilibrio contractual, por que ya no se enfrentan un patrono con libertad para imponer normas de trabajo y un obrero dispuesto a cualquier cesión con tal de asegurarse el sustento, sino que tratan o gestionan organizaciones o grupos de fuerzas análogos; c) mejora y asegura la condición de los trabajadores; d) se unifican las condiciones de trabajo; e) se atenúa la competencia entre empresarios y se igualan las cargas sociales; f) se estructura y organiza la profesión; g) se supera el derecho legislado; h) disminuyen los conflictos de trabajo; i) se refuerza la fuerza.

Ahora después de analizar las bondades de la contratación colectiva, corresponde escuchar a quienes no simpatizan con ella.

Entre el repertorio de objeciones, censuras y perjuicios, que plantean sectores opuestos a la negociación colectiva, según José Torre, figuran éstos: a) los contratos normativos sólo se justifican por circunstancias externas, pero no son remedio eficaz para los problemas laborales; b) la negociación

colectiva es incompatible con la adecuada protección del consumidor, despreciado coincidentemente por empresarios y obreros que tienden a que sobre él recaiga el incremento salarial, casi inevitable en toda convención colectiva o en su renovación periódica; c) aparece como contraria al progreso tecnológico y al aumento de la producción; d) implica una capitación de dominio para el individuo, que pasaría de ente libre a hombre bajo tutela de la corporación que contratará en su nombre; e) no anulan los efectos de la ley de la oferta y la demanda, sino que los retardan o aceleran, según la mayor o menor necesidad de mano de obra; f) la contratación colectiva tiende a elevar la condición de las categorías profesionales inferiores, ya por ser las más numerosas, ya por su mayor necesidad de protección, y eso resulta injusto y antieconómico a la postre para la mano de obra especializada, para los más capaces, para los técnicos auténticos; g) por enfrentarse colectivamente y con frecuencia a empresarios y trabajadores, se agitan sus discrepancias y se fomenta la lucha social; h) falsean la tasa

natural de los salarios, por intervenir en estos pactos los sindicatos, elementos arbitrarios en la estructura económica». ¹⁶

7. CLASIFICACION DE LAS NORMACIONES COLECTIVAS

Si se considera su ámbito de aplicación, las convenciones colectivas de condiciones de trabajo pueden presentar el carácter de nacional, regional o local. En general, las convenciones colectivas se establecen teniendo en cuenta particularidades locales, de empresa o centro de trabajo.

Las convenciones colectivas de trabajo pueden también regir para un solo establecimiento, para un conjunto de ellos o para la totalidad de los mismos. De igual manera cabe realizar una convención para una empresa, para varias o para todas las dedicadas a determinada actividad, como en el caso del pacto colectivo de actividad económica, industria o región determinada.

¹⁶ TORRE, JOSE. Op. cit pag. 143.

conformidad con lo expuesto para José Torre, se clasifican
en las convenciones laborales colectivas:

a. CONVENCIONES DE EMPRESA, que se aplican al establecimiento
a los establecimientos de una empresa determinada;

b. CONVENCIONES LOCALES, válidas para la totalidad o para cierto
número de establecimientos de la misma naturaleza situados en una
misma localidad;

c. CONVENCIONES DE DISTRITO O COMARCALES, que rigen en cierto
número de establecimientos de la misma naturaleza y situados en
las distintas poblaciones de esa demarcación donde se desarrollan
las correspondientes actividades;

d. CONVENCIONES NACIONALES, las aplicables a la totalidad o a
un cierto número de establecimientos de la misma naturaleza y que

se hallen en actividad en varios distritos o regiones o en el conjunto del país.¹⁷

También dentro del ámbito de su extensión, señala Torre, que las convenciones colectivas de trabajo se han clasificado de este modo:

- a) **DE EMPRESA.** cuando se aplican únicamente al núcleo de trabajadores dedicados a la actividad que se concreta en un conjunto económico determinado;

- b) **INDUSTRIALES.** por ramas de producción, si el convenio normativo se aplica a cuantas empresas se desenvuelven en la actividad a que el convenio se refiera;

- c) **PROFESIONALES.** Cuando tienen en cuenta los servicios o tareas de los sujetos a los que se aplica la convención

¹⁷ TORRE, JOSE. *Op. cit.* pag. 145.

lectiva, con independencia de la empresa o actividad donde se desarrolla la especialidad profesional». ¹⁸

or su conveniencia casi siempre, aunque sistemáticamente, tres ejemplos:

osé Torre, señala en relación a las clasificaciones anteriores, los siguientes tres ejemplos: «Es de empresa el convenio normativo laboral para una gran fábrica de automóviles, donde hay tantos oficios y empleos; pero sólo para ella, lo cual impide adaptaciones o copias posteriores para las similares, aunque con la individualidad de la marca.

Industrial, la convención colectiva para todos los gráficos o textiles de una ciudad o comarca, porque sólo rige para los de ese oficio y los más relacionados con ellos, a veces incluso administrativos de talleres o fábricas.

¹⁸ TORRE, JOSE. Op. cit. pag 146.

Es profesional aquel pacto aplicable a un oficio técnica facultas, ya se actúe de modo exclusivo o incrustado en otra actividades; así, uno para los dibujantes o para los técnicos e seguridad industrial, dispersos por lo general entre trabajadores de muy distintas especialidades.¹⁹

B. CONVENCIONES COLECTIVAS INTERNACIONALES.

Se ha sugerido a nivel de la O.I.T., la utilidad de convenciones laborales de índole internacional, para regular la competencia entre los países y para igualar social y económicamente a los trabajadores que desempeñan iguales tareas o servicios en los distintos pueblos. Esa propuesta tropieza con los diferentes niveles de vida entre las naciones y con la carencia de autoridades supranacionales, a cargo de quienes tendría que estar el control de el cumplimiento de esta convenciones.

¹⁹ TORRE, JOSE. Op. cit pag 148.

según María Cristina Vásquez, « en este orden de cosas hay que reconocer la singularidad de ciertas situaciones. Por ejemplo, las grandes empresas aeronáuticas internacionales suelen fijarle iguales remuneraciones a su personal móvil, éste en el país que esté, según tarifas determinadas en la nación donde se encuentre u organización central. Esto no se extiende casi nunca al personal fijo en los países de conexión, regido por normas colectivas nacionales». 20

En ese mismo supuesto, continúa Vásquez, « cabe ampliar a los marineros mercantes, sin llegar aun pacto expreso, las empresas mundiales más poderosas, por presión igualitaria del personal cuyo que con frecuencia va al extranjero, y por decisión verbal de sus directores, suelen delinear una prestación de servicios muy parecida y una retribución similar para idénticas tareas y responsabilidad; y hasta fijar una moneda muy estable, casi

²⁰ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit pag. 176

siempre el dólar norteamericano, convertido en la respectiva moneda nacional para unificar más aún en la materia.²¹

De lo anterior a criterio del autori, considero que se estará pues, ante convenciones internacionales más o menos tácitas, pero innegables en la práctica.

2. CONVENIOS DE EMPRESA.

Estos convenios son los que también reciben el nombre de contrato de establecimiento y acuerdo de establecimiento, y son aquellos que tienen por objeto adaptar a las condiciones específicas de establecimiento o establecimientos, las disposiciones de los convenios colectivos nacionales, regionales o locales y especialmente, las condiciones de retribución y forma de calcular la remuneración por rendimiento, y las primas a la producción, individuales y colectivas.

²¹ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit pag. 179.

admitiendo que un patrono o una agrupación empresaria, por una parte, y, de la otra, los dirigentes de los sindicatos más representativos del personal de establecimiento o de los establecimientos interesados, y a falta de ellos los delegados del personal, lleguen a concretar acuerdos de empresa, éstos tendrán por objeto adaptar a las circunstancias particulares de la entidad o entidades en cuestión las disposiciones de los convenios colectivos. Ello no obsta a la implementación de nuevas disposiciones o cláusulas más favorables para los trabajadores.

