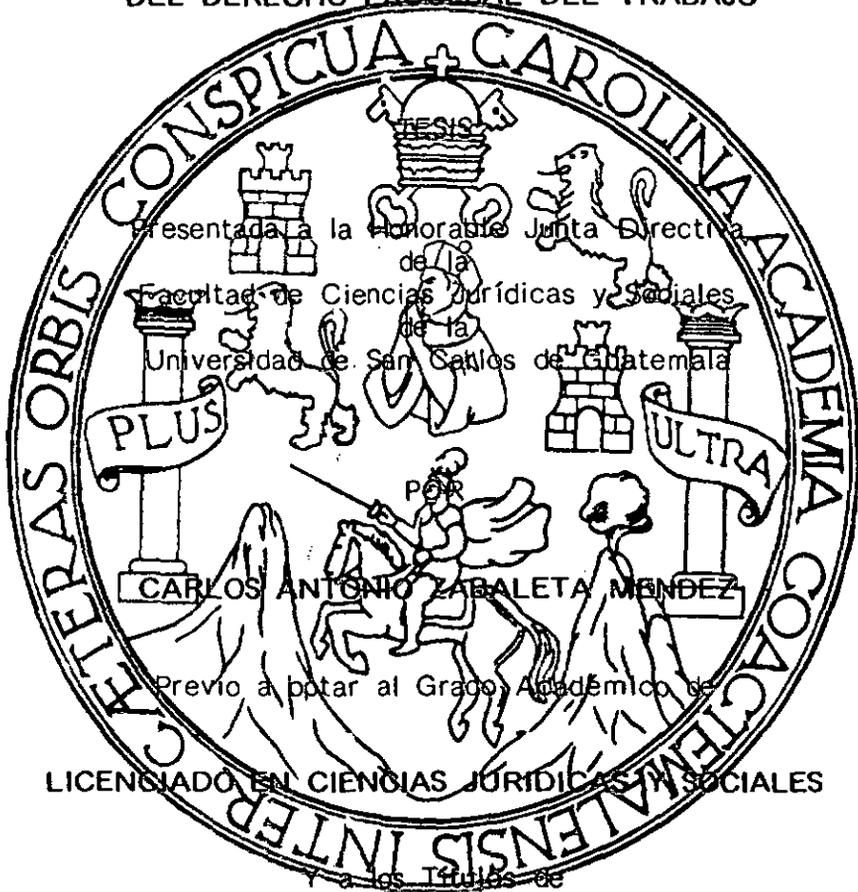


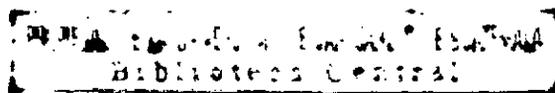
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

LA NEGOCIACION COLECTIVA
Y SU NORMATIVIDAD EN LA LEGISLACION
DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Agosto de 1993



DL
04
T(2942)

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

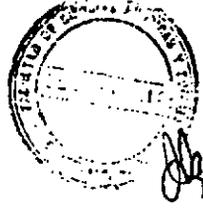
DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO	Lic. José Arturo Sierra González
(en funciones)	Lic. Carmen Yolanda Chavarría de Ponce
EXAMINADOR	Lic. Luis Guillermo Guerra Caravantes
EXAMINADOR	Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
EXAMINADOR	Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
SECRETARIO	Lic. Juan Carlos López Pacheco

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).

CESAR AUGUSTO LOPEZ AVILA
ABOGADO Y NOTARIO



21/6/93
CJA

2247-93

Guatemala, 18 de Junio de 1,993

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

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

21 JUN. 1993

RECIBIDO
HORA 17:30
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para manifestarle que me fue notificada la providencia de fecha veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y uno, mediante la cual se me designó Consejero de Tesis del Bachiller Carlos Antonio Zabaleta Méndez, quien desarrolló el tema "LA NEGOCIACION COLECTIVA Y SU NORMATIVIDAD EN LA LEGISLACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". En cumplimiento de esa designación procedimos, de común acuerdo, con el Bachiller Zabaleta Méndez a establecer los puntos a desarrollar y contenidos en los cinco capítulos que lo integran. Luego de esa primera revisión, se realizaron algunas modificaciones en cuanto al índice propuesto a efecto de abarcar el aspecto procesal y sus cuestiones conexas.

