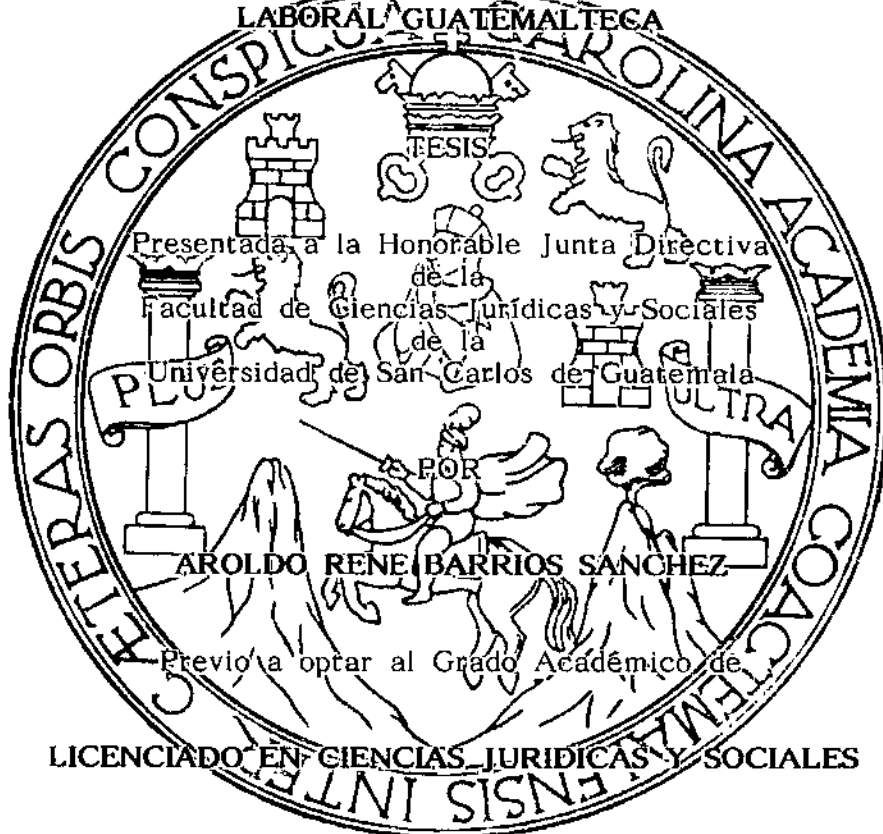


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACION
LABORAL GUATEMALTECA



Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Enero de 1993

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DL
04
T(2813)

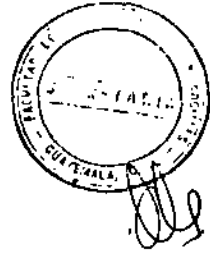
JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
VOCAL II	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO	
(en funciones)	Lic. Ronán Arnoldo Roca Menéndez
EXAMINADOR	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
EXAMINADOR	Lic. Ricardo Díaz Díaz
EXAMINADOR	Lic. Leonel Ponciano León
SECRETARIO	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

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).



Guatemala
29 de septiembre de 1992

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales de la Universidad de
San Carlos de Guatemala
Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Presente

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, para poner en su conocimiento que en cumplimiento de la resolución de ese Decanato, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller AROLD RENE - BARRIOS SANCHEZ, intitulado "EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA".

El autor aborda el tema con suficientes conocimientos doctrinarios y sus opiniones personales son acertadas, por lo que estimo que dicho trabajo llena los fines que se exigen para los de esta naturaleza, por lo que me permito recomendarlo para su -- aprobación.

Sin otro particular, soy del señor Decano, respetuoso servidor,

A handwritten signature in cursive script, reading "César Augusto Martínez Alarcón".

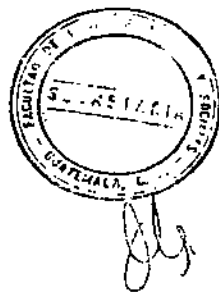
Lic. César Augusto Martínez Alarcón

César Augusto Martínez Alarcón
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, trece de octubre de mil novecientos noventa y
dos. -----

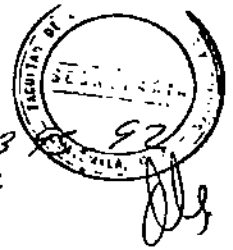
Atentamente pise al Licenciado RAUL ANTONIO CHILAS HERNAN
DEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del
Bachiller AROLD RENE BARRIOS SANCHEZ y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente. -----



[Handwritten signature]



26/11/92
JPS



LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

20 Calle 10-61, Zona 1

Teléfono: 53-90-80

Guatemala, C. A.

6 de noviembre de 1992.

Señor
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos
de Guatemala.

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

26 NOV 1992
RECIBIDO
16/11/92
MICAL

Señor Decano:

En cumplimiento de la providencia de ese Decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **AROLD ENE BARRIOS SANCHEZ**, sobre el tema: "EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA".

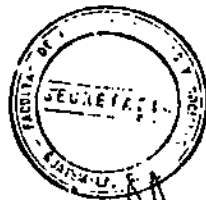
En el trabajo de tesis de mérito se pone de manifiesto la inquietud del autor por una institución que es desconocida en nuestro medio y que su utilización puede proporcionar a los trabajadores organizados un mecanismo para superar las condiciones mínimas que contempla nuestra legislación laboral, sus opiniones personales son aceptables, las conclusiones formuladas son acordes con el contenido de la investigación realizada y la bibliografía consultada es la pertinente, por lo que opino que dicho trabajo llena los requisitos que el reglamento de tesis profesional establece para este tipo de estudios y puede ser autorizado para su discusión en el exámen público respectivo.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano como su deferente servidor.

Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, noviembre veintiseis, de mil novecientos noventa
y dos. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller AROLDO RENE BA
RRIOS SANCHEZ intítulado "EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGIS
LACION LABORAL GUATEMALTECA". Artículo 22 del Reglamento pa
ra Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis. -----



[Handwritten signature]

DEDICATORIA:

Al Señor, mi Creador,

A mi Madre: María Emilia Sánchez Campos: quien me dio a beber el alimento de la esperanza. El triunfo no es mío, sino el fruto de su alma, de sus desvelos, de su anhelo celestial, que le provocó mi vida.
Madre: Has cumplido y en tus canas resplandecen, las huellas que dejó este sacrificio.

A mis hijos,

A mis hermanas,

A mi familia,

A La Universidad de San Carlos de Guatemala,

A La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,

A El Bufete Popular Central de la USAC,

A mis compañeros y amigos,

AGRADECIMIENTO ESPECIAL A:

Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
Lic. César Augusto Martínez Alarcón
Lic. Jorge Alberto Castillo Posadas

EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA

CONTENIDO:

CAPITULO I

GENERALIDADES

- a) Concepto
- b) Características
- c) Naturaleza Jurídica
- d) Denominaciones
- e) Antecedentes
- f) Ventajas y Desventajas
- g) Sujetos
- h) Elaboración y Vigencia
- i) Aplicación y Eficacia
- j) Contenido

CAPITULO II

LOS CONTRATOS COLECTIVOS SEGUN LA LEGISLACION GUATEMALTECA

- a) El Contrato Colectivo de Trabajo
según nuestra legislación
- b) Requisitos Formales para su Existencia
- c) Requisitos de Fondo del Contrato Colectivo
- d) Derechos y Obligaciones que nacen del Contrato
Colectivo de Trabajo

- e) La Utilización del Contrato Colectivo de Trabajo
- f) Similitudes y Diferencias entre Convenios,
Factos y Contratos
- g) Análisis crítico sobre la realidad guatemalteca

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO DERECHO DE CLASE

CAPITULO IV

IMPORTANCIA Y FUTURO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

PROYECTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

De ahí que a través del Derecho de Trabajo y las luchas nacidas del instinto de conservación del hombre, han creado más energías a la clase trabajadora para luchar cada día más por sus derechos, conquistando alguna retribución de lo que dejó en su labor. Y esa lucha persiste y persistirá en nuestros países principalmente, pues el trabajador no sólo busca la satisfacción de sus necesidades básicas, materiales, sino también, la satisfacción de sus necesidades espirituales que el mismo hombre ha creado.

Como producto de ese antagonismo entre capital y trabajo, la clase trabajadora, ha necesitado organizarse formando inicialmente asociaciones de compañeros, asociaciones gremiales y mutualistas y las uniones de éstas, que han utilizado boicots, huelgas y otro tipo de protestas con riesgo de su vida y el sacrificio de tantas otras para ir conquistando, haciendo valer sus derechos, generalmente con reuniones furtivas, puesto que como en el presente, nunca tuvieron libertad para organizarse sólidamente. A guisa de ejemplo, podemos citar el acuerdo represivo del año de 1303 del Rey Eduardo I de Inglaterra y que después de dos siglos y veintidós años volvió a aplicarse y ratificarse por el mismo parlamento y que contenía la prohibición de organizarse. Esto nos puede demostrar la ardua lucha de la clase trabajadora a través de los siglos y nos demuestra también palpable y dolorosamente, que en pleno siglo XX y sus postrimerías, tales limitaciones y obstáculos para que el obrero se organice, existen en nuestro país y en los demás de América Latina. Han transcurrido inexorablemente los siglos desde aquellas ordenanzas monárquicas e imperativas y que hoy con una máscara distinta de sistemas republicanos, presidencialistas

De ahí que a través del Derecho de Trabajo y las luchas nacidas del instinto de conservación del hombre, han creado más energías a la clase trabajadora para luchar cada día más por sus derechos, conquistando alguna retribución de lo que dejó en su labor. Y esa lucha persiste y persistirá en nuestros países principalmente, pues el trabajador no sólo busca la satisfacción de sus necesidades básicas, materiales, sino también, la satisfacción de sus necesidades espirituales que el mismo hombre ha creado.