10. CARACTERÍSTICAS DE LA CONVENCION COLECTIVA

Según María Cristina Vázquez, « En la esfera de los laboristas se aducen doctrinas y argumentos de variada especie, civilista, de transición, de sentido jurídico-social, para explicar el carácter vincular, la peculiaridad negociadora y su vigencia generalizada»,²² y aquí cabe manifestar a un lado otras

²² VASQUEZ MARIA CRISTINA. Op. cit pag. 180.

posiciones teóricas, entre ellas las de Carnelutti, para el cual estamos ante un híbrido, « por cuanto el convenio laboral colectivo posee cuerpo de contrato y alma de ley, que la convenciones colectivas de condiciones de trabajo integra acuerdos de las categorías profesionales o sindicatos que la representan. Consentidas aquellas normas libremente, poseen en ocasiones valor de contrato; en otras, el de costumbre o usos de aplicación general por más beneficiosos para el trabajador; y en algunos casos revisten carácter de leyes, por delegación del poder público, o por expresa sanción legislativa. Los pactos colectivos de que se trata son convenciones-leyes: convenciones, por cuanto resulta indispensable un acuerdo de voluntad, surgido de un régimen de igualdad jurídica y de autonomía volitiva; leyes, porque, sancionadas por la autoridad, no pueden ser incumplidas por las partes; además, por regir para los ajenos a la elaboración y hasta para los posteriores desidentes».²³

²³ CARNELUTTI, FRANCESCO. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Pag. 420.

En síntesis esbozada por Carnelutti las convenciones laborales colectivas se caracterizan por estas modalidades: a) por su esencia íntima, difieren del contrato; b) constituyen leyes, en el sentido amplio de esta palabra; c) integran las normas disciplinarias espontáneas en las relaciones de cada comunidad productora; d) de esa disciplina espontánea del grupo social procede el carácter colectivo de estos pactos; e) aún en los países donde han logrado reconocimiento legal, no pueden considerarse como expresión de la soberanía estatal, porque su dinamismo no arranca del Estado, sino del grupo social autónomo; f) poseen el carácter estricto de ordenamiento corporativo, por presencia de órganos colegiados, como las corporaciones, los tribunales mixtos y los consejos paritarios, entre otros; g) se sustentan ante acuerdos bilaterales, contenidos entre las representaciones colectivas del capital y de la mano de obra de cada comunidad productora, para regular las relaciones internas de trabajo, que tipifican las uniones convencionales normativas «el derecho público». 24

CARNELUTTI, FRANCESCO. Op. cit pag. 422

En definitiva, debe aceptarse que las teorías normativistas, que le reconocen a la convención colectiva laboral los mismos efectos que a una verdadera ley, tienen mayor razón de ser que la simple interpretación contractualista, superada por la presencia de grupos sociales en los que el Estado delega facultades para regular las relaciones de orden laboral y por la homologación de los pactos colectivos que le conceden carácter de normas generales con fuerza obligatoria para todos aquellos que se encuentran comprendidos dentro del área de aplicación, es decir a todos aquellos a quienes se les aplican.

11. SUJETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA

Abogados, negociadores de las convenciones laborales, personas sometidas a sus regulaciones, autoridades que intervienen en una u otra fase de su elaboración motivan múltiples personajes en esta función laboral.

Así María Cristina Vázquez, enumera hasta seis clases distintas de personas sujetas al convenio normativo o con él relacionada:

- a. el empleador, parte al propio tiempo del convenio;
- b. los miembros que componen cada parte en el momento de adquirir eficacia el convenio;
- c. los trabajadores o empresarios alcanzados por una aplicación retroactiva de la convención, cuando no eran afiliados de las asociaciones pactantes en la época de la estipulación;
- d. los miembros de las altas organizaciones, cuando éstas hayan celebrado en nombre propio un convenio;
- e. los patronos y obreros sujetos al convenio por la declaración de eficacia general;
- f. las instituciones previstas en el convenio para beneficio común de las partes, como ciertas cajas compensadoras de salarios*.

25

*5 VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit. pag. 191.

A este respecto nuestra legislación laboral establece como se verá más adelante en este trabajo de tesis, un fuero de extensión amplio en el caso del pacto colectivo de condiciones de trabajo también en el convenio colectivo de condiciones de trabajo, e donde se incluye a terceros libres de la negociación trabajadores futuros.

Por otro lado, María Cristina Vázquez, señala que: «Varía la determinación de las partes que contratan la convención colectiva según se trate de los trabajadores o de los empresarios. Por los primeros los pactantes pueden ser una o varias organizaciones sindicales o grupos de trabajadores; pero de ninguna manera cabría admitir una convención colectiva aplicable a un sólo trabajador. Tal absurdo resulta inadmisibles, porque sin pluralidad de trabajadores es inconcebible lo colectivo en lo laboral. La decisión legislativa y doctrinal se registra acerca de si la parte contratante tiene que ser necesariamente una asociación profesional o si cabe aceptar a un grupo, o a un

gociador único, en nombre de un sector de trabajadores sin la
resión de persona jurídica abstracta.

relación con los empresarios, la situación difiere. Asegurado
carácter colectivo de la convención por la pluralidad obrera,
se formulan reparos excesivos a que un patrono por sí mismo
de constituir la «otra parte». 26

as anteriores tendencias son las que recoge nuestro Código de
abajo en su artículo 49.

DURACION DE LOS PACTOS COLECTIVOS

jando a un lado los requisitos formales de las convenciones
lectivas de condiciones de trabajo, que suelen reducirse, en
ntesis, al otorgamiento por escrito, al registro o inscripción
el pacto, a la homologación o ratificación por el poder
blico y a la publicación, para adecuado conocimiento de los

TORRE, JOSE. Op. cit pag.184.

interesados, acerca de su vigencia, de tanto interés por afectar a la estabilidad de las relaciones obrero-patronales durante lapso mayor o menor, suele fijarse, en el tiempo, un límite mínimo y otro máximo a los convenios colectivos de condiciones de trabajo. Lo que no se admite es la perpetuidad de estos pactos o entenderla tácitamente por el silencio al respecto de la duración o por una declaración expresa de vigencia ilimitada. Según María Cristina Vázquez, « Ante la falta de plazo de duración o ante el notorio exceso en la vigencia declarada en el texto, hay que estar por la posible renovación siempre, para ajustarse a las condiciones cambiantes de las prestaciones en general y de los salarios, más en concreto.

En el anverso de la situación no se acepta la duración por demás breve, porque se atenta así contra uno de los principios que rigen la contratación colectiva de normas laborales: la estabilidad en la producción y en los precios y no tornar más frecuentes las ocasiones en que existan las diferencias y la

cha entre las clases productoras, como acaece el discutirse los pactos». 27

L. EFICACIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

En la representación y negociación colectiva de estas convenciones laborales, su vigencia se extiende con carácter operativo, que deriva de tal reconocimiento por las asociaciones actantes y, de modo más auténtico, por normas legales que así lo aceptan e imponen.

La legislación iberoamericana tiende por lo general a plegarse al sistema, que de pleno derecho, declara cláusulas obligatorias, parte integrante de los contratos individuales de trabajo, las contenidas en el correspondiente convenio colectivo. Eso no quiere decir que el trabajador se vea compelido a contratar contra su voluntad la prestación de sus servicios, ni tampoco que no quepa discutir las condiciones laborales, si existe auténtica

⁷ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit pag. 193.

igualdad entre las partes. Esto evita que el trabajador pacte a su perjuicio de él, un contrato individual de condiciones distintas inferiores en la resultante global, a las contenidas en el convenio normativo.

Por lo tanto, la inderogabilidad de principio de las convenciones laborales cede, en virtud del principio pro operario, cuando el contrato individual resulta más beneficioso para el trabajador.