En cinco capítulos se tratan aspectos importantes del Derecho del Trabajo; en efecto, por la imperatividad de la norma Constitucional, el primer capítulo lo consagra el autor a analizar los derechos mínimos en la legislación, relacionándolos con los derechos humanos. Adicionalmente se hace un análisis del por qué esos derechos mínimos, por comprender los principios que inspiran al derecho sustantivo, tienden a convertirse en irrenunciables. El segundo capítulo hace referencia a los diversos conflictos colectivos de trabajo que pueden surgir en el centro de trabajo, la naturaleza jurídica de la convención colectiva, las formas de negociación y contenido de la ley profesional. El tercer capítulo se contrae, en forma exclusiva, al arreglo directo como fórmula de armonizar los intereses del capital y el trabajo. Se analiza, con fundamento en la ley, las diversas formas de representación de las partes, facultades conferidas a los delegados y el agotamiento de la vía directa. El cuarto capítulo contiene una enumeración, concreta, del procedimiento administrativo en la vía directa. En el último capítulo del trabajo de tesis el autor hace un análisis del procedimiento

CESAR AUGUSTO LOPEZ AVILA

ABOGADO Y NOTARIO



colectivo de carácter económico social, al amparo de las normas procesales, elaborando, asimismo, una serie de modelos tendentes a esquematizar el proceso.

A mi criterio el tema desarrollado merece especial reconocimiento por lo siguiente: a) con precisión y fundamentado en principios doctrinarios informadores del Derecho del Trabajo, el autor previene sobre el origen, naturaleza y preeminencia de los derechos mínimos reconocidos en nuestra legislación laboral a favor de los trabajadores; b) en el aspecto procesal, y tema central del trabajo elaborado, el Bachiller Zabaleta Méndez delimita los alcances del arreglo directo y la vía directa, enfocando los aspectos del trámite administrativo necesario como antecedente a la vía judicial. Ese aspecto es importante puesto que numerosos conflictos colectivos sufren atrasos por no agotarse los supuestos del Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil. En cuanto al conflicto en la vía judicial se hace un análisis legal y doctrinario de los alcances de las medidas de garantía derivadas del emplazamiento, resaltando el hecho de la estabilidad en el centro de trabajo y la inamovilidad sindical, los aspectos previos a la integración del Tribunal de Conciliación, la declaratoria de huelga, y el Arbitraje. Aca el autor hace citas doctrinarias importantes y sostiene su criterio en cuanto a la intrascendencia de aspectos procesales que, dada la mala práctica de los litigantes, hacen ineficaz, en alto grado, a la negociación colectiva. No obstante, y ello es lo que reitero, el trabajo delinea, con precisión, el procedimiento colectivo, formulándose la crítica del autor a efecto de fundamentar futuras propuestas tendentes a reformar la ley laboral. Mientras esas reformas se den el texto desarrollado constituye, a mi criterio, por la seriedad y responsabilidad académica con que se analizó, material de estudio para el curso de Derecho Procesal del Trabajo que se imparte en la Facultad y cumple, sobradamente, con los requerimientos exigidos para continuar con su trámite.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano como deferente servidor,

CESAR AUGUSTO LOPEZ AVILA
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, junio veintidos, de mil novecientos noventa y tres.

Atentamente pase al Licenciado RICARDO AMBROSIO DIAZ DIAZ,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller
CARLOS ANTONIO ZABALETA MENDEZ y en su oportunidad emita
el dictamen correspondiente. -----



[Handwritten signature]



2978-93 *de*

Guatemala, 6 de agosto de 1,993.

Señor

Abogado Juan Francisco Flores Juárez

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Soci

Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 9 AGO. 1993

Señor Decano:

RECIBIDO
Flors 15 2-5
OFICIAL *[Signature]*

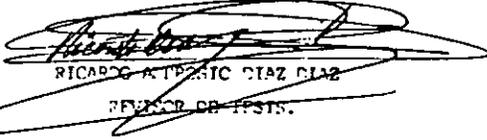
Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle, que en atención a su providencia de fecha veintidós de junio del presente año, he revisado detenidamente el trabajo de tesis elaborado por el bachiller CARLOS ANTONIO ZAPALITA MÉNDEZ, denominado "LA NEGOCIACION COLECTIVA Y SU INCREMENTIVIDAD EN LA LEGISLACION DEL SERVICIO PROCEMAL DEL TRABAJO".