Como producto de ese antagonismo entre capital y trabajo, la clase trabajadora, ha necesitado organizarse formando inicialmente asociaciones de compañeros, asociaciones gremiales y mutualistas y las uniones de éstas, que han utilizado boicots, huelgas y otro tipo de protestas con riesgo de su vida y el sacrificio de tantas otras para ir conquistando, haciendo valer sus derechos, generalmente con reuniones furtivas, puesto que como en el presente, nunca tuvieron libertad para organizarse sólidamente. A guisa de ejemplo, podemos citar el acuerdo represivo del año de 1303 del Rey Eduardo I de Inglaterra y que después de dos siglos y veintidós años volvió a aplicarse y ratificarse por el mismo parlamento y que contenía la prohibición de organizarse. Esto nos puede demostrar la ardua lucha de la clase trabajadora a través de los siglos y nos demuestra también palpable y dolorosamente, que en pleno siglo XX y sus postrimerías, tales limitaciones y obstáculos para que el obrero se organice, existen en nuestro país y en los demás de América Latina. Han transcurrido inexorablemente los siglos desde aquellas ordenanzas monárquicas e imperativas y que hoy con una máscara distinta de sistemas republicanos, presidencialistas

tas 'diz' que democráticos y representativos del pueblo, tales ordenanzas con nombres y procedimientos distintos se siguen aplicando para que el trabajador no pueda organizarse, aunque flamantemente nuestro Código de Trabajo lo regule, basta ver las oficinas del Ministerio de Trabajo, para darse cuenta del número de organizaciones obreras existentes en nuestro medio y cuales de ellas han sido absorbidas por el control estatal para defender auténticamente a sus miembros en sus auténticos intereses individuales y colectivos.

Compartimos la opinión de que el Derecho del Trabajo, es por excelencia dinámico, esto quiere decir, que está sujeto a las exigencias que son consecuencia de todo cambio pero es el caso que - contamos con un Código de Trabajo con casi treinta años de vigencia, y que a pesar de que varias entidades y organizaciones sindicales - han propugnado por su pronta revisión, ésta se ha quedado en simples proyectos, pues pareciera que las autoridades correspondientes fuere indiferentes a lo que nos muestra la práctica y la realidad - nacionales, favoreciendo con cierta parcialidad al sector empresarial, sin tomar en cuenta que una legislación acorde a las necesidades propias de su comunidad, es un factor determinante en el proceso de desarrollo equilibrado, que es la meta que se pretende alcanzar.

El presente trabajo, es una modesta colaboración al estudio - del Derecho Colectivo del Trabajo Guatemalteco.

El tema "EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACION LABORAL GUA-

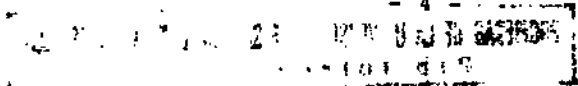
TEMALTECA", consta de cinco partes, en las que trato de establecer que el Contrato Colectivo de Trabajo, tiene configuración propia en el ordenamiento jurídico guatemalteco, que dichos elementos son reconocidos actualmente por otras ramas del derecho, que la gama de elementos del contrato laboral cada día se enriquece y sobre todo que, los contratos tradicionales no pueden retener en su seno la prestación de servicios subordinada y que se reduce el ámbito del trabajo autónomo o prestación de servicio libre.

Siendo la clase trabajadora, la forjadora de medios de vida, del progreso y desarrollo de la humanidad, los productores de la riqueza, de las grandes utilidades, y beneficios obtenidos por los patronos, lógico es que busquen los medios que le permitan su superación económica y social.

El Contrato Colectivo, no es otra cosa que el palpitar, el vivir, el funcionar de ese superorganismo conocido como sindicato; - el Contrato Colectivo, tiene su fundamento, su razón de ser en el sindicalismo, el cual a su vez, no es sino producto de las relaciones económicas de producción en las cuales, unos tienen en su poder los medios económicos para lograrla, y otros la fuerza creadora: - el trabajo.

Siendo el Derecho Colectivo de Trabajo, una garantía de las fuerzas económicas y de los hombres frente al Estado; por ello el estudio del Contrato Colectivo de Trabajo y sus elementos, es apasionante, vivifica el anhelo de quien ha tomado sabor a la materia laboral. Y por último el Código de Trabajo, es el llamado a dar albergue a todo servicio, cuyos elementos sean los del Contrato Colectivo de Trabajo.

EL AUTOR



"La historia del trabajo es la historia del hombre. En la creencia de su origen divino, apenas el hombre es expulsado del paraíso queda condenado a ganar el pan con el sudor de su frente. En una consideración naturalista y estrictamente biológica, la existencia y subsistencia de la humanidad están indisolublemente unidas a la actividad del hombre para conseguir su sustento y para mejorar sus condiciones de vida material".

(Guillermo Cabanellas)

CAPITULO I

a) CONCEPTO:

Contratación Colectiva: La contratación de los trabajadores, cuando no se realiza en forma individual y directa, pueden presentar dos modalidades, con frecuencia confundidas: el contrato colectivo de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo. En ambos casos existe pluralidad por parte de los trabajadores y - cierto régimen de igualdad dentro de las diversas categorías y especialidades, además de la garantía que para los obreros y empleados significa la contratación a través de su fuerza aglutinada en una agrupación transitoria o en un sindicato estable, que interviene en el convenio. En el contrato colectivo hay prestación efectiva de trabajo, mientras los pactos de condiciones sólo determinan las bases, constituyen un código reglamentario. Aquel es fuente de obligaciones; éste, de normas. (1).

En todo contrato de trabajo, sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay siempre una prestación efectiva de trabajo, esto es, nace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva

(1) Guillermo Cabanellas: "Diccionario de Derecho Usual", Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1976, Pag. 497.

de servicio, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de trabajo. En los pactos colectivos no aparece una relación de dependencia (mientras que en los contratos colectivos sí), sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual. Conviene pues reservar la denominación de contrato colectivo de trabajo, para aquellos contratos de trabajo, en los que hay pluralidad de sujetos; y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a aquellos acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de orden general acordadas por las representaciones de clase con la finalidad del desarrollo profesional. (2)

Contrato Colectivo de Trabajo: Es el suscrito, con uno o más patronos, con una entidad laboral; esto es, por un sindicato, o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores - afiliados o representados.

Definición Legal: Nuestro Código de Trabajo en el artículo 38 (3), define el contrato colectivo, al preceptuar: "Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos - de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remun-

(2) Ob. Cit.: Pag. 501.

(3) Código de Trabajo de Guatemala -Decreto Legislativo- 1441.

ración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

Nuestra definición legal, hace resaltar únicamente el elemento obligatorio del contrato colectivo, y olvida totalmente el elemento normativo. El contrato colectivo de trabajo, es el convenio que celebran las representaciones profesionales de trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios.

b) CARACTERÍSTICAS: Dentro de la legislación comparada hispanoamericana, las notas características del contrato colectivo de trabajo, son éstas: 1) Un acuerdo entre un grupo de obreros o un sin dicato con uno o varios patronos con objeto de llegar a una prestación remunerada de trabajo, 2) Que dicho grupo de trabajadores - designe un representante que asuma su jefatura, 3) Contrato por escrito, 4) Que la cantidad global percibida se distribuya en pro porción aportada por los integrantes del grupo, aunque quepa repartirla también por la calidad, 5) Que las relaciones laborales sean de acuerdo con un tercero: el patrono o el empresario, del cual de penden económicamente y al cual se encuentran subordinados en sus - prestaciones, 6) Que no haya relación de subordinación o dependen cia entre los miembros del grupo, por lo menos en sentido económico, 7) Que exista entre los componentes del grupo la affectio societa tis, consecuencia obligada de la prestación colectiva de servicios, con derechos iguales entre las partes, 8) Que el monto total per-

cibido por el grupo sea distribuido por la totalidad de los integrantes del mismo,

c) NATURALEZA JURIDICA: Para argumentar y sostener cuál es el verdadero fundamento jurídico del contrato colectivo, los tratadistas, según la corriente que han seguido, han elaborado una serie de tesis al respecto, cuyas teorías son diversas y las cuales exponemos a continuación someramente.

Teorías Civilistas: Estas teorías afirman que el contrato colectivo, nació de un sistema en que las relaciones de trabajo eran consideradas como derecho privado y en la época en que el derecho público era reservado exclusivamente para las actividades del Estado. Todos los tratadistas coinciden en que la característica general de éstas teorías, estriba en la autonomía de la voluntad, es decir parten del principio de la voluntad individual y tratan de demostrar que existe una manifestación voluntaria individual tá cita o expresa en el compromiso pactado. Se le critica porque las explicaciones basadas en la autonomía de la voluntad individual ma nifestada en el contrato individual de trabajo, no llega a hacer inderogable los preceptos de un contrato colectivo de trabajo. Además porque el contrato colectivo de trabajo firmado por los representantes de los trabajadores al aplicarse aún a aquellos que no participaron directa o indirectamente en su elaboración, desaparece entonces la autonomía de la voluntad privada y con ello el consentimiento como elemento esencial del contrato civil. Dentro de ésta teoría tenemos:

Teoría del Mandato: Considera que las asociaciones pactantes o los delegados de los trabajadores en los contratos son mandatarios de sus representados y demás contratantes por cada trabajador y que el título de ese mandato serían los estatutos. Pero este mandato civil no puede explicar la inderogabilidad, característica del contrato colectivo cuando se realiza un contrato individual. Además los representantes no pueden ser mandatarios de los trabajadores que celebren en el futuro, contratos individuales de trabajo, para quienes tendrá fuerza de ley el contrato suscrito.

Teoría de la Gestión de Negocios: En esta se explica que las asociaciones profesionales, o bien en nuestro caso, los representantes de las agrupaciones actuaban como gestores de negocios. Sin embargo la gestión de negocios se da por un silencio del beneficiado y en el caso de una agrupación de trabajadores, asociados o no, al votar en sesión general sobre los objetivos del contrato, no hay tal silencio. Además, una vez hecha la gestión debe darse la ratificación del beneficiado y es ahí donde se encuentra el error de esta teoría, porque cuando dicho beneficiado no ratifica la misma, el contrato resultaba irrespetable y además derogable por cualquier trabajador, no da margen ni siquiera a respetar el contrato colectivo.

Estipulación a Favor de Tercero: Los trabajadores serían los beneficiarios, los empresarios los promitentes y la asociación o representación de trabajadores, el estipulante. Se desvirtuó por-

que en las estipulaciones a favor de tercero, el beneficiado debía dar su aceptación, es decir podría aceptar o renunciar, en tanto - que es característica del contrato que la voluntad manifestada por un trabajador en un contrato individual, carece de poder para derogarla. Por otro lado, se atacó porque en el contrato colectivo, - hay obligaciones y derechos para el trabajador y en la estipulación sólo beneficios.

Teoría de la Personalidad Moral Ficticia: Esta teoría nació del profesor francés M. Nast, quien decía que cuando una persona - jurídica contrata, los verdaderos titulares de la obligación, son sus miembros, y en el caso de la asociación o agrupación en nuestro caso, al celebrarse el contrato, serán ellos los obligados. - Tenía el inconveniente que cada trabajador podía llegar a un acuerdo con el patrono en forma individual y en el contrato, el contrato individual es nulo frente al contrato en cuanto se oponga.