Por lo anterior María Cristina Vázquez, señala que: «La eficacia generalizada de las convenciones colectivas laborales evita que, en lugar de dictar una legislación propia para cada rama o actividad profesional, se atribuya carácter normativo y de aplicación a lo pactado; en consecuencia, sus efectos alcanzarán no sólo a los que hayan sido parte concreta en el acuerdo, a los trabajadores representados por el sindicato pactante y a los empleadores en situación análoga por su asociación profesional,

sino a todos aquellos que se hallen en el área laboral y de vigencia de tal pacto». ²⁸

14. CONTENIDO DE LA NORMACION COLECTIVA

Para María Cristina Vásquez, « El objeto de los convenios colectivos normativos consiste en reglamentar en todo o en parte las condiciones en que habrán de prestarse los servicios o cumplirse los contratos individuales de trabajo, según un mínimo de derechos y garantías para el trabajador, que no excluyen modificaciones concretas más favorables para él, y dentro de ineludibles obligaciones laborales también, como exige la bilateralidad de las relaciones obrero patronales». ²⁹

Si bien el objetivo esencial sea el señalado por aquella autora, al punto de que de no contener reglas sobre la prestación de los servicios no será verdadero contrato normativo de trabajo, sino

²⁸ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit. pag. 195.

²⁹ VASQUEZ, MARIA CRISTINA Op. cit. pag. 195.

un convenio de otra índole entre trabajadores y empresarios, e la práctica considero que se supera esa esfera de nexo jurídicos; pues constituyen un anticipo en ciertos casos, y u reemplazo en otros, de las funciones reglamentarias qu caracterizan los fines del Estado. Además, en esta contratación los representantes de las partes asumen a veces obligaciones directas.

Para María Cristina Vásquez, * La convención normativa parte de principio de la auto determinación de las profesiones. Se cualquiera la naturaleza jurídica de tal contratación colectiva se propone regular, en lineamientos generales y más o menos uniformes, la forma de cumplir los contratos individuales dentro de una actividad laboral. Se está ante un proceso de gestión conjunta de una oficio o actividad; y de ahí la sentido necesidad de que las representaciones que conciertan los convenios sean genuinas; la de que ofrezcan suficientes garantías

de representatividad de la prestación profesional de que se trate». ³⁰

Finalmente deseo señalar que el poder expansivo de las normaciones colectivas, limitado en un comienzo a la duración de la jornada y a la fijación de salarios mínimos, lleva hoy en día a que se reglamenten las diversas condiciones de empleo: antigüedad, ascensos, traslados, vacaciones, permisos, horas extraordinarias, reincorporación; y también cuestiones referentes a la vida del trabajador fuera del establecimiento.

De lo anterior se deduce que la convención colectiva hoy en día es un Código de Trabajo en pequeño.

En cuanto a las cláusulas salariales son, las que atañen a la remuneración del trabajador. Regularan las retribuciones mínimas por categorías y especialidades; las primas por mayor rendimiento; la retribución en tareas a destajo; el pago de

³⁰ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit pag 199.

las horas extras, en su cuantía con respecto a las normales; la gratificación por servicios en días festivos o en horario nocturno; entre otros.

Modernamente también en nuestro país se incluye la esfera de la previsión social, y de la seguridad social, en la regulación normativa. Así, en materia de accidentes de trabajo, se aumenta el importe de la indemnización o se implanta el pago del salario total durante el restablecimiento o la invalidez. En cuanto a la enfermedad, se puede determinar que la asistencia médica y farmacéutica corra por cuenta del empresario. Las salas cunas, las guarderías infantiles anexas a grandes establecimientos pueden surgir igualmente de cláusulas colectivas.

Al empresario puede reservársele el pago de cuotas jubilatorias del personal, sumadas a las de tipo patronal. Subsidios especiales por maternidad o lactancia, por matrimonio, por nacimiento de hijos y por los miembros de la familia.

Otro aspecto importante se refiere a la creación de servicios sociales, con entrega de ropas, libros y útiles escolares a los hijos del personal, y también la contratación de seguros colectivos.

Con reserva de tratar lo concerniente a la denominada cláusula de exclusión o de exclusividad sindical cuando de las asociaciones profesionales sea el caso, diversas estipulaciones de los pactos laborales normativos ofrecen aspectos relacionados con la actuación sindical y que no afectan a la prestación de los trabajadores. Entre éstas, por eso llamadas cláusulas sindicales, figura la que faculta al empresario para retener las cuotas gremiales de los trabajadores afiliados al sindicato. No suscita especiales reparos este descuento mensual, por lo común, de la cuota sindical, que por lo forzosa y ejecutiva para los afiliados presenta aspectos próximos al de un impuesto que se deduce de los haberes. Para los sindicatos representa el ahorro de la cobranza y la seguridad de la percepción íntegra, ya que no hay escapatoria para los posibles morosos.



CAPITULO II

ORIGEN Y FINALIDADES DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

I. TERMINOLOGIA

Corrientemente se emplea el término contrato colectivo de trabajo. Esto se debe a que la institución nació en el siglo XIX, y en dicha época, la doctrina del Derecho Civil, sostenía que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resulta que o era un contrato productor de obligaciones o no podía producir efectos, y se llamó colectivo en virtud, de que del lado de los trabajadores, participaba una colectividad obrera.

Los autores alemanes emplearon la denominación de contrato c
tarifa, debido a que la mayoría de los acuerdos entre la
asociaciones profesionales obreras y los empresarios se refería
principalmente, a los salarios que se pagaban a los trabajadores

Alguno autores italianos han preferido el término contrat
colectivo de trabajo.

León Dugit, sostuvo que « era inadmisibile el término contrat
colectivo de trabajo y que era urgente cambiar la denominación
por la de convención colectiva de trabajo». ³¹

En España, de acuerdo a lo que señala José Torre, « se han
empleado varias denominaciones como pactos colectivos de
condiciones de trabajo, bases convencionales plurales de trabajo
y contrato colectivo de trabajo». ³²

³¹ DUGIT, LEON. *Derecho del Trabajo*. Pag. 304
³² TORRE, JOSE. *Op. cit* pag. 106

La legislación mejicana se ha inclinado por el término contrato colectivo de trabajo: El código Civil holandés, primera ley que se ocupó expresamente de la institución, el Código Federal Suizo de las obligaciones, las leyes de Italia y las de los países de nuestra América, usan la denominación, convención colectiva de trabajo.

En sus orígenes la denominación de contrato colectivo de trabajo, fue un término necesario, pero es actualmente inadecuado. Por esta figura jurídica se concretan normas de aplicación general, para regular colectivamente la contratación individual de trabajo y necesita una calificación apropiada.

La crítica que se ha hecho de que a éstos acuerdos laborales se les denomine contratos, se basa en lo siguiente:

- a) Porque en estos acuerdos, el carácter predominante de los mismos es el normativo, no puede aceptarse una denominación que no aluda al mismo; y

b) Porque el nombre de contrato no es adecuado para la naturaleza jurídica de la institución.

La legislación laboral guatemalteca, optó por la denominación de pacto colectivo de condiciones de trabajo.

La palabra pacto se emplea en el significado restringido de acuerdo destinado a dirimir o resolver diferencias, para evitar conflictos o resolver los suscitados entre patronos y trabajadores.

2. NATURALEZA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El primer problema que se planteó en cuanto a su naturaleza, fue si se trataba de una institución de derecho público o de derecho privado.

El problema se concreta al elemento normativo del pacto colectivo, por varias razones: porque es el núcleo y el fin de la institución, todo converge al elemento normativo. Los otros dos elementos, la envoltura y el elemento obligatorio son el marco en que se mueve el elemento normativo o su garantía, pero viven siempre en función de él. Hay una relación de medio a fin entre los elementos citados, o de continente a contenido. La naturaleza del elemento normativo es preponderante para fijar la naturaleza total de la institución.