Con respecto en todos sus aspectos, la opinión del señor asesor, Abogado César Augusto López Avila, en virtud que efectivamente resulta notorio que el autor ha dejado estampado en todo el contexto del trabajo, no sólo el conocimiento de la materia, sino que un gran espíritu de responsabilidad en la investigación y culminación de tan interesante tesis, que si en puede recomendarse como material de consulta y discusión para los estudiosos del Derecho laboral.

[Handwritten scribble]

Por lo tanto, emito opinión favorable para que el mismo sea discutido en examen público de tesis, con la merecida felicitación al Bachiller Zabaleta Méndez por su esfuerzo en elaborar tan valioso aporte a nuestra querida Facultad.

Sin otro particular, me permito suscribirme del Señor Decano, con las muestras de mi consideración y aprecio,



RICARDO A. PÉREZ DÍAZ
RECTOR DE TESIS.

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, agosto diez, de mil novecientos noventitres.--

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller CARLOS ANTO-
NIQ ZABALETA MENDEZ intitulado "LA NEGOCIACION COLECTIVA
Y SU NORMATIVIDAD EN LA LEGISLACION DEL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes -
Técnico Profesionales y Público de Tesis.-----



DEDICATORIA

A DIOS

A LA MEMORIA DE MI PADRE

Agustín Zabaleta.

Gran Hombre. Por su ejemplo de humildad, rectitud y trabajo.

A UNA MUJER LLAMADA Elena Méndez

Mi madre y amiga, excelente. Insustituible en mis penas y alegrías.

A MI FAMILIA

En especial a mis hermanas:

Elsa Aracely y

Vilma Elizabeth

A MIS MAESTROS

En especial a:

Lic. Fernando Barillas Monzón (Q.E.P.D.)

Lic. Rubén Alberto Contreras Ortiz

Lic. Nery Roberto Muñoz

Lic. Marco Tulio Melini Minera

Lic. Jesús Alberto Vanegas Vásquez

Dr. Alvaro Giovanni Franco Santisteban

Profesionales dignos, por sus enseñanzas desinteresadas.

A MIS AMIGOS

A LOS LICENCIADOS

César Augusto López Avila

Ricardo Ambrosio Díaz Díaz

Por su colaboración en la Asesoría y Revisión del presente trabajo.

A la Gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

A Guatemala, mi patria.

INDICE

	Pág.
Introducción	i
Capítulo I	
LOS DERECHOS MINIMOS EN LA LEGISLACION DEL TRABAJO	1
1. Enfoque conceptual de los Derechos Mínimos	1
2. Derechos Humanos y Derechos Mínimos	3
3. Principios que inspiran al Derecho del Trabajo y Derechos Mínimos	8
3.1. Concepto	8
3.2. Clasificación	9
3.2.1. El Derecho del Trabajo es un Derecho de Clase y Dinámico	10
3.2.2. El Derecho del Trabajo es tutelar o protector de la Clase Trabajadora	11
3.2.3. Principio de Garantías Sociales Mí- nimas	14
3.2.4. El Derecho del Trabajo es Imperativo	15
3.2.5. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público	17
3.2.6. El Derecho del Trabajo es Irrenunciable	18
4. Naturaleza Jurídica de los Derechos Mínimos	18
5. Irrenunciabilidad de los Derechos Mínimos	22
6. Jerarquía del Derecho Público en el Contrato de Trabajo	26
7. Superación o Ampliación de los Derechos Mínimos	31
7.1 Contrato Individual de Trabajo	33
7.2 Negociación Colectiva	36
Capítulo II	
NEGOCIACION COLECTIVA	37
1. Generalidades	37
1.1. Concepto	39
1.2. Conflictos de Trabajo	40