Teoría de Transición: a) Teoría del Pacto Social: Que el - contrato colectivo, es la intención manifestada por los asociados para solidarizar sus actos. b) Teoría de la Solidaridad Necesaria: Se justifica la obligatoriedad del contrato colectivo, porque no - subordina el interés colectivo al interés individual. Aquí se encuentra reflejada la naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo, ya que los sindicatos deben nacer porque el interés colectivo que se refiere a todos los trabajadores, debe predominar sobre el interés particular.

Teoría de la Representación Legal; Esta teoría parte de la base de que la ley concede un título de representación a los sindicatos, para convenir condiciones de trabajo en nombre de sus asociados. En vista de este título, el contrato obliga a cuantos comprende. No explica la naturaleza, solamente explica la obligatoriedad. A continuación de éstas teorías hay varias a saber: - Teorías Jurídico-Sociales: Que penetran el Derecho Público al exponer que los sindicatos y los particulares asumen el derecho de legislar y le imprimen imperio a sus acuerdos que tienen vigencia general. También tenemos las teorías mixtas.

Para exponer nuestro criterio sobre la naturaleza jurídica - de los contratos colectivos, creemos que es necesario recordar que al derecho civil se le denominaba derecho común, precisamente porque abarcaba dentro del mismo, casi todas las ramas que hoy componen el derecho en general en sus distintas especialidades; en consecuencia, siendo en sí el contrato, de origen netamente civilista, según mi criterio, todas las ramas del derecho hoy en día que por su naturaleza tengan que formar un contrato de su género, tendrán siempre, ciertos elementos fundamentales que son intrínsecos de cualquier tipo de contrato, ya sea de tipo civil, administrativo o laboral.

Sin embargo, esto no desvirtúa que lo que esté en juego en el Derecho Laboral no pertenezca al Derecho Público. Creemos necesario recordar también que siendo el Derecho de Trabajo, un derecho nuevo en el que ha necesitado de las otras ramas para su formación

y que siendo hoy un derecho autónomo, tiene inter-relación con las distintas ramas del derecho. Además después de largos debates sobre la naturaleza jurídica del Derecho Laboral se ha llegado a establecer que pertenecen al Derecho Público y como resultado, el interés particular debe ceder al interés colectivo. Además, si se ha considerado que el Derecho de Trabajo, es una parte del Derecho Público, es porque sus características ideológicas de ser tutelar de los trabajadores, que debe constituir un mínimum de garantías, de ser inderogable, necesario e imperativo y otros principios que recoge nuestro Código de Trabajo, es porque toda actividad que gira en derredor del Derecho Laboral, debe ser en interés de los trabajadores, por lógica se encuentra enmarcado dentro del Derecho Público y en consecuencia, aún cuando los contratos individuales y colectivos, tengan cláusulas netamente obligacionales intrínsecas del contrato civil, no significa que los contratos colectivos sean de derecho privado. Tomando en cuenta que el Derecho Laboral es autónomo y que donde existe la prestación de servicios con carácter de subordinación, hay un contrato laboral por ser el elemento distintivo entre los demás tipos de contratos, sumando los principios de garantías mínimas e inderogables que son esencialmente del Derecho Público; llegamos a concluir que toda forma de contratación laboral, su naturaleza, está dentro del predominio del Derecho Público. Vemos entonces que no se puede, ni se debe hacer divisiones parciales que desnaturalicen la procedencia esencial del Derecho de Trabajo como parte del Derecho Público, poniendo en duda, en dis

cusiones baladías, que los contratos colectivos de condiciones de trabajo, son parte del Derecho Privado, tan sólo porque tienen algunas cláusulas formales del Derecho Civil que todos los contratos de diferente naturaleza tienen.

Nuestra legislación hace patente lo expuesto, en el contenido del artículo 14 del Código de Trabajo, que indica: "El presente - Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a - sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, - sin distinción de sexo, ni nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2o. De este artículo podemos inferir, que los contratos colectivos que sean elaborados por las partes, están bajo la tutela de la legislación laboral y en este caso, aunque estos contratos - contengan cláusulas obligacionales que parezcan de tipo civil, estarán siempre bajo la tutela del Estado en cuanto a que no contraríen y regulen las prestaciones de trabajo menores que la que nuestro Código y demás leyes relativas estipulen.

Esto significa que aquí se limita la voluntad de las partes y que tales cláusulas contractuales de tipo civil que contraríen la ley laboral, aunque sean celebrados entre sindicatos y patronos, - son nulas ipso jure.

Tal aserción lo confirma el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al referirse a la irrenunciación

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

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

Dejando a un lado las violaciones que regularmente comete la clase patronal con los trabajadores en los contratos individuales y donde no existe sindicato, las disposiciones de trabajo se alteran siempre cuando se celebran los contratos colectivos, siempre - que éstos tengan condiciones superiores, lo que significa que la legislación laboral por ser un Derecho Público tutelar, se impone el Ius Imperium del Estado.

d) DENOMINACIONES: Como ya se expuso al analizar el concepto de "Contrato Colectivo", el mismo ha sufrido desde sus inicios - distintas denominaciones; es decir distintas denominaciones que se han referido siempre a los preceptos o normas convenidas o acordadas que regulan la actividad colectiva de condiciones de trabajo, ya sea que más tarde la doctrina o las legislaciones hayan adoptado el que más les parezca o hayan distinguido, los diferentes elementos de cada acuerdo o contrato. De las distintas denominaciones en la práctica, hay distintos tipos de contratos, según la legislación de cada país. Carnelutti y otros autores dan las denominaciones siguientes: contrato colectivo impropio, contrato plural, contrato de trabajo cooperativo o comandita de mano de obra, contrato de trabajo con pluralidad de sujetos. (4)

e) ANTECEDENTES: El contrato colectivo de trabajo, supone la coalición de una comunidad obrera, por lo que era imposible que naciera durante la vigencia de la ley Chapelier y del Código Penal francés de 1810. Y la verdad es que no es suficiente la simple coalición, pues más bien necesita de la asociación profesional; no es indispensable el reconocimiento legal de la asociación profesional, pero sí se requiere que no constituya hecho ilícito. Por estas razones al igual de la Trade Union, el contrato colectivo de trabajo, hizo su aparición en Inglaterra y así lo reconoce la Ofi-

(4) Guillermo Cabanellas: "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Pag. 473.

cina Internacional del Trabajo, Nació el contrato colectivo por la mentira del contrato individual de trabajo y porque el Estado protegía al capital; el contrato individual de trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así, porque el empresario imponía su voluntad en el trabajo; y ante la desigualdad a que tantas veces nos hemos referido, el Estado se encojía de hombros y dejaba en libertad al trabajador para que se vendiera por el menor salario posible. La abstención del Estado es la mejor protección al capital.

Por otra parte, ya lo hemos dicho, ni siquiera existía el contrato individual de trabajo: El empresario formulaba el llamado reglamento de trabajo, que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplinas; el hombre que deseaba trabajar debía adherirse al reglamento; quizá en el futuro deba hablarse de contrato de adhesión del siglo XIX. El contrato colectivo de trabajo, como se expresa en las líneas anteriores, nació para democratizar la economía y romper la farsa del contrato individual de trabajo; el reglamento de trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su origen era unilateral, pues solamente intervenía la voluntad del empresario. El contrato colectivo sustituyó al reglamento de trabajo y fue, según también dijimos, la respuesta de la clase trabajadora al abstencionismo del Estado. El contrato colectivo de trabajo, obedece a las mismas razones que la asociación profesional; cuando la pugna

entre el Individualismo y el Liberalismo, se decidió a favor del primero, nacieron la asociación profesional y el contrato colectivo de trabajo. El Liberalismo proclama la libertad de la economía a costa de las libertades del hombre; el Individualismo reclamó la libertad humana, no importando el sacrificio de la libertad de la economía. El hombre es libre, luego puede coaligarse y asociarse y los grupos humanos pueden pedir la celebración de un contrato para todos los miembros de la asociación. El Estado se abstuvo en la lucha entre cada trabajador y su patrono y ahora - también se abstendrá en la lucha entre grupos obreros y sus patronos; el contrato de trabajo será libre.

f) VENTAJAS Y DESVENTAJAS: El contrato colectivo significa un evidente progreso para los trabajadores, pues si el Estado no acudía en su ayuda, la asociación profesional proveía en estos contratos al mejoramiento de las condiciones de trabajo; pero el contrato colectivo de trabajo también producía ventajas para los empresarios, por lo que no era una figura unilateral.

I. Ventaja para los trabajadores: La doctrina de principios de siglo, señaló las siguientes ventajas; 1) En primer término, la ya señalada del mejoramiento de las condiciones de trabajo en favor de los obreros, 2) En segundo lugar, el imperio del principio de igualdad, 3) El contrato colectivo de trabajo, finalmente, permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores.

II. Ventaja para los patronos: Los empresarios resistieron muchos años a las demandas obreras, porque el contrato individual les permitía imponer su voluntad; pero cuando creció el movimiento obrero y se multiplicaron las huelgas y conflictos, se dieron cuenta de que el contrato colectivo de trabajo, producía ventajas no despreciables. Las ventajas de los contratos colectivos son - diversas y las mismas ventajas que se pueden señalar a los convenios colectivos, se pueden señalar a los contratos colectivos objeto de nuestro tema y dentro de las mismas, tenemos las siguientes:

- 1a.) Supera evidentemente la contratación individual, pues la negociación colectiva conlleva mayores y mejores condiciones.
- 2a.) Mejora las condiciones laborales de los trabajadores.
- 3a.) Fortalece la situación de desventaja del trabajador aislado frente al patrono.
- 4a.) Los contratos son celebrados en acuerdo a las máximas necesidades de los trabajadores y de patronos dentro del desenvolvimiento del trabajo.
- 5a.) Regularmente en el contrato se imponen conquistas superiores a las establecidas en la legislación.
- 6a.) Se restringe la voluntad imperativa y explotadora del patrono.
- 7a.) El estímulo al trabajador en los contratos, favorece la producción de la empresa.
- 8a.) La dignidad del trabajador es reconocida más justamente en los contratos.