3. ELEMENTOS DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

3.1. EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ES UNA INSTITUCION DE DERECHO PUBLICO.

Se ha sostenido repetidamente que el derecho del trabajo no es derecho privado, principalmente el derecho colectivo de trabajo. Pero es conveniente insistir en algunas de las principales razones, para la mejor aceptación de esta tesis: La distinción

entre el derecho público y el derecho privado tiene un valor histórico, en nuestros días se da una compenetración cada vez más íntima entre las dos ramas del derecho. La separación de ambas ramas es una consecuencia de la centralización del poder público y el nacimiento del Estado moderno. El Estado adquirió una cualidad que no tenía ni podían tener los particulares, pues únicamente al Estado correspondía el ejercicio del poder público. Simplificando se podría decir que derecho público es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público; y entonces tendríamos que siempre que hay ejercicio del poder público, cualquiera que sea el ente, habrá derecho público. La asociación profesional, ejerce poder público. No hay que confundir poder público con poder soberano; esta última cualidad corresponde exclusivamente al Estado. El poder público es la facultad de imponerse autoritariamente a los hombres, poco importa que esta potestad sea soberana o delegada, absoluta o limitada. En el siglo XIX, según José Torre, "principia la asociación profesional a ejercer un poder de hecho sobre sus miembros, y a fines del siglo se le reconoció la facultad de

ejercer ese poder en las leyes ordinarias. Ahora bien, la autoridad de la asociación profesional se ejerce en tres dimensiones: a) Sobre sus miembros, en cuanto a su conducta en el interior del grupo: b) Sobre sus miembros al imponerles el pacto colectivo; y c) finalmente, sobre los terceros, trabajadores libres de la negociación, a los que igualmente y quizá contra su voluntad les impone el pacto colectivo de trabajo.

Es esta extensión de pacto colectivo a los terceros, lo que resulta inexplicable para el derecho privado. La ley para cumplir con el mandato constitucional de igualdad de salarios, autoriza al sindicato para pactar, con fuerza obligatoria para todos, las condiciones de trabajo, la extensión del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una exigencia constitucional, el empresario tiene que ajustar los contratos de sus trabajadores libres a los términos del pacto colectivo. Esta extensión del pacto colectivo únicamente puede explicarse como ejercicio del poder público. La actividad de la asociación

profesional es una autoridad autónoma y en cierta medida es un forma de descentralización de la actividad estatal, propia de derecho del trabajo. El Estado moderno reconoció la necesidad d intervenir en los factores de la producción, pero no pued hacerlo diariamente o en ocasión de cada conflicto, porque s acción es lenta y porque el Estado aceptó la libertad de la fuerzas económicas. El Estado, puede decirse, ha delegado en la organizaciones de trabajadores y patronos la facultad de regula las relaciones de trabajo. Es pues, ejercicio de poder público sin que exista incompatibilidad dentro de la soberanía del Estad y la autonomía de la asociación profesional.

3.2. EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, ES UNA FUENTE AUTONOMA DE DERECHO OBJETIVO.

Es indudable que el pacto colectivo de trabajo es un acuerdo de voluntades; y está fuera de duda que el elemento obligatorio comprende derechos y obligaciones para las partes que intervienen en el mismo; pero lo importante en el pacto colectivo de

trabajo, como ya se señaló, es determinar la naturaleza de su elemento normativo.

Otras legislaciones limitan los efectos del pacto colectivo a las relaciones de trabajo de los miembros de las respectivas asociaciones estipulantes, en tanto la legislación guatemalteca, los extiende a todos los obreros de la empresa, aún cuando no formen parte del sindicato que celebró el pacto colectivo. Ahora bien, qué principio puede explicar este pacto de las asociaciones profesionales y especialmente, sus efectos?

La doctrina según María Cristina Vásquez, se ha movido en torno a dos corrientes: «Por un lado, la noción de contrato es suficiente para explicar la institución, en tanto que por otro se cree que el pacto colectivo de trabajo, es un fuente autónoma de derecho objetivo, una figura nueva del derecho del trabajo, que no tendría antepasados». ³³

³³ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit pag. 207.

Si se observa con detenimiento las doctrinas que mantienen el carácter contractual del pacto colectivo, se notará fácilmente que reposan en la idea de la representación de los trabajadores por la asociación profesional. Esta teoría es inaplicable al derecho guatemalteco, ya que corresponde a un tipo de pacto colectivo distinto al nuestro, pues es un contrato para personas, mientras el nuestro es un pacto de empresa precisamente porque se aplica a todos.

4. LA IDEA GENERAL DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Para León Dugit, « Es la central y principal del Derecho Colectivo del Trabajo, apareció en la segunda mitad del siglo XIX. Los empresarios lo rechazaron y algunos profesores de derecho Civil pretendieron negarle su validez, pero lentamente se

mpuso y en los últimos años únicamente los Estados totalitarios
egaron su legitimidad». ³⁴

uando se habla de la asociación profesional, se dice que su
ctividad se mueve en dos planos: El primero de acción inmediata
de naturaleza jurídica, en cambio el segundo es de acción de
futuro y de carácter político. La finalidad inmediata de la
sociación profesional es el mejoramiento actual de las
condiciones de existencia de los trabajadores. Este propósito lo
logra la asociación profesional y el Derecho Colectivo del
trabajo, por medio del pacto colectivo.

De lo anterior, entonces puede afirmarse que el pacto colectivo
de trabajo, es la finalidad suprema del Derecho Colectivo del
trabajo; es el pacto el que fija las condiciones de trabajo en
las empresas, con la finalidad de elevar el nivel de vida de los
trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de
trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del

³⁴ DUGIT, LEON. Op.cit pag. 316.

trabajador. Pero también puede decirse que el pacto es un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se refleja en dos puntos de vista:

- Las dos partes de la relación de trabajo fijan las condiciones a que esta deberá quedar sujeta.
- Por otra parte el pacto colectivo de condiciones de trabajo sustituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el principio de que la ley es igual para todos.

En los albores del Derecho del Trabajo, durante la vigencia del contrato individual de trabajo, la voluntad del patrono podría fijar diversos salarios para el mismo trabajo, pero el pacto colectivo, procuró la igualdad y abolió las preferencias indebidas. El principio debe enunciarse así: A trabajo igual, salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario.

5. LA IMPORTANCIA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El pacto colectivo ha desempeñado un papel importante, como se refleja en los aspectos siguientes:

- Igualó la posición de los trabajadores y del empresario. Es un Derecho auténticamente democrático, pues su principio es la igualdad y el respeto al hombre que trabaja; y
- Su aspecto principal fue el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los trabajadores, dignificando el trabajo.

LA FUNCION DEL PACTO COLECTIVO DE TRABAJO ES TRIPLE.

Se dice que la función por los siguientes tres aspectos:

- A. Es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad;

B. Sirve para concretizar los mandatos del Derecho del Trabajo. Esto por que las normas jurídicas son generalmente abstractas se hacen concretas en el pacto colectivo; y

C. Su misión es superar, en beneficio de los trabajadores, el Derecho legislado, y significa una enorme ventaja, ya que es vehículo de progreso para los trabajadores y salva la lentitud de la ley.

El pacto colectivo es un derecho en constante transformación. Fácilmente se amolda a las necesidades del momento. Produce una mayor solidaridad entre sus miembros. Pretende la elevación de las condiciones económicas de todos los trabajadores y no sólo el mejoramiento de un grupo.

DEFINICION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE PRINCIPIOS DE ESTE SIGLO.

Como bien lo señala el artículo 49 del Código de Trabajo, el pacto colectivo de trabajo, se celebra por uno o varios patronos

o una asociación patronal y una o varias asociaciones de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse, en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

LOS ELEMENTOS DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SON LOS SIGUIENTES:

CARACTERES GENERALES

- A. Sólo puede celebrarlo un sindicato de trabajadores;
- B. La celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo es obligación del patrono.

No es lo mismo que el orden jurídico permita o autorice la celebración de un pacto colectivo, a imponer a los empresarios la obligación de celebrarlos, mientras no fue un deber jurídico, los patronos no se oponían la mismo.

FORMAS EN QUE EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO PUEDE
ADQUIRIR VIDA JURIDICA.

1. Voluntariamente
2. Forzosamente (imposición por la autoridad).

CARACTERES ESPECIALES

El elemento normativo del pacto colectivo de trabajo, lo constituye las condiciones de prestaciones de los servicios: Es el contenido y el fin de la institución y el problema de la naturaleza del Pacto Colectivo gira en torno a estas condiciones de prestación de los servicios. Para determinar la naturaleza de dichas condiciones, se preguntan si tiene un valor meramente contractual y de derecho positivo es necesario la consideración de sus caracteres especiales para la decisión del problema, los que son como siguen:

- ▶ El pacto colectivo de condiciones de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la negociación y es, por lo tanto, un pacto de empresa.
- ▶ La inmediatez o vigencia automática del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Una vez celebrado el pacto colectivo, produce efectos inmediatos o automáticos, sobre las relaciones individuales. Las cláusulas del pacto pasan de pleno derecho y sin necesidad de actuación jurídica adicional a formar parte de los contratos individuales, o bien, el contenido del contrato individual de trabajo queda modificado o ajustado al contenido del pacto colectivo de trabajo.
- La inderogabilidad o vigencia incondicional del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Las estipulaciones de trabajo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, o sea que no se admite derogación alguna, esto es, que las estipulaciones respectivas se imponen autoritariamente.

6. CLASIFICACION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es un pacto entre una asociación profesional de trabajadores y una o varias empresas. Existiendo clases de pactos colectivos:

PACTOS COLECTIVOS ORDINARIOS

En nuestro medio denominados pactos colectivos de condiciones de trabajo, que rige en empresas determinadas.

PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO OBLIGATORIO
CONTRATO - LEY.

En nuestro medio denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria, de actividad económica o de región determinada, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o bien en una región económica o geográfica.

Desde un principio fue el pacto colectivo ordinario la solución que el sustituto de la ley. El pacto colectivo de condiciones de trabajo ordinario constituye una preciada conquista de los trabajadores.

Para María Cristina Vázquez, «El Derecho del Trabajo del siglo XIX, fue un derecho individualista y su institución básica era el derecho Individual del Trabajo. Pero los obreros notaron que todos los trabajadores tenían el mismo problema y el Derecho del Trabajo se convirtió en Colectivo, al organizar las asociaciones profesionales obreras y crear su derecho estatutario y las normas que regularían sus relaciones con los empresarios».³⁵ Por lo anterior, el pacto colectivo era un derecho local que se dictaba para cada empresa. Entonces, señala María Cristina Vázquez, «la solidaridad obrera se extendió y se vio que la elevación de las condiciones de vida, tenían que ser general y no parcial. Nació entonces la idea de pacto colectivo obligatorio, que debería

³⁵ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit pag 249.

regir en todas las empresas que se dedicaron a la misma industria y el Derecho del Trabajo se transforma en nacional». ³⁶

En consecuencia de los que Vásquez expresa, hoy se puede hablar del tránsito del Contrato individual del Trabajo al Pacto Colectivo de Empresa o Pacto colectivo ordinario y de éste a Pacto Colectivo de Industria o Pacto Colectivo Obligatorio.

7. LAS VENTAJAS DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, significó un evidente progreso para los trabajadores, pues si el Estado no acudía en su ayuda, la asociación profesional lograba en estos pactos el mejoramiento de las condiciones de trabajo. El pacto colectivo de condiciones de trabajo producía también ventajas para los empresarios por lo que no era una figura solo para los trabajadores.

³⁶ VASQUEZ, MARIA CRISTINA. Op. cit. pag. 250.

VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES

Las ventajas que tienen el pacto para los trabajadores pueden asumirse de la manera como se expresa a continuación:

En primer término, el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores;

En segundo lugar el imperio del principio de igualdad. El principio se enuncia diciendo a trabajo igual debe corresponder salario igual. Este principio debe entenderse para todas las condiciones de trabajo; en efecto, si se fijaran jornadas distintas o diversas o mayores vacaciones, tendría que modificarse el salario, porque de otra manera no habría la igualdad medida por la ley; pues quien tiene una jornada de siete horas no puede ganar lo mismo que otro trabajador con jornada de ocho horas. Otro tanto puede afirmarse de las indemnizaciones y de más ventajas económicas

que se entregan a los trabajadores a cambio de su labor ordinaria;

- Finalmente el pacto colectivo de condiciones de trabajo permite la creación y organización de servicios sociales a favor de los trabajadores, pues hace posible la creación y organización de muchos servicios, escuelas, enfermerías, campos de deportes, etc...

VENTAJAS PARA LOS PATRONOS

Las ventajas que el pacto colectivo tiene para los patronos, se resumen como a continuación se señalan:

- En primer lugar, la paz en la empresa. El pacto colectivo de condiciones de trabajo, se celebra para un periodo de tiempo, en nuestro medio de uno a tres años, y durante este tiempo no pueden surgir conflictos.

El principio de igualdad de condiciones de trabajo favorece a los empresarios, porque saben a qué atenerse y porque nadie puede exigir mejores condiciones;

El pacto colectivo de condiciones de trabajo obligatorio o contrato ley, ayudan a evitar la competencia desleal. Para los patronos que han celebrado un pacto colectivo; esto significa pagar mejores salarios. El pacto colectivo de actividad económica, industria o región determinada, evita el inconveniente anterior, ya que al uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas de una rama industrial obliga a los empresarios a buscar el triunfo en sus productos en los procedimientos técnicos de fabricación y no por la competencia por distintos salarios.



CAPITULO III

REGULACION LEGAL DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO.

DEFINICION

El código de Trabajo en su artículo 49 establece que, « pacto colectivo de condiciones de trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno y varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste». ³⁷ Esta es la definición legal que recoge nuestra legislación laboral, y sin lugar a dudas es una definición que recoge todos los elementos inmersos dentro de la institución del pacto colectivo, pues aparte de identificar a los sujetos que de acuerdo a la ley pueden celebrar los pactos,

Art. 49 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.



también señala con toda claridad, cual es el objeto de los mismos, al precisar que su propósito es regular las condiciones de prestación de los servicios, por eso es que sostengo que la definición recogida en el Código de Trabajo, transcrita en este capítulo, es sin duda la más acertada.

2. QUE ES EL CARACTER DE LEY PROFESIONAL DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

En relación a esta temática, es importante señalar que el carácter de ley profesional del pacto colectivo de condiciones de trabajo, se fundamenta, en que una vez, celebrado el pacto suscrito por las partes, éste pasa a ser superior a la ley, es decir que éste sustituye a la legislación laboral de que se trata en el centro de trabajo, y en consecuencia pasa a ser la normativa que rige con exclusividad las relaciones laborales entre trabajadores y patronos en el centro de trabajo.

a la misma manera, y por su carácter de ley profesional, todos los contratos individuales de trabajo, deben adecuarse a las condiciones establecidas en el pacto, es decir que sin excepción, los contratos presentes y futuros deberán adecuarse a las disposiciones del pacto. En todo lo anterior entonces, radica el carácter de ley profesional del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que como se señaló, una vez suscrito por las partes y puesto en vigencia, hace inaplicable la normativa producto del derecho legislado.

EL CARACTER EXTENSIVO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El carácter del pacto colectivo de condiciones de trabajo es extensivo, pues sus estipulaciones, no sólo tienen fuerza de ley y se hacen imperativas para las partes que lo suscriben, es decir, para patrono y sindicato, sino también por su mismo carácter de ley profesional, el pacto debe imponerse a todos aquellos trabajadores, que en el momento de cobrar vigencia el

pacto, trabajen en la empresa, en todo lo que aquellos trabajadores resultaren favorecidos, sin que tengan que ser ésta parte de la negociación, es decir, que derivado de esto las estipulaciones del pacto colectivo, tendrán fuerza de ley y se impondrán a los terceros libres de la negociación.

Pero el fuero extensivo del pacto no se queda allí, porque también se hace imperativo a aquellos trabajadores que en el futuro pacten contratos individuales o colectivos de trabajo con la misma empresa o centro de producción en donde impere el pacto de lo que se entenderá con toda claridad, el porque en un apartado anterior de este trabajo de tesis, se señalaba que todos los contratos individuales de trabajo deben ser adecuados a las condiciones impuestas por el pacto colectivo, por lo que esto incluye a los que se celebren posterior al inicio de la vigencia del pacto, en razón de que no podrán suscribirse condiciones menos favorables que las que ya existían con anterioridad.

e consiguiente el carácter extensivo del pacto colectivo de condiciones de trabajo, se extiende a las partes involucradas en la negociación de éste, a los terceros libres de la negociación pero trabajadores de la empresa o centro de trabajo de que se trate, y finalmente a los que en el futuro concerten contratos de trabajo con el empleador.