- 9a.) El patrono aprende a respetar con la debida responsabilidad a quien le presta sus servicios y a la vez obtener reciprocidad del trabajador, laborando con mayor eficiencia.
- 10a.) Los contratos colectivos, dan muestras del desenvolvimiento histórico como fruto de las incansables luchas por las reivindicaciones laborales del trabajador.
- 11a.) Con la celebración de los contratos colectivos se demuestra y se ratifica la máxima "De que la unión hace la fuerza".
- 12a.) Como dice Mario de la Cueva: "Es el vehículo de progreso y salva la lentitud de la ley".
- 13a.) El trabajador aprende a tener conciencia colectiva y va olvidando el individualismo.
- 14a.) Crea derecho objetivo, pues constituye ley profesional para las partes.
- 15a.) Se estructura y se organiza la profesión.
- 16a.) Disminuyen los conflictos de trabajo.
- 17a.) En general tales contratos se valoran como factor de orden moral y de progreso social para las clases laboriosas.

Muchos autores señalan desventajas a los contratos, argumentando que: a) Va en contra del consumidor, porque las mejoras a los trabajadores producirán alza en los productos, b) Que los - contratos no son el remedio de los problemas laborales, c) Que el fortalecimiento de la masa trabajadora descalificada perjudica a la técnicamente calificada, pues es injusto y antieconómico que se premie a los descalificados, d) Que se pierde su libertad individual de contratación para que se contrate a su nombre.

Esta posición es notoria de parte de la clase patronal a través de sus defensores de oficio doctrinarios y legisladores, pues todos esos argumentos caen en lo absurdo, pues si bien es cierto que los contratos colectivos no solucionan en definitiva la situación del trabajador, sí constituye un medio para evitar la mayor explotación y son un paliativo a su condición ya que el aumento de salarios a las asociaciones o agrupación del trabajador, incita, refleja, y ejemplariza al resto de la clase trabajadora. Además inobjetablemente se puede decir que en nuestro medio la mayoría de trabajadores no son calificados porque son producto del medio capitalista en que vive y no hay oportunidades para todos, ni centros especializados que califiquen su mano de obra.

En consecuencia sería para nuestro medio y aún para los países industrializados, completamente deleznable prohibir o limitar los contratos colectivos, solamente porque la mayoría de los trabajadores de una empresa o industria agrupados circunstancialmente formando coaliciones o bien miembros del sindicato, no son mano de obra calificada.

g) SUJETOS: El problema de las partes en el contrato colectivo de trabajo, debe considerarse separadamente para los empresarios y trabajadores.

1. Desde el punto de vista de los empresarios, el contrato colectivo de trabajo podía pactarse por un patrono, por varios patronos obrando cada uno como persona distinta o por una asociación de patronos.

2. Del lado de los trabajadores, era siempre un grupo o una asociación con personalidad jurídica quien celebra el contrato. Esta característica acuñaba la denominación de contrato colectivo de trabajo, pues éste servía para regir las relaciones de trabajo para una colectividad obrera.

Charles de Vischer, (5) sostuvo empeñosamente que el contrato colectivo únicamente adquiría vida jurídica si se celebraba con una asociación legalmente reconocida. Supongamos, decía el profesor belga, que una unión temporal de trabajadores pacta un contrato colectivo de trabajo, lo cierto es que únicamente el nombre pero no la institución existirá, pues haciendo un análisis de la situación jurídica creada se verá que se resuelve en disposiciones comunes a contratos individuales, o expresado en otras palabras, no existen sino relaciones individuales, o bien, no hay sujeto propio de los derechos y obligaciones consignados en el contrato colectivo; admitimos ahora que interviene una asociación obrera que carezca de personalidad jurídica. Aún así, el llamado contrato colectivo lo será puramente de nombre, pues dará nacimiento, exclusivamente, a acciones y responsabilidades individuales. Faltaría también el sujeto activo de los derechos, capaz de exigir a los empresarios el estricto cumplimiento del contrato. Es pues necesario para que surta sus efectos naturales y pueda reclamarse su

(5) Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano de Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1961, Pag. 485.

cumplimiento, que se celebre por un sujeto de derechos y obligaciones que tan sólo puede ser la asociación obrera revestida de personalidad jurídica. La doctrina del ilustre tratadista del Derecho de Trabajo, se justifica por la vigencia de la ley belga de Asociaciones Profesionales del 31 de marzo de 1898, cuyo artículo 10, en su concepto, atribuía capacidad a la asociación profesional reconocida para celebrar contratos colectivos de trabajo y - por la jurisprudencia francesa, la cual según indicamos, negó validez al contrato colectivo hasta la promulgación de la ley de Sindicatos Profesionales de 1884, fecha en que cambió de actitud, so teniendo que, si bien hasta esa fecha los grupos obreros y sus acuerdos eran legalmente inexistentes, la asociación profesional reconocida tenía existencia legal y podía, en consecuencia participar en el comercio jurídico.

El tratadista alemán Lotmar (6) pugnaba por una conclusión opuesta: El contrato colectivo se practicó en Europa, particularmente en Inglaterra, antes de que se admitiera la personalidad jurídica de la asociación profesional. Era también la condición que privaba en Alemania, país que no aceptaba la personificación de los grupos obreros. Los trabajadores franceses, agregaba Lotmar, practicaban el contrato colectivo, no obstante que sus agrupaciones no se habían acogido a la ley de Sindicatos Profesionales de 1884. - Por otra parte, concluía Lotmar, ninguna disposición legislativa -

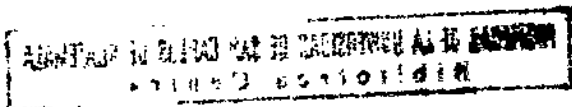
(6) Ob. Cit. Pag. 486.

limitaba la posibilidad de los contratos colectivos a las asociaciones profesionales con personalidad jurídica. La tesis de Lotmar triunfó en la práctica europea, aún cuando es indudable que Vischer tenía razón: El contrato colectivo de trabajo, no es puramente un haz de relaciones individuales y por eso reclama un titular; faltando éste, el contrato colectivo, carece de eficacia. En el fondo de la institución, se encuentra un doble interés colectivo e individual, consistiendo aquel en el interés del grupo que se sabe esencial para el progreso del conjunto y el individual en el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo. Es posible que la violación del contrato colectivo cuando un patrono celebra un contrato individual de trabajo en condiciones diversas a las convenidas en el colectivo sea reclamada por cualquier trabajador, pero será difícil y tal vez no exista el interés requerido para el ejercicio de la acción y, probablemente no se comprobaría la existencia del daño o perjuicio; y es porque el contrato colectivo supone el reconocimiento de un interés general en la comunidad obrera que puede defender únicamente la asociación personificada. La jurisprudencia francesa había visto bien el problema y exigía la existencia legal del sujeto que celebra el contrato. Por otra parte, el éxito de la doctrina de Lotmar explica el ilustre profesor Marcel Planiol, hubiera sostenido en el Recueil Dalloz y en el año 1903, que el llamado contrato colectivo de trabajo no tenía fuerza obligatoria; y todavía en la edición de 1921 de su *Traité Élémentaire de Droit Civil*, afirma el mismo Planiol que: "La convención colectiva

de trabajo no era sino la declaración que hacían los empresarios de las condiciones según las cuales les sería posible enrolar a - los trabajadores".

h) ELABORACION Y VIGENCIA; Una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, produce efectos inmediatos y automáticos sobre - las relaciones individuales de trabajo, quiere decir, las cláusulas del contrato colectivo pasan de pleno derecho y sin necesidad de ningún acto jurídico adicional a formar parte de los contratos individuales de trabajo, o bien, el contenido de los contratos individuales queda modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo de trabajo.

La característica apuntada no está consignada expresamente - en la ley, pero es indudable su existencia: En su favor habla la definición del contrato colectivo; el artículo 38 del Código de - Trabajo guatemalteco, indica que la institución -Contrato Colectivo de Trabajo;, tiene por objeto establecer las condiciones confor- me a las cuales debe prestarse el trabajo, luego son éstas condi- ciones del contrato colectivo las que deben regir el trabajo. Y en íntima relación con el precepto citado, dispone el artículo 39 de la misma ley que, el contrato colectivo, surte efectos legales a partir del día y hora en que se presente una copia a la Dirección General de Trabajo, por lo que, y desde ese instante, puede exigir cumplimiento. Por otra parte la tradición y el derecho extranjero hacen producir un efecto inmediato y automático; sus cláusulas a-



firman los autores, rigen inmediatamente los contratos de las personas ligadas en el contrato colectivo y aún agregaron algunos - profesores que esta inmediatez del contrato colectivo hacia imposible su consideración como un contrato normativo; no sería razonable proponer una solución distinta para el derecho guatemalteco, porque sería una originalidad inusitada y porque desnaturalizaría la institución. Finalmente, la práctica guatemalteca, es uniforme en el problema planteado; según el artículo 15 del Código de Trabajo, los casos no previstos, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común, lo que sería bastante para justificar la solución que defendemos, tanto más cuanto que la costumbre armoniza con la historia y la naturaleza de la institución y se apoya, aún cuando indirectamente, en principios de la ley. La forma de elaborar los contratos colectivos en todas las legislaciones es escrita, pues ésta ofrece seguridad a ambas partes. No sería nada serio el hecho de que se llevara a cabo un contrato en forma verbal, pues el incumplimiento del mismo sería continuo y continuos serían también los conflictos provocados por la inestabilidad en que el trabajador quedaría, ya que lógicamente en esta forma se favorecería al patrono. A pesar de que la palabra "Contrato", nos indica un acuerdo entre las partes, la iniciativa desde luego - la tiene el trabajador, ya que es ilusorio pensar que el patrono -

tenga iniciativa propia para otorgar mejores condiciones al trabajador para compensarle su trabajo. En todo caso, si así fuere, éste ya no sería contrato colectivo, sino una serie de prestaciones y ventajas económicas o prestaciones que el empleador consciente da a sus trabajadores como una retribución a sus servicios.

No debe olvidarse que para que una ley satisfaga su objetivo, debe ser cambiante, debe adaptarse a la realidad social del país - que pretende normar y ésto con mayor razón en nuestro medio en que el trabajador tiene que luchar constantemente dado que sus condiciones de trabajo son precarias y no alcanzan a cubrir siquiera el mínimum de sus necesidades.

A pesar de ello, nuestros legisladores han sido reacios a renovar nuestra ley laboral, dado que los intereses particulares han predominado.

i) APLICACION Y EFICACIA: Al hablar de la aplicación y eficacia que debe tener el contrato colectivo, debemos tener presente, tres elementos fundamentales como objetivo de aplicación a saber: espacio, personas y actividad profesional. En los países de gran desarrollo industrial, inicialmente sólo se celebran contratos a nivel de empresa, no se clasificaban tomando en consideración la región o territorio de aplicación, ni las personas, ni la actividad profesional.

Actualmente se ha conseguido hasta llegar a la actividad profesional, es decir celebrar contratos por el oficio o actividad que desempeñan los trabajadores; sin embargo ésto se ha desarrollado en

en Guatemala en relación a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, no así en cuanto a los contratos colectivos, ya que esta institución, si bien es cierto que está normado, también lo es que no está regulado con amplitud en nuestro Código de Trabajo y entonces surge dificultad para determinar su aplicación en cuanto a los tres elementos relacionados.

Decimos que existe limitación porque nuestra ley regula escuetamente la institución y entonces volvemos a recalcar que ésta necesita de una verdadera reforma que regule completamente la figura del contrato colectivo tal como lo regula el pacto colectivo.

Es real y deprimente nuestra situación y en relación a que los contratos colectivos en nuestro medio no han tenido aplicación, se puede apreciar que el contenido del artículo 40 del Código de Trabajo, en cuanto a su aplicación, se circunscribe a la empresa, sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque; es decir el elemento espacial, que sería el territorio o región, es limitada y no tiene mayores alcances; consecuentemente, también su aplicación en cuanto a personas, es limitado sólo para los trabajadores que pertenecen al sindicato. No se hace ninguna clasificación en cuanto a personas. En relación a la actividad profesional, por no estar regulado, no se ha celebrado ningún contrato en cuanto a las condiciones desempeñadas según el oficio o actividad que el trabajador realice.

Concluyendo podríamos decir, que el contrato colectivo, no tiene distingo en nuestro medio de los elementos antes citados;

es decir que no está regulada su extensión al resto del territorio nacional o región determinada ni se regula a trabajadores que tengan determinadas actividades y pensamos que si bien no lo regula, tampoco lo prohíbe.

Además, si tomamos como base que nuestro Código de Trabajo, - recoge los principios constitucionales en que se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionan para el uso o beneficio de los trabajadores en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular. Que en los casos no previstos en este Código y de más leyes relativas, esto se debe resolver de acuerdo a los principios del derecho de trabajo o en su orden de acuerdo a la equidad, etc. Y tomando en cuenta también que para interpretar el mismo y demás leyes laborales, debe tomarse como primicia fundamental: EL INTERES DE LOS TRABAJADORES. Creemos que para una mejor aplicación de los contratos colectivos y eficacia de los mismos; es necesario hacer una interpretación justa de la ley, haciendo aplicación supletoria de lo que regula en este aspecto el pacto colectivo de - condiciones de trabajo, en cuanto a que las estipulaciones del contrato tienen fuerza de ley para las partes que lo han suscrito o - para aquellas personas que el momento de entrar en vigencia el contrato, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y por último en lo concerniente a lo futuro y en relación a contratos individuales y colectivos de trabajo dentro de la misma empresa o cen-

tro de producción afectados por el contrato, en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menores para los trabajadores que las contenidas en el contrato; lo anterior - lo regula el artículo 42 del Código de Trabajo, al manifestar que dentro de la misma empresa existen varios sindicatos de trabajadores o bien trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, coexisten sus contratos colectivos y que las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para los mismos que las establecidas en el contrato colectivo anterior y para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a éstos últimos y siempre que se trate de un trabajo ejecutado en iguales condiciones.

j) CONTENIDO: Philipp Lotmar (7), es uno de los tratadistas que mejor sistematizaron la doctrina del derecho civil sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Según las ideas de este Jurista, el contenido del contrato colectivo de trabajo, podía resumirse en tres capas: a) Las disposiciones transitorias entre otras, las que - ponen fin a la huelga o paro, las que regulan la reanudación de los trabajos, las que suprimían las causas que motivaron el conflicto que precedió al contrato, la terminación del boicot que se hubiere decretado, la aceptación de trabajadores despedidos, etc., b) - Las cláusulas que se referían a la vida misma del contrato colectivo, entre las que debían señalarse: las que fijaban el principio y el fin del contrato colectivo, las que aseguraban su obliga-

(7) Mario de la Cueva, Ob. Cit., Pag. 485.

toriedad, las que fijaban cláusulas penales para la falta de cumplimiento, las que señalaban procedimiento de revisión, etc., -
c) Finalmente, las cláusulas fundamentales del contrato colectivo, que eran las que contenían las condiciones de los servicios a observar en los contratos individuales de trabajo: la más importante de éstas cláusulas era la tarifa de salarios, al extremo de que esa cláusula, determinó en Alemania, el nombre de la institución (Tarifvertrag).

El contrato colectivo de trabajo tendía al tercer grupo de cláusulas y debía de entenderse en función de ellas. Ciertamente que la segunda especie de las cláusulas era importantísima, - pero su vida tenía como propósito asegurar la efectividad del tercer grupo. La primera congerie de cláusulas era accidental y por esa razón, la denominó Lotmar, la parte transitoria del contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO II

a) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SEGUN NUESTRA LEGISLACION

Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 38 establece: -
"Contrato Colectivo de Trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sin dicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su res p onsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada in di vidualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma for ma".

De la anterior definición podemos extraer las siguientes ca racterísticas: 1a.) Unicamente se puede celebrar entre uno o -
varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, 2a.) Es el sindicato el res p onsable de que se cumpla con las labores contratadas, 3a.) -
Las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo, 4a.) El salario debe ajustarse en el -
contrato colectivo, en forma individual, 5a.) El salario lo -
recibe personalmente el trabajador y no el sindicato, 6a.) No se celebran, ni suscriben contratos individuales de trabajo.

b) REQUISITOS FORMALES PARA SU EXISTENCIA: De conformidad con el artículo 39 del Código de Trabajo, para que el Contrato Colectivo de Trabajo exista, es obligación celebrarlo por escrito en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración; la omisión anterior daría lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores estén ligados por él.

Por lo expuesto con anterioridad, vemos que una de las realidades del sindicato, es que por ser una asociación legalmente reconocida, puede contratar con el patrono en iguales condiciones o sea con fuerzas equilibradas entre trabajador y patrono, lo cual da como resultado la obtención de mejores prestaciones y condiciones de trabajo para la clase trabajadora, lo que no sucede en la contratación individual en la que generalmente el más débil tiene que adherirse a las condiciones que impone el patrono; y que en el contrato colectivo dichas condiciones no pueden ser modificadas entre patrono y trabajador, sino únicamente entre el sindicato y patronos contratantes, sucediendo lo contrario en la contratación individual, en la que la mayoría de las veces el patrono cambia las condiciones en forma unilateral, la cual tiene que aceptar el trabajador por la necesidad que tiene de su trabajo.

c) REQUISITOS DE FONDO DEL CONTRATO COLECTIVO: Nuestro Código de Trabajo, señala en el artículo 40 los elementos obligatorios de todo contrato colectivo de trabajo, los cuales son: a) Nombre completo de las partes que lo celebren, b) Señalamiento de los documentos con los cuales las partes acrediten su personería, c) La empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque; y, d) Las demás estipulaciones de los contratos individuales de trabajo, o sea las contenidas en el artículo 29 del Código de Trabajo guatemalteco.

Siendo el contrato colectivo de trabajo el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos y por medio del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores, se comprometen a ejecutar labores determinadas a cambio de una remuneración; como requisito sine qua non, el mismo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte contratante y la tercera para la Dirección General de Trabajo, así como que su existencia únicamente puede probarse con el documento respectivo; en dicho contrato colectivo de trabajo, debe expresarse el nombre completo de las partes contratantes, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque, así como las demás estipulaciones que señale el artículo 29 del Código de Trabajo y que se refiere a los contratos individuales de trabajo.

Por otra parte, los representantes del o los sindicatos, deben justificar su personería al celebrar el contrato colectivo de

trabajo, por medio de certificación en la que se acredite que están legalmente inscritos como tales, extendida por la Dirección General de Trabajo, siendo el único caso que encontré en el Código de Trabajo, que autoriza la actuación del sindicato antes de inscribirse y publicarse sus estatutos. Como hecho curioso y excepcional, nuestro Código de Trabajo faculta a que se pueda reconocer la personalidad del sindicato con copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción; o bien con el acta de la asamblea que así lo haya acordado y en la que conste la voluntad de la misma asamblea general de celebrar el contrato colectivo y la designación de los comparecientes para celebrarlo. Los patronos no sindicalizados, deben justificar su representación conforme al derecho común.

d) DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

- a) La prestación de un servicio,
- b) El pago de salarios y prestaciones convenidas,
- c) Si firmado el contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean parte en el mismo. (Arto. 43 del Código de Trabajo),
- d) Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo, no se afectan por la disolución del sindi

cato de trabajadores o del sindicato de patronos que sean parte en el mismo (Arto. 44 del Código de Trabajo),

e) Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo, le corresponde la responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen (Arto. 45 del Código de Trabajo),

f) El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo, puede ejercer los derechos y acciones que nacen de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, que procedan contra: - 1) sus propios miembros, 2) otros sindicatos que sean parte del contrato, 3) los miembros de los sindicatos a que se refiere el numeral anterior, 4) cualquier otra persona obligada por el contrato. (Arto. 46 del Código de Trabajo),

e) LA UTILIZACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Estimo que por el desconocimiento por parte de los propios trabajadores y empleadores, es que el contrato colectivo de trabajo, no ha sido utilizado por los trabajadores en Guatemala, por lo que es recomendable que se proporcione a los interesados los conocimientos básicos de las bondades y beneficios que se reportan a través de la contratación colectiva y que puede ser utilizada en el futuro, pues es el medio idóneo por medio del cual los trabajadores pueden obtener mejor remuneración y condiciones en la que prestará sus servicios personales; lo cual difícilmente pueda obtener por medio de la contratación individual.

f) SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE CONVENIOS, PACTOS Y CONTRATOS:

Convenio Colectivo: Diremos que el convenio colectivo, es el documento que contiene un acuerdo o arreglo celebrado entre patronos y trabajadores, que puede darse como consecuencia de un conflicto colectivo laboral o bien, como medio de evitar dicho conflicto; que podrán celebrarlo los trabajadores no sindicalizados y que contendrá normas con carácter de ley profesional, para quienes lo suscribieron y para quienes posteriormente se adhieran a él.