5. REGLAS DE CELEBRACION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

En el artículo 51 del Código de Trabajo, se establece como reglas para la celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las siguientes:

- 1. La obligación de celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, con la simple solicitud de los trabajadores, para aquellos empleadores que empleen en su empresa o centro de producción si por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los servicios en varias zonas del

país los servicios de más de la cuarta parte de su trabajadores sindicalizados.

- En el caso de que dentro de la misma empresa o centro de producción existan varios sindicatos de empresa, el patrono está obligado a negociar el pacto colectivo con el que tenga mayor número de afiliados.
- Cuando se trate de una empresa o centro de producción que por la naturaleza de sus actividades emplee a trabajadores de distintas profesiones y oficios el patrono está obligado a negociar el pacto colectivo de condiciones de trabajo con el conjunto de los sindicatos que representen a cada uno de los grupos de estos trabajadores, siempre y cuando se pongan de acuerdo entre sí, y en el caso de que no lleguen a ponerse de acuerdo, el sindicato que represente a cada profesión u oficio, podrá exigir al empleador la negociación de un pacto colectivo diferente con cada uno, es decir que el patrono estará obligado a negociar tantos pactos colectivos como sindicatos gremiales hayan en la empresa.

de las reglas anteriores se deduce que el patrono esta obligado a negociar en todos los casos el pacto colectivo de condiciones de trabajo, con sus trabajadores sindicalizados, bastando para el efecto con la simple solicitud de éstos.

FORMA DE EXTENSION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 52 del Código de Trabajo, el pacto colectivo debe extenderse siempre por escrito y en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, de éstos tres ejemplares, cada una de las partes debe conservar uno, y el tercero deberá remitirse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los efectos del trámite de la aprobación correspondiente. Es decir que de lo anterior se puede deducir, que en el caso del pacto se sigue observando la regla establecida en el contrato individual de trabajo, en relación a la celebración como regla general de éste por escrito y en tres ejemplares.

6. CLASIFICACION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

A este respecto el Código de Trabajo, establece de clasificaciones del pacto colectivo:

- * **PACTO COLECTIVO DE EMPRESA.** Esta figura del pacto, es aquella que surte sus efectos única y exclusivamente dentro del centro de trabajo en donde se celebra, es decir, que se hace imperativo únicamente dentro de la empresa en la que fue suscrito por las partes, no pudiendo trasladar sus efectos en ningún caso. Esta es la figura más frecuentemente observada en el Derecho Laboral guatemalteco.
- * **PACTO COLECTIVO DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONOMICA O REGION DETERMINADA.** Esta figura es la que tiene lugar en los casos en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dispone hacer extensiva en forma obligatoria la aplicación de un pacto colectivo de empresa en una industria, actividad económica o región determinada de que se trate, es decir, que los efectos de este pacto trascienden el centro de trabajo en donde

originalmente se celebre, para ser aplicado en toda una actividad económica, en toda una industria o en toda una región determinada. En nuestro país nunca se ha dado esta figura a la que en la doctrina suele denominarse con el nombre de contrato ley, sin embargo, existen diversas actividades económicas en las que sí podría encajar un pacto colectivo de esta naturaleza, tal el caso, de la actividad del banano, la actividad del azúcar y la actividad del algodón, entre otras.

manera referencial, se transcriben a continuación los requisitos que deben concurrir para que en forma obligatoria se ponga la vigencia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Debe de hacerse constar por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte, y otro para acompañar al Ministerio de Trabajo.

- > Debe estar suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas.
- > Debe estar suscrito por el sindicato o sindicatos que comprenden las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la actividad económica, industria o región de que se trate.
- > Finalmente, una de las partes debe dirigir una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo, para que si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva.

7. PLAZO Y MOMENTO DE LA VIGENCIA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

La vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 52 del Código de Trabajo, inicia en cualquier momento posterior al recibo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del pacto colectivo para

la aprobación, lo cual significa que no es necesario para efectos del inicio de la vigencia del mismo que el Ministerio de Trabajo pruebe previamente el pacto, sino más bien basta con que selle recibido la solicitud en la que se le traslada el pacto para la aprobación.

Por otra parte, en cuanto al plazo de la vigencia establecida para el pacto, existen en el Código de Trabajo dos plazos de vigencia distintos, es decir uno para cada clase de pacto de que se trate, así tal cuenta el pacto colectivo de empresa, tiene una vigencia mínima de un año y una vigencia máxima de tres años; mientras que el pacto colectivo de actividad económica, industria o región terminada, tiene una vigencia mínima de un año, y una vigencia máxima de cinco años, en ambos casos, el plazo puede prorrogarse si no se realiza la comunicación de su finalización dentro del plazo mínimo previsto en la ley.

PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACION DE UN PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE TRABAJO.

El procedimiento para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo se encuentra establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo, y el mismo es el siguiente:

Cualquiera de las partes, patrono o sindicato, hará llegar a la otra, el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo por medio de la intervención de la Inspección General de Trabajo quien será la encargada de hacer la notificación y entrega de proyecto respectivo. Esta remisión del proyecto de pacto, tiene como propósito, obligar a que éste se discuta en la vía directa por las partes, es decir que se discuta dentro de un plazo de treinta días máximo, que es el que constituye precisamente la vía directa, en donde se advierte que la discusión será en forma conciliatoria, y con la sólo intervención si así lo estimar necesario las partes de la autoridad administrativa de trabajo, que en este caso sería la misma Inspección General de Trabajo.

Si dentro de la vía directa no existiere ningún acuerdo, transcurridos los treinta días, o bien no hubiere existido durante todo ese plazo respuesta alguna del empleador para iniciar la discusión del pacto, cualquiera de las partes, puede ir por agotada esta vía y acudir a los tribunales de trabajo, con el objeto de promover conflicto colectivo de carácter económico social, para obligar a que se discuta el proyecto de pacto colectivo, o bien a que judicialmente se imponga la obligación del empleador de tener que suscribirlo.

Consecuentemente, la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, se remite al agotamiento de la vía directa como presupuesto indispensable, para acudir a la vía judicial.

PROCEDIMIENTO PARA FORZAR AL EMPLEADOR A LA NEGOCIACION DE UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Una vez por concluir la vigencia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, existe establecido en el Código de Trabajo, el procedimiento para obligar al empleador a la negociación de un nuevo proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo. Este mecanismo recibe el nombre de denuncia, que no es más que la comunicación que una parte debe hacer a la otra por escrito, en donde se comunique por lo menos con un mes de anticipación a la terminación de la vigencia del pacto, que éste está por concluir y que en consecuencia debe iniciarse la discusión del nuevo proyecto. Si la denuncia se hace observando el plazo mínimo de anticipación, el patrono estará obligado a la discusión y negociación del nuevo proyecto, pero si la denuncia se hace con un plazo menor a los treinta días, se pierde el derecho de poder obligar al empleador a la negociación de un nuevo pacto y en consecuencia se prorrogan los efectos del pacto que termina su vigencia por un período igual al que acaba de concluir. Es importante señalar, que la denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste,

es siendo el pacto colectivo el vehículo que permite superar las condiciones mínimas de contratación, éste establece nuevos mínimos que se hacen irrenunciables y que no pueden ser disminuidos sólo por el hecho de que termine la vigencia del pacto, esto significa que los efectos del pacto se prolongan en tiempo hasta que inicie la vigencia del nuevo pacto.