Ahora bien, si en muchos países se legisla únicamente, ya sea el contrato colectivo o el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es debido al desarrollo económico y a la organización sindical alcanzada.

Contrato Colectivo: El contrato colectivo de trabajo, tiene como principales elementos: La prestación de servicios personales, una remuneración individualizada a cambio de dichos servicios y - una dependencia o subordinación del trabajador respecto del patrono. Además de los elementos indicados, el elemento característico de estos contratos es el que debe ser celebrado por uno o varios - sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, quedando obligados a su cumplimiento tanto el o los sindicatos como persona jurídica, como el patrono y trabajadores individualmente considerados.

Todo contrato contiene un acuerdo de voluntades al igual que el convenio, pero se diferencia en que, aquellos se pactan no para

evitar un conflicto, dar solución a uno ya planteado o para mejorar condiciones de trabajo ya establecidas; sino para iniciar y regular una relación laboral; que como lo establece el artículo 38 del Código de Trabajo Guatemalteco, será entre asociaciones profesionales o bien entre un sindicato de trabajadores y un patrono, quedando excluida desde luego, las coaliciones de trabajadores, no así la de patronos, puesto que se exige que sea el sindicato o sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos, o bien uno o varios sindicatos de patronos. Deberá existir dos partes o sujetos que establezcan una prestación de servicios y una remuneración a cambio de servicio prestado, determinándose desde luego, las condiciones sobre las cuales se prestará, las cuales serán susceptibles de superarse posteriormente, por medio de un convenio colectivo de trabajo. De aquí la importancia de éstos, ya que como dijimos anteriormente son un instrumento efectivo para lograr un desarrollo positivo del trabajador en el Derecho Colectivo de Trabajo.

Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo: Consideramos como sinónimos los términos "convención" y "convenio" y tanto el convenio como el pacto colectivo contienen normas que regularán relaciones laborales existentes, con carácter de ley profesional y de observación obligatoria al ser reconocidas por el Estado. Lo que ocurre es, que en algunas legislaciones se otorga la facultad de celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo, solamente a los sindicatos, como el caso de nuestro Código -Artículo 49- y otras que los contemplan en la misma forma, pero denominándolas con

venciones colectivas, como por ejemplo, los Códigos de Trabajo de Nicaragua, El Salvador, Costa Rica y Panamá.

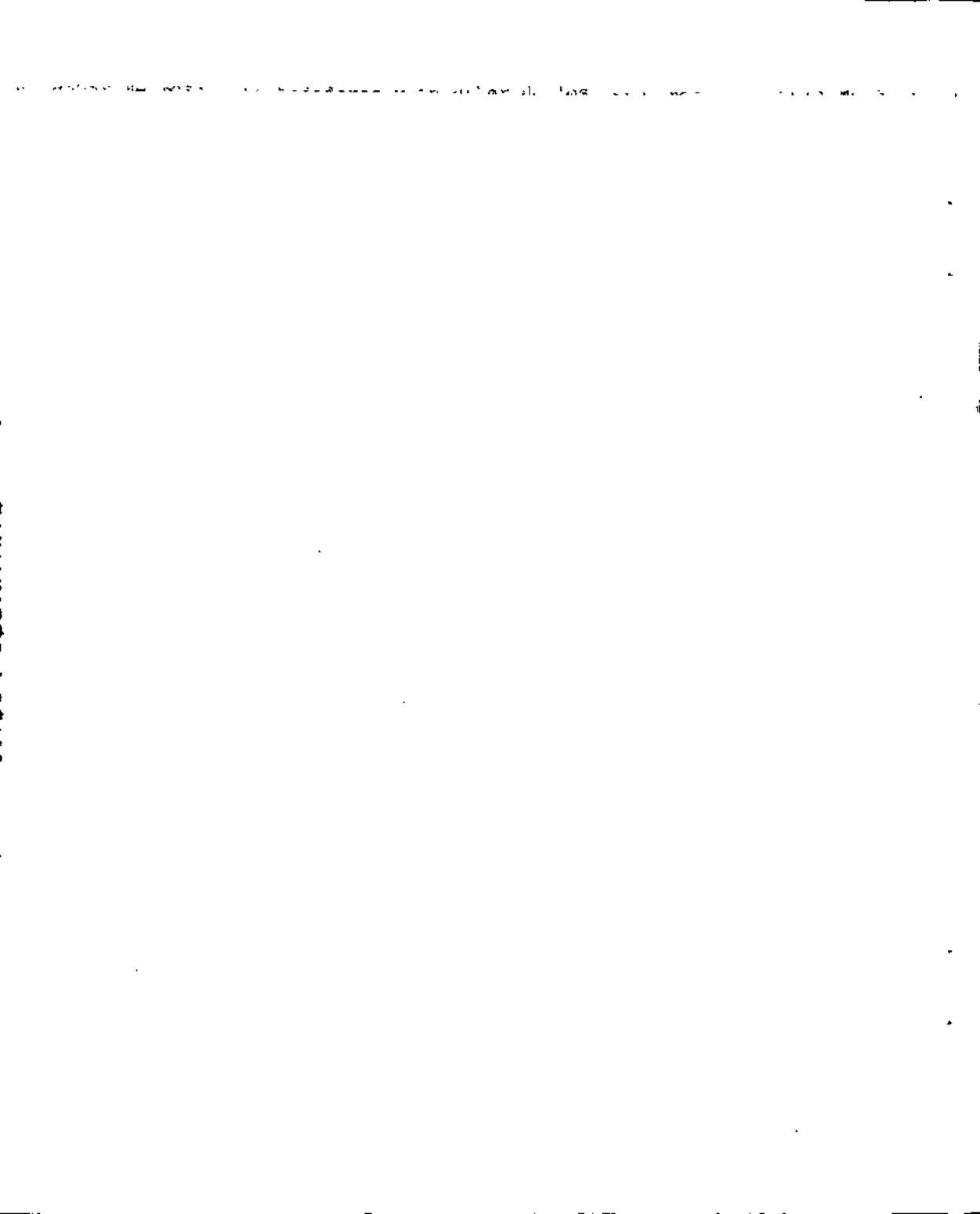
Para nuestro ordenamiento jurídico laboral, un convenio o - acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, constituirá un pacto colectivo de condiciones de trabajo, si regula - condiciones de trabajo; y el celebrado entre uno o varios patronos y un grupo de trabajadores no sindicalizados o coalición, será un convenio colectivo de trabajo. La diferencia existe entonces, en cuanto a los sujetos de la relación colectiva, atendiendo si se - trata o no de una organización con personalidad jurídica, lo que implica también discrepancias en cuanto al trámite que deberá observarse para obtener el reconocimiento legal.

g) ANALISIS CRITICO SOBRE LA REALIDAD GUATEMALTECA: En Guatemala, no se puede hablar sobre estadísticas de la figura del contrato colectivo de trabajo y no puede hacerse tal consideración, porque la Dirección General de Trabajo -que es la institución obligada-, carece de un estudio y procedimiento estadístico.

Las autoridades de trabajo, ni siquiera se han preocupado por hacer una investigación al respecto y da la impresión que presumen que la figura contractual no es necesaria; ya que los contratos colectivos son incipientes en nuestro medio y le dan mayor beligerancia a los convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo. Por la situación deplorable anterior, de no encontrar en ninguna - dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social datos es-

estadísticos sobre los contratos colectivos de trabajo que se hayan celebrado a la presente fecha; el autor de la presente tesis, se constituyó por espacio de varios días en la Dirección General de Trabajo, Departamento Administrativo de Trabajo, Sección de Contratos y Sección de Estadísticas de Trabajo (última institución - que nos informó que sólo llevan estadísticas de los contratos individuales de trabajo); instituciones en las cuales no se obtuvo resultado positivo alguno; igual suerte se tuvo ante el Director de Asuntos Internacionales, por ser el encargado de las estadísticas internacionales, quien pensamos que nos podría dar alguna información o bien proporcionar algún dato, pero lamentablemente, - los resultados siempre fueron negativos.

La realidad que se nos presenta en Guatemala y en relación a los contratos colectivos de trabajo y los que celebran sindicatos de patronos y trabajadores y en los cuales éstos últimos, se comprometen a ejecutar labores determinadas, mediante una remuneración, es decepcionante. Por ello, la idea central del autor del presente trabajo de tesis: "EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA"; es despertar la práctica de esta figura contractual en nuestro país y plasmada en el artículo 38 del Código de Trabajo; ya que la misma institución significa un evidente progreso tanto para el trabajador como para los patronos; - por el imperio del principio de igualdad y las ventajas que presenta para los trabajadores.



CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO DERECHO DE CLASE

En la lucha entre el hombre y las cosas, el derecho principia a inclinarse por el-hombre, al menos se lucha hoy en día por un derecho más humano. El derecho del trabajo es un derecho de clase, porque tiende a asegurar las condiciones mínimas de existencia - compatibles con la dignidad humana, para un sector económico-social de la Nación. Algunas doctrinas extremas afirmaron, que el derecho del trabajo, era un derecho de clase, por cuanto concedía derechos al trabajador y los negaba al patrono. La tesis es inexacta, según hemos repetido muchas veces; el capital tiene su estatuto protector propio, que es el derecho de propiedad; el trabajo reclamó también su estatuto protector, que es el derecho de trabajo. Pero hay una gran diferencia entre los dos estatutos; el primero pretende asegurar la propiedad sobre las cosas, en tanto el segundo quiere satisfacer las necesidades vitales del hombre que trabaja.

Ahora bien, demostrada la falsedad del contrato individual de trabajo, brotó el derecho colectivo como un camino para que los - hombres que trabajan, mediante su unión adquieran el derecho de - ser iguales ante el empresario. El derecho colectivo de trabajo, hemos dicho, democratizó el derecho de la empresa. El legislador guatemalteco dio un paso más en la lucha por un derecho más humano: garantizó la democratización del derecho de empresa; la ins-

titución devino un derecho de los trabajadores y un deber de los empresarios, porque su fin es garantizar a la persona humana contra el trato desigual. Por otra parte, y por el mismo propósito, las normas creadas en el contrato colectivo no pueden modificarse en perjuicio de los trabajadores. La Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, denominó a esta prohibición: "Principio de la Inderogabilidad de las Convenciones Colectivas", en algún párrafo dice: "Los pactos individuales, derogatorios de las convenciones colectivas, en principio, son lícitos, cuando crean una modificación de las condiciones de trabajo, en favor del obrero. Al igual que en las leyes protectoras del trabajo, la prohibición de derogar a las convenciones colectivas juega en favor del trabajador, pero no en su perjuicio. La razón es que las reglamentaciones colectivas fijan únicamente condiciones mínimas, a las que pueden mejorar los interesados".