APROBACION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

La aprobación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y específicamente al Despacho del Ministro de Trabajo, quien es el encargado de estudiar el texto del pacto, con el objeto de establecer que éste no contenga ninguna violación a las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo y previsión social. Debe entenderse que, la actividad de la aprobación encomendada al Ministro de Trabajo, se circunscribe únicamente a los aspectos indicados, y en ningún caso faculta a aquel funcionario a inmiscuirse o prejuzgar sobre

las condiciones de la prestación de los servicios convenidas e el pacto, pues tal situación no sólo estaría fuera de la competencia del Ministro de Trabajo, sino además constituiría una clara intromisión a la libertad de las partes de convenir libremente las condiciones colectivas de prestación de los servicios.

CAPITULO IV

MISION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO CELEBRADO
TRE EL ORGANISMO JUDICIAL DEL ESTADO DE GUATEMALA Y EL
NDICATO DE TRABAJADORES DE ESE ORGANISMO, AL REGIMEN
SCIPLINARIO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL.

LA INEXISTENCIA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN EL ORGANISMO
JUDICIAL.

obstante y a que el artículo 210 de la Constitución Política de la República, establece que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial se normaran por ley de servicio civil, de lo que se infiere que deberá crearse a, hoy día casi doce años después de la vigencia del texto constitucional, no existe en el Organismo Judicial la ley de servicio civil que regule las relaciones de trabajo de ese organismo con sus trabajadores, lo cual, no sólo contraviene lo

dispuesto en esa norma constitucional, sino además, constituye un enorme vacío legal que ha venido a complicar el manejo de las relaciones laborales en ese organismo, y a obligar a que se tengan que aplicar otras normas, que aunque vigentes, no suplen del todo la ausencia de regulación legal que en esa materia existe. Derivado de lo anterior, es que como se podrá observar más adelante en este trabajo de tesis, en materia de régimen disciplinario debe aplicarse supletoriamente la Ley de Servicio Civil, que regula las relaciones de trabajo entre el Organismo Ejecutivo y sus trabajadores, lo que no sólo resulta impropio, sino en muchos casos ha dado lugar a interpretaciones antojadizas de funcionarios y en algunos casos de mismos jueces de trabajo.

2. ANALISIS DEL ARTICULO 21 DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala, y el sindicato de

trabajadores de ese organismo, el 17 de agosto de 1992, establece en el artículo 21, «que en materia de régimen disciplinario, conforme lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y en tanto se emita la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, el régimen disciplinario de los trabajadores del Organismo Judicial, se regirá primeramente por la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República, por la Ley del Organismo Judicial y por el Acuerdo 23-82 de la Corte Suprema de Justicia».³⁸

En este sentido, de la simple lectura de aquella norma, se infiere que este instrumento colectivo, logró una conquista de especial naturaleza para los trabajadores del Organismo Judicial, pues permite que todo lo relativo al régimen disciplinario de los trabajadores de aquel organismo, deba regirse por la Ley de Servicio Civil, esto implica que todo lo relacionado a sanciones, régimen de despido, al procedimiento de despido, a impugnación

Art. 21 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de ese Organismo. 1992.

de despido, y al mismo derecho de reinstalación, que regula la Ley de Servicio Civil, en sus artículos del 74 al 83, deba ser aplicado por imperativo legal a los trabajadores del Organismo Judicial, pues así lo dispone el pacto colectivo que es ley entre las partes, y que en el presente caso en particular, establecido con esto una garantía mínima para los trabajadores de ese Organismo, de consiguiente, si se observa el orden que establece el mismo artículo 21 ya relacionado, tiene orden de prelación en aplicación la Ley de Servicio Civil, sobre la Ley del Organismo Judicial que va en segundo orden, y sobre el Acuerdo 23-82 de la Corte Suprema de Justicia, que aparece en tercer orden de aplicación.

En base a lo anterior, es importante señalar que la administración de justicia debe intentar sancionar las faltas de los trabajadores del Organismo Judicial, con base en lo establecido en los artículos del 74 al 83 de la Ley de Servicio Civil, lo que infiere que obligadamente deba sustanciarse el procedimiento que contiene aquella ley, que permite a los

trabajadores del Estado ejercer su Derecho de Defensa, en forma
por demás amplia y garantizada, pues cualquier otra aplicación
apoyada en normas distintas o en interpretaciones erróneas de lo
que ordena el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es
contraria a éste, y por lo tanto violatoria a los derechos de los
trabajadores del Organismo Judicial.

De manera pues, que el régimen disciplinario de la Ley de
Servicio Civil, deberá prevalecer siempre sobre la Ley del
Organismo Judicial, e incluso sobre lo establecido en el Acuerdo
82 de la Corte Suprema de Justicia.

EL REGIMEN DISCIPLINARIO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL.

El régimen disciplinario que contiene la Ley de Servicio Civil se
contiene en los artículos 74 y 75 de aquella normativa, y
establece los cuatro tipos de sanciones para castigar las
violaciones que por parte de los servidores públicos se den en
contra de las disposiciones prohibitivas de esa ley, y en

consecuencia constituyan faltas al servicio. Estas clases de sanciones aparecen en orden de gradación de la menos grave a la más grave, siendo como a continuación se describe:

- * Amonestación verbal, que se impondrá al trabajador por falta leves, de acuerdo a como lo determine el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, que recientemente fue puesto en vigencia por medio del Acuerdo Gubernativo número 18-98, que posteriormente fue reformado por el Acuerdo Gubernativo 574-98, de fechas 15 de enero y 26 de agosto de 1998. Es decir que este tipo de sanción, es la sanción más leve o menos grave que se puede imponer,
- * Amonestación escrita, que se impondrá al servidor público que haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales, o en los otros casos que establece el Reglamento de la Ley de Servicio Civil ya relacionado.
- * Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, que se impondrá al servidor público hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta

gravedad, imponiéndose en este caso la obligación de correr previamente audiencia al interesado, para que pueda defenderse de la falta que se le imputa.

Suspensión de trabajo sin goce de sueldo, por detención y prisión provisional, este tipo de sanción se establece que se impondrá al servidor que se encontrare detenido por todo el tiempo que se mantenga la prisión provisional, hasta que se ordene su libertad o se dicte sentencia absolutoria, logrando el servidor una vez obtenga su libertad en cualquiera de las formas relacionadas, se le reintegre a su puesto dentro de un plazo de treinta días después de haber salido de la prisión.

se hace una revisión del procedimiento disciplinario que se aplica en el Organismo Judicial, se podrá establecer que este procedimiento que se acaba de describir, sólo se aplica en ciertos y determinados casos y no así a todos los casos por igual, como debiera de ser, pues esta es una disposición operativa que deriva de la aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que es de acuerdo a la interpretación de



ese instituto, el cuerpo de normas que actualmente regía las relaciones de trabajo entre el Organismo Judicial y sus trabajadores.

4. REGIMEN Y PROCEDIMIENTO DE DESPIDO

El régimen de despido que contiene la Ley de Servicio Civil, está contenido en sus artículos 76 y 79, y se refiere fundamentalmente a enumerar las causales que permiten justificar la terminación de los contratos de trabajo, enumerándose en total doce causales, en forma taxativa.

En este sentido las causales enumeradas en esa norma, en muchos casos no coinciden con algunas de las causales que sí existen dentro del Organismo Judicial, por lo particular de la naturaleza de sus funciones, lo que viene a generar que la justificación para terminar los contratos de trabajo, se deba enmarcar en criterios impuestos por la autoridad del Organismo Judicial, lo que en algunos casos, es acertado, pero que en algunos otros no lo

s y puede redundar en la comisión de arbitrariedades que incluso engañan como consecuencia, la terminación de contratos de trabajo a trabajadores que en realidad no hayan cometido una falta que merezca la terminación del contrato de trabajo. Por esta razón, es que el autor de este trabajo de tesis, se ha permitido señalar en otro apartado del mismo, lo importante que es el que se regule de manera propia la ley de servicio civil del Organismo Judicial, para permitir aplicar el régimen de despido con causales congruentes con la naturaleza de la actividad laboral que desarrollan los trabajadores de ese Organismo.