Finalmente, el sentido del contrato colectivo, como elemento de un derecho de clase, se revela en la ya comentada disposición, que dispone que el contrato colectivo no podrá celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en los contratos en vigor dentro de la propia empresa. El derecho del trabajo, es un estatuto dinámico que contiene en mínimo que ha de corresponder al trabajo en el proceso de producción y su movimiento es de constante superación: la ley ordinaria mejora a la Constitución y los contratos colectivos a otros contratos y a la ley.

"La historia y el progreso de la humanidad están contruidos sobre el trabajo de sus hombres y, en consecuencia, el hombre que rinde un trabajo útil debe obtener de la sociedad, del derecho y del Estado, la seguridad material e intelectual de su presente y de su futuro".

(Mario de la Cueva)

CAPITULO IV

IMPORTANCIA Y FUTURO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo, según queda expresado, ha desempeñado un papel importantísimo: en primer lugar porque igualó la posición de los trabajadores y del empresario; no nos cansaremos de repetir que el derecho de trabajo, es un derecho automáticamente democrático, pues su principio es la igualdad y el respeto al hombre que trabaja, pero su aspecto principal, consistió en el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros; si el contrato individual de trabajo dependiera de la voluntad de las partes que lo celebran y de las disposiciones de la ley, el trabajo sería poco menos que una esclavitud; el contrato colectivo al mejorar las condiciones de vida de los hombres, ha servido para dignificar al trabajo; bastaría asomarse a aquellas industrias en que aún priva el contrato individual de trabajo para convencerse de nuestros asertos.

La función del contrato colectivo de trabajo es triple: es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad. Por otra parte, sirve el contrato colectivo para concretizar los mandatos del derecho de trabajo, las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el contrato colectivo. Finalmente, - tiene el contrato colectivo como misión, mejorar en beneficio de los trabajadores, el derecho legislado y significa una enorme ven

taja: es vehículo de progreso para la clase trabajadora y salva la lentitud de la ley. El derecho de trabajo es un derecho vital y cambia al variar las condiciones económicas de los pueblos, es un derecho en constante transformación, al que no puede seguir la ley, pues bien, este papel está reservado al contrato colectivo de trabajo; lo que la ley no puede, lo consigue el contrato colectivo, fácilmente se amolda a las necesidades del momento, porque puede variarse y porque su modificación es sencilla, porque basta la voluntad de las partes para modificar su contenido.

El contrato colectivo de trabajo, por su parte, completa la obra de la asociación profesional y produce una mayor solidaridad entre los trabajadores: el principio de la igualdad de las condiciones de trabajo, acostumbra a los hombres a estimar que su problema no es puramente individual, sino colectivo; en el contrato individual de trabajo cada trabajador actúa un poco egoístamente porque únicamente procura las mayores ventajas para su persona, sin importarle las necesidades de los demás; en la asociación profesional y mediante el contrato colectivo, cambia la actitud del trabajador y procura el bien común. Por estas mismas razones, el contrato individual de trabajo está perdiendo terreno; el problema actual del derecho de trabajo, no es el mejoramiento en las condiciones de trabajo individualmente consideradas, sino el mejoramiento de una comunidad de obreros, la elevación de la clase trabajadora.

PROYECTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En la ciudad de Guatemala, a los veintisiete días del mes de junio de mil novecientos noventa y dos; constituidos en la fábrica de colchas "LA ESPERANZA", situada en la tercera calle tres guión treinta y nueve, de la zona uno, del municipio de Mixco, del departamento de Guatemala; por una parte comparece el propietario de la fábrica de colchas "LA ESPERANZA", ALEJANDRO JOSE BARRIOS Y BARRIOS, quien es de cincuenta años de edad, casado, guatemalteco, industrial, de este domicilio y vecindad y quien se identifica con cédula de vecindad número de orden A guión uno y registro ciento ochenta mil trescientos cinco, extendida por el Alcalde Municipal de la ciudad de Guatemala; y por la otra, comparecen los Directivos del Sindicato de Trabajadores de la fábrica de colchas "LA ESPERANZA"; señores VICTOR HUGO BARRIOS OLSON, AROLDO RENE LIMA HERNANDEZ y HECTOR ANTONIO CASTRO CAMPOS; quienes son de treinta y tres, veinticinco y cincuenta y dos años de edad, casados, guatemaltecos, tejedores, de este domicilio y vecindad y quienes se identifican con cédulas de vecindad números de orden A guión uno y registros doscientos sesenta mil ciento noventa y seis; doscientos veinte mil cuatrocientos once y doscientos dos mil trescientos veintiuno, extendidas por el Alcalde Municipal de la ciudad de Guatemala y quienes de acuerdo con los Estatutos del Sindicato y el inciso e) del artículo doscientos veintitrés del Código de Trabajo, tienen la representación legal de la relacionada entidad sindical, acreditan la personalidad del sindicato y la personería con

que comparecen y actúan con la certificación extendida por la Dirección General de Trabajo, de fecha seis de enero del año en curso y con la certificación del acta de la sesión de Asamblea General del Sindicato de fecha trece de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, en la que consta la voluntad de sus miembros de celebrar este Contrato Colectivo y la designación de los comparecientes para celebrarlo y suscribirlo, queda entendido que para los efectos de este contrato, la fábrica de colchas "La Esperanza" se denominará "La Empresa", y el sindicato de trabajadores de la fábrica de colchas "La Esperanza", se denominará simplemente "El Sindicato". Acto seguido las partes comparecientes manifiestan, que por este acto celebran el Contrato Colectivo de Trabajo que se aplicará a las actividades de la empresa, contenido en las cláusulas que a continuación se detallan, PRIMERA: El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá fuerza legal en la fábrica mencionada y en todos los lugares que se extienda su centro de trabajo. SEGUNDA: El propietario de la fábrica de colchas "La Esperanza", es al que directamente debe avocarse el sindicato de trabajadores para darle solución a cualquier conflicto o duda que pueda presentarse. TERCERA: El número de trabajadores afiliados al sindicato que prestarán sus servicios a la empresa son en total treinta y se clasifican así: ocho tejedores, cinco costureras, cuatro planchadoras, diez ayudantes de tejedores, tres cortadores. CUARTA: Bajo su más estricta responsabilidad, el sindicato se compromete a que sus afiliados ejecuten labores que correspondan a la ca

tegoría y especialidades de la empresa, acatando lo establecido en el reglamento interior de trabajo de la empresa. QUINTA: El sindicato se responsabiliza por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros a quienes sustituirá por otros en caso necesario y puede ejercer los derechos y acciones que a cada uno corresponda. SEXTA: El sindicato puede exigir el cumplimiento del presente Contrato Colectivo de Trabajo y en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra: a) - Sus propios miembros, b) Los miembros del sindicato a que se refiere el inciso anterior, y c) Cualquier otra persona obligada por el contrato. SEPTIMA: La empresa tratará con el sindicato - por medio del Jefe de Personal todos los problemas de carácter laboral que se presenten, de todo lo que convinieren los representantes de ambas partes, dejarán constancia por escrito en tres copias, una para cada parte y la tercera que la parte patronal enviará a la Dirección General de Trabajo, dentro del perentorio término de quince días a partir de su suscripción. OCTAVA: La empresa en sus relaciones con los trabajadores, se compromete a guardar a éstos las debidas consideraciones, absteniéndose del mal trato de obra o de palabra. NOVENA: La empresa reconoce el derecho del sindicato para proponer candidatos para ocupar plazas vacantes o nuevas que se creen en el futuro. DECIMA: Las partes convienen en que la jornada de trabajo, será de ocho horas, que corren a partir de las siete a las once horas y de doce a dieciséis horas, de lunes a viernes y el sábado de ocho a doce horas. Cualquier trabajo que se -

realice por los trabajadores fuera de estas horas, se reputa como jornada extraordinaria y deberá ser pagada como tal, según nuestro Código de Trabajo. DECIMA PRIMERA: Se conviene en que serán disfrutados como días de asueto, todos aquellos que así sean considerados en el Código de Trabajo. DECIMA SEGUNDA: De conformidad con el artículo noventa y cuatro del Código de Trabajo, los salarios deberán ser percibidos directamente por cada trabajador, en el lugar que ocupa la empresa, o la persona de su familia que el trabajador indique por escrito, o en acta levantada por una autoridad de trabajo. DECIMA TERCERA: Los trabajadores recibirán una remuneración ajustada individualmente para cada uno y percibida en la misma forma directamente de la empresa, rigiendo para el efecto la siguiente clasificación de salarios:

	<u>POR HORA:</u>	<u>POR DIA:</u>	<u>POR SEMANA:</u>
1) Tejedores, Costureras, Planchadoras y Cortadores	Q.2.50	Q.20.00	Q.150.00
2) Ayudantes de Tejedores	Q.1.67	Q.13.33	Q.100.00

DECIMA CUARTA: El salario semanal, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. DECIMA QUINTA: El salario se pagará a los trabajadores en forma semanal, en efectivo en la propia empresa, a las doce horas el día sábado de cada semana. DECIMA SEXTA: Como un beneficio económico, la empresa se compromete al pago del ochenta por ciento del equivalente a un mes de salario del trabajador, en

concepto de bonificación vacacional, el cual se pagará al salir a disfrutar de sus vacaciones el trabajador. DECIMA SEPTIMA: La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de quince días de vacaciones anuales, computando únicamente los días hábiles. El pago de vacaciones será anticipado al goce de este descanso. Las vacaciones no serán acumulables de año en año. DECIMA OCTAVA: La empresa en caso de reducir el personal a sus órdenes, lo hará de común acuerdo con el sindicato. En este supuesto, la empresa pagará las indemnizaciones que establece el Código de Trabajo. DECIMA NOVENA: La empresa reconoce el derecho del sindicato de ingresar a los lugares de trabajo y en horas de labores, con el objeto de controlar el estricto cumplimiento de las leyes, reglamentos de trabajo, del presente contrato y demás disposiciones legales vigentes y que sean aplicables a esta clase de contratos. VIGESIMA: La empresa proporcionará los materiales, útiles y equipo que los trabajadores requieran para el desempeño de sus labores. VIGESIMA PRIMERA: Las partes convienen, de que en caso de conflicto entre el sindicato y la empresa, se agote previamente la negociación directa, después se acuda a la Dirección General de Trabajo y por último a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social con sede en la ciudad capital. VIGESIMA SEGUNDA: La sustitución del patrono, no afecta el presente contrato. El patrono sustituido queda solidariamente responsable u obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de este contrato o de las disposiciones legales nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de -

seis meses; concluido este plazo, la responsabilidad subsiste sólo para el nuevo patrono. VIGESIMA TERCERA: El presente Contrato Colectivo de Trabajo, entrará en vigencia el día catorce de agosto - de mil novecientos noventa y dos.

f)

Alejandro José Barrios y Barrios
Propietario de la Fábrica de Colchas
"La Esperanza"

f)

Víctor Hugo Barrios Olson
Secretario de Actas y Acuerdos

f)

Aroldo René Lima Hernández
Secretario de Conflictos

f)

Héctor Antonio Castro Campos
Secretario General del Sindicato

CONCLUSIONES

1a.) En nuestro país, con frecuencia se confunde el contrato colectivo de trabajo, con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, no obstante ser dos instituciones totalmente diferentes en su contenido y ámbito de aplicación. El primero es fuente de obligaciones y su objeto específico es regular la prestación de servicios de un determinado grupo de trabajadores en una rama o actividad laboral específica, mientras el segundo es un conjunto de normas que regulan las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de los servicios por todo el personal de una empresa, por lo que se le considera una ley profesional.

2a.) El Código de Trabajo en su artículo 38 establece: "Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

Al analizar la definición contenida en el artículo anteriormente transcrito se deduce que la misma resalta únicamente el elemento obligatorio de la ejecución de labores determinadas y se omite referirse al elemento normativo de dicha ejecución.

3a.) Como características del contrato colectivo de trabajo, señalo las siguientes: a) Sólo pueden celebrarlo los sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos y debe celebrarse por escrito, b) Puede ser a plazo fijo o determinado e indefinido o indeterminado, c) Sólo es aplicable a las - personas contratadas y a los miembros del sindicato que éste designe y no a la generalidad de trabajadores de la empresa, d) No podrá celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en los contratos individuales o colectivos en vigor dentro de la propia empresa.

4a.) El contrato colectivo de trabajo surgió para democratizar la economía y romper la farsa que representa el contrato individual al poner en práctica del principio de igualdad de los contratantes, supera al reglamento interior de trabajo que es elaborado unilateralmente por el empleador y es el medio idóneo para mejorar las - normas mínimas que contempla la legislación laboral en nuestro país y pone en evidencia la necesidad de la creación de las asociaciones profesionales.

5a.) En la Teoría de la Solidaridad Necesaria se justifica la obligatoriedad del contrato colectivo porque no subordina el interés colectivo al interés individual. Aquí se encuentra reflejada la naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo, ya que los sindicatos deben nacer porque el interés colectivo que se refiere a todos los trabajadores, debe predominar sobre el interés particular.

6a.) Como hecho curioso y excepcional nuestro Código de Trabajo faculta a que se pueda reconocer la personalidad del sindicato con copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción o bien con el acta de la asamblea que así lo haya acordado y en la que conste la voluntad de la misma asamblea general de celebrar el contrato colectivo de trabajo, así como la designación de los comparecientes para celebrarlo.

7a.) Los representantes del o los sindicatos, deben justificar su personería al celebrar el contrato colectivo de trabajo, por medio de certificación en la que se acredite que están legalmente -- inscritos como tales, extendida por la Dirección General de Trabajo y es el único caso que se encontró en el Código de Trabajo que autoriza la actuación del sindicato antes de ser inscrito y publicarse sus estatutos.

8a.) El contrato colectivo de trabajo por desconocimiento no ha sido utilizado por los trabajadores en Guatemala; no obstante ser -- el medio idóneo para que los trabajadores puedan obtener mejor remuneración y condiciones en las que prestarán sus servicios personales, lo cual difícilmente pueda obtener por medio de la contratación individual.

9a.) La institución contrato colectivo de trabajo significa un evidente progreso tanto para el trabajador como para los patronos, por el imperio del principio de igualdad de los contratantes y las ventajas que presenta para los trabajadores.

10a.) El Derecho de Trabajo, es un estatuto dinámico que contiene el mínimo que ha de corresponder al trabajo en el proceso de producción y su movimiento es de constante superación: la ley ordinaria desarrolla a la Constitución y los contratos colectivos superan a otros contratos y a la ley.

11a.) La naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo, es la de ser un contrato de ejecución de labores determinadas por los miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores, mediante una remuneración individualizada.

12a.) Las cláusulas normativas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, son ley para las partes y en consecuencia su cumplimiento es obligatorio.

13a.) Se ha venido imponiendo actualmente la necesidad para corregir o realizar en mejor forma los fines que se propone la legislación laboral, de sustituir el contrato individual de trabajo, por el contrato colectivo, que es un verdadero contrato de ejecución.

14a.) La doctrina cuando se refiere a la aplicación y eficacia del contrato colectivo de trabajo, promulga porque se tome en consideración tres elementos fundamentales: Espacio, Personas y Actividad. El código de Trabajo, no regula específicamente dichos elementos, pero al interpretar integralmente las normas relacionadas con el contrato colectivo se deduce que en cuanto al elemento espacio, se circunscribe a las instalaciones de una empresa o centro

de trabajo determinado. En referencia a las personas, deben ser las que el sindicato contratante designe entre sus afiliados y en relación a la actividad, se circunscribe a la que se determine es pecíficamente en el contrato colectivo.

15a.) El Código de Trabajo como requisitos de forma señala: Que es obligación celebrarlo por escrito en tres ejemplares, la omisión de dicho requisito tiene como consecuencia que el sindica to o sindicatos de trabajadores que lo negociaron queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y que el contrato colec tivo se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él; y como requisitos de fondo establece: a) nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes, b) fecha de iniciación de la relación de trabajo, c) indicación de servicios que el trabajador se obliga a prestar o naturaleza de obra a ejecutar, especificando características y condiciones de trabajo, d) lugar o lugares donde deban prestarse los servicios o ejecutarse la obra, e) designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente, f) duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada, g) tiempo de la jornada de trabajo y horas en que debe prestarse, h) salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, unidad de obra o de alguna otra manera, y -

forma, período y lugar de pago, i) demás estipulaciones legales en que convengan las partes, j) lugar y fecha de celebración del contrato, y k) firmas de los contratantes o impresión digital de los que no puedan firmar y número de cédulas de vecindad.

16a.) Como similitudes y diferencias entre convenio, pacto y contrato colectivo se pueden señalar: El convenio contiene un acuerdo celebrado entre patronos y trabajadores no sindicalizados, por medio del cual se pone fin a un conflicto colectivo surgido en determinada empresa y que se negocia en forma extrajudicial, administrativa o jurisdiccional.

El pacto colectivo contiene la negociación celebrada entre un sindicato y la parte empleadora, para regular las condiciones de trabajo que regirán en determinada empresa, tiene categoría de ley profesional y su objeto es mejorar las condiciones laborales establecidas por la ley; se negocia en la vía directa con intervención de una autoridad administrativa o con los órganos jurisdiccionales de trabajo.

El contrato colectivo regula la contratación por medio de un sindicato, de determinado número de sus afiliados, quienes prestarán sus servicios personales a cambio de una remuneración que se percibe individualmente; tiene como objetivo la negociación de la prestación de servicios, en un plano de igualdad de los contratantes y se celebra directamente entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.

Tanto el convenio, el pacto o el contrato colectivo, son cuerpos normativos de cumplimiento obligatorio para los contratantes, ninguno necesita aprobación administrativa o jurisdiccional.

17a.) Señalo como importancia y futuro del contrato colectivo: Que es un cuerpo normativo que puede ser fuente de derecho, que caracteriza las normas jurídicas abstractas de trabajo, tiene como objetivo mejorar la prestación de servicios de los trabajadores, tiene la ventaja que por su dinamismo puede transformarse sin mayores formalismos y supera la lentitud con que se modifica la ley y que permite que las organizaciones profesionales cumplan sus fines.

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS:

- 1) CABANELLAS, GUILLERMO: "Compendio de Derecho Laboral", Tomos I y II, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1988.
- 2) CABANELLAS, GUILLERMO: "Contrato de Trabajo", Vol. I, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Única edición, Buenos Aires, Argentina, 1963.
- 3) CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO: "Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo", Gráficos P & L, Guatemala, 1982.
- 4) DE LA CUEVA, MARIO: "Derecho Mexicano de Trabajo", Tomos I y II, Editorial Porrúa, S.A., 2a. Edición, México 1961.
- 5) GALLART FOLCH, ALEJANDRO: "Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras", Librería Bosch, Imprenta Claraso, Barcelona, España, 1932.
- 6) GALLART FOLCH, ALEJANDRO: "Derecho Español del Trabajo", Editorial Labor, S.A., Barcelona, Madrid, Buenos Aires, Río de Janeiro, 1936.
- 7) KROTOSCHIN, ERNESTO: "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Vol. II, 2a. edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1967.
- 8) SERRANO CALDERA, ALEJANDRO: "Derecho de Trabajo", Nicaragua, Editorial UNAM, 1970.

DICCIONARIOS:

- 1) CABANELLAS, GUILLERMO: "Diccionario de Derecho Usual", Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1976.
- 2) DECASSO Y ROMERO, IGNACIO, FRANCISCO CERVERA Y JIMENEZ ALPARO: "Diccionario de Derecho Privado", Barcelona, España, Editorial Labor, S.A., 1967.
- 3) RAMON SOPENA, S.A.: "Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española", Barcelona, España, Sopena, S.A., 1967.

PUBLICACIONES:

- 1) CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO: "El Contrato Colectivo de Trabajo", Publicado en el año 1982.
- 2) LOPEZ LARRAVE, MARIO: "Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco", Editorial Municipalidad de Guatemala, 1974.
- 3) "Proyecto del Código de Trabajo", elaborado por la Comisión Extraordinaria de Trabajo", Congreso de la República de Guatemala, 1973.

LEYES CONSULTADAS:

- 1) "Constitución Política de la República de Guatemala", última edición.
- 2) "Código de Trabajo de Guatemala", Decreto Legislativo 1441.
- 3) "Ley del Organismo Judicial", Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.
- 4) "Código de Trabajo de Costa Rica", Librería-Impronta Litografía LEHMANN, S.A., San José, Costa Rica, Edición 1973.