Por otra parte, el procedimiento de despido, contenido en el artículo 79 de la Ley de Servicio Civil, no guarda ninguna congruencia con el procedimiento que la autoridad del Organismo Judicial sigue para tramitar el despido de los trabajadores del mismo, pues incluso como ya se mencionará en el otro punto del trabajo, el procedimiento para impugnar la decisión del despido, se instaura mediante un recurso completamente diferente al que establece esta disposición legal.

5. LA IMPUGNACION DEL DESPIDO EN EL ORGANISMO JUDICIAL

En relación a esta temática, es importante señalar como se anticipaba en el tema anterior, que el recurso administrativo para impugnar la decisión del despido dispuesta por el Organismo Judicial, no es el mismo que establece el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, sino es el que establece el artículo 17 de Acuerdo 23-82 de la Corte Suprema de Justicia, que se denomina Recurso de Reconsideración, y que debe promoverse dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas, posteriores a la notificación del despido, con la interposición de este recurso, que asemeja a la apelación establecida en el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, debe entenderse que se ha agotado la vía administrativa previa y necesaria que establece esa misma disposición legal como presupuesto para acudir a los tribunales de trabajo y previsión social a reclamar por despido, es decir que con la interposición de la reconsideración se cumple con ese presupuesto.

LA VIA PROCESAL PARA RECLAMAR POR PARTE DE LOS SERVIDORES DEL ORGANISMO JUDICIAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

abiendo quedado claro que el régimen disciplinario y de despido a los trabajadores del Organismo Judicial es el que establece la Ley de Servicio Civil, por disposición del artículo 21 del Pacto Colectivo de Condiciones existente en ese Organismo, puede concluirse con toda certeza, que la vía procesal para demandar el despido injustificado por parte de un trabajador del Organismo Judicial, es la que establece el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, que señala que debe reclamarse en juicio ordinario laboral, de única instancia, el cual debe instaurarse ante cualquiera de las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. De manera que debe entenderse, que una vez agotado el trámite del recurso de reconsideración, y cuando la resolución de éste desfavorable al trabajador, puede producirse en única instancia ante cualquiera de las salas de Trabajo y previsión social a promover juicio ordinario laboral

por despido injustificado, esta competencia, ha sido confirmada en reiterados fallos de aquellos tribunales de trabajo.

CONCLUSIONES

Por disposición constitucional el Organismo Judicial, debe laborar su propia Ley de Servicio Civil, que le permita regular las relaciones con sus trabajadores.

Por disposición del Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo, suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala, y el Sindicato de Trabajadores de éste, en materia de régimen disciplinario, rige en el Organismo Judicial la Ley de Servicio Civil, contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República.

No obstante, a que en el Organismo Judicial en materia de régimen disciplinario debe aplicarse la Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, la administración de justicia aplica el contenido del Acuerdo 23-82 de la Corte Suprema de Justicia y

otras normas no establecida en el Acuerdo relacionado, lo cual vulnera lo dispuesto en el artículo 21 del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

4. En la mayoría de causales para terminar los contratos de trabajo que establece la Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, no encuadran en los casos de la actividad que desempeñan los trabajadores del Organismo Judicial, lo que genera que la actual administración de justicia cree sus propias causales, en las que fundamenta las sanciones a sus trabajadores.

5. Se establece que el plazo de prescripción del que dispone el Organismo Judicial para sancionar las faltas de sus trabajadores, es el previsto en la Ley de Servicio Civil, contenido en el artículo 83 de la misma, porque así lo dispone el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

6. No obstante, y a que el plazo de prescripción para sancionar las faltas de los trabajadores en el Organismo Judicial, es el de

res meses, la administración de justicia impone sanciones de sus trabajadores que van desde las más simples hasta el despido, en casos que han superado aquel plazo de prescripción.

El Organismo Judicial del Estado de Guatemala, está obligado a seguir el procedimiento establecido en la Ley de Servicio Civil para sancionar a sus trabajadores, implicando esto, que deba graduar las faltas desde la amonestación verbal, hasta el despido.

La vía procesal, para que un trabajador del Organismo Judicial reclame su despido injustificado, es el juicio ordinario laboral de única instancia, que debe promoverse ante cualquiera de las Salas de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.

La Corte Suprema de Justicia, asume la calidad de juez y parte, cuando conoce el recurso administrativo de reconsideración interpuesto por un trabajador que se haya visto afectado por una sanción disciplinaria, esto como consecuencia de que no existe un

órgano con funciones independientes, encargado de conocer las impugnaciones contra las correcciones disciplinarias.

10. Aunque la Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, se aplique supletoriamente en el Organismo Judicial, esto contraviene el artículo 210 de la Constitución Política de la República, que obliga al Organismo Judicial a poner en vigencia su propia Ley de Servicio Civil.

RECOMENDACIONES

Es urgente que la administración de justicia promueva la creación de la propia Ley de Servicio Civil de ese Organismo, que ordena el artículo 210 de la Constitución Política de la República.

Con el fin de evitar que la Corte Suprema de Justicia, siga asumiendo el papel de juez y parte en las impugnaciones presentadas por los trabajadores en contra de las correcciones disciplinarias, debe cumplirse con crear el Consejo de la Carrera Judicial, que ordena la actual Constitución Política de la República.





BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS:

ARCAVALLO, HUGO. EL REGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS.

Editorial Civitas
Buenos Aires, Argentina
1980.

ARNELUTTI, FRANCESCO. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO

Editorial Astrea
Buenos Aires, Argentina
1992.

LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Editorial Porrúa S.A.
Mexico, D.F.
1984.

GIT, LEON. DERECHO DEL TRABAJO

Editorial De Palma



Buenos Aires, Argentina

1998.

IZQUIERDO, ROBERTO.

EL REGIMEN DE DESPIDO DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS

Editorial Omeba

Buenos Aires Argentina

1988.

KAUFMAN, ERNESTO.

EL ESTATUTO ESPECIAL PARA REGULAR
LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS
TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL.

Editorial Tecnos

Montevideo, Uruguay

1986.

NAPOLI, RODOLFO.

LOS ESTATUTOS ESPECIALES DE LAS
RELACIONES DEL ESTADO Y SUS
TRABAJADORES.

Editorial Sirey

Santiago de Chile, Chile

1989.

OTOBsky, GERALDO.

EL PROCESO DISCIPLINARIO, PARA
SANCIONAR LA DISCIPLINA JUDICIAL

ditorial Omeba.

uenos Aires, Argentina

984.

UREDA, VICTOR.

LA DISCIPLINA JUDICIAL EN EL CASO
DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES

ditorial Laval

ntario, Canada

987

ORRE, JOSE.

EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS
TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL

ditorial Zavalia

uenos Aires, Argentina

976.

ASQUEZ, MARIA CRISTINA.

LA DISCIPLINA JUDICIAL Y SU
CORRECTA APLICACION

ditorial Grijalbo

Madrid, España

1984.

VASQUEZ, MARIA CRISTINA.

LOS FACTOS COLECTIVOS DE
CONDICIONES DE TRABAJO

Editoria Grijalvo

Madrid, España

1987.

TESIS

OROZCO LOPEZ, MIGUEL ANGEL.

•ANALISIS CRITICO JURIDICO DE LA REGULACION DE LOS FACTOS
COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL
DE GUATEMALA•.

USAC. 1980.

OSORIO MARTINEZ, CARLOS ENRIQUE.

•BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL ORGANISMO JUDICIAL Y APORTES
MINIMOS PARA LA ELABORACION DE SU LEY DE SERVICIO CIVIL•.

USAC. 1986.

DICCIONARIOS:

ABANELLAS, GUILLERMO. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO
USUAL.

EDITORIAL HELIASTA
BUENOS AIRES ARGENTINA, 1988

MORIO, MANUEL. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS,
Y SOCIALES.

EDITORIAL HELIASTA
BUENOS AIRES ARGENTINA, 1984

LEGISLACION:

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA
DECRETO 1441 "CODIGO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS
Y DE SERVICIO CIVIL
ACUERDO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL
GOBIERNO JUDICIAL DEL ESTADO DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE
ABAJADORES DE ESE MISMO ORGANISMO.