	Pág.
1.2.1. Concepto	40
1.2.2. Clasificación	42
1.2.2.1. Por la naturaleza del Derecho que se defiende	42
1.2.2.2. Por la naturaleza del Conflicto.	44
2. Convenciones Colectivas	46
2.1. Terminología	46
2.2. Concepto y Evolución	47
2.3. Naturaleza Jurídica de la convención Colectiva	49
I. Teorías Civilistas	50
II. Teorías de Transición	52
III. Teorías Jurídico-Sociales	54
IV. Teorías Mixtas	56
2.4. Modalidades de la Convención Colectiva	58
2.4.1. Contrato Colectivo de Trabajo	58
2.4.1.1. Concepto	58
2.4.1.2. Consideraciones Pertinentes	59
2.4.2. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	60
2.4.2.1. Concepto	60
2.4.2.2. Clasificación	62
2.4.2.2.1. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción	62
2.4.2.2.2. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de Industria, Actividad Económica o Región determinada.	62
2.4.2.3. Requisitos para su celebración y validez	63
2.4.2.3.1. Subjetivos	63
2.4.2.3.2. Objetivos	66
2.4.2.3.3. Requisitos Formales	66
2.4.2.4. Ambitos de Aplicación del Pacto Colectivo	68

	Pág.	
2.4.2.4.1	Ambito Personal (efectos personales)	68
2.4.2.4.2	Ambito Espacial (efectos espaciales)	69
2.4.2.4.3	Ambito Temporal (efectos temporales)	69
2.4.2.5	Contenido del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	71
2.4.3	Convenio colectivo de Condiciones de Trabajo	71
2.4.3.1	Concepto	71
2.4.3.2	Consideraciones pertinentes	71
2.4.4	Diferencia entre Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y Convenio Co- lectivo de Condiciones de Trabajo	72
2.4.5	Diferencia entre Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y Contrato Co- lectivo de Trabajo	73
3.	Alcances de la Negociación Colectiva	73
3.1	Objeto de la Negociación Colectiva	73
3.2	Contenido de la Negociación Colectiva	75
4.	Teoría de la Ley Profesional	83
5.	Preeminencia del Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo	86
6.	Derechos adquiridos en la Negociación Colectiva	87
7.	La Costumbre como Fuente del Derecho en la Ne- gociación Colectiva	88

Capítulo III

ARREGLO DIRECTO Y VIA DIRECTA EN EL SECTOR PRIVADO Y EN EL ESTADO

1.	Arreglo Directo	93
1.1	Representación de las partes en el sector pri- vado en el Arreglo Directo	94
1.2	Representación de las partes entre el Estado y sus trabajadores en el Arreglo Directo	96
1.3	Obligatoriedad del Arreglo Directo	97
1.4	Convención Colectiva en el Arreglo Directo	99

	Pág.
1.5 Incumplimiento del Convenio Colectivo en el Arreglo Directo	100
2. Vía Directa	101
2.1 Representación de las partes en el sector privado en la Vía Directa	103
2.2 Representación de las partes entre el Estado y sus trabajadores en la Vía Directa	105
2.3 Obligatoriedad de la Vía Directa	105
2.4 Convención Colectiva en la Vía Directa	106
2.5 Incumplimiento del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en la Vía Directa	108
2.6 Agotamiento de la Vía Directa	109

Capítulo IV

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA VIA DIRECTA

1. Requisitos indispensables para la denuncia del vencimiento y discusión de un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	111
2. Organos Administrativos que conocen la Denuncia	112
3. Omisión del trámite de la denuncia ante los órganos administrativos	114

Capítulo V

PROCEDIMIENTO JUDICIAL DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

1. Planteamiento del conflicto	117
1.1 Requisitos del memorial de introducción del conflicto	119
1.2 Representación de los interponentes	121
1.2.1 De los delegados del sindicato	121
1.2.2 De los delegados del grupo coaligado -Comité Ad Hoc-	125
1.2.3 Del empleador -del sector privado y del Estado-	127

	Pág.
2. Prevenciones. Interpretación de los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.	128
2.1 La Estabilidad como antecedente del nexo laboral en materia colectiva	131
2.1.1 Concepto de Estabilidad	131
2.1.2 Opiniones contrarias a la Estabilidad Laboral	135
2.1.3 Clases de Estabilidad	137
2.1.3.1 Estabilidad Absoluta	137
2.1.3.2 Estabilidad Relativa	138
2.1.4 La Estabilidad en materia colectiva	139
2.1.5 Estabilidad Absoluta Temporal en el procedimiento colectivo de carácter económico social	143
2.1.5.1 Solicitud de Reinstalación	145
2.1.5.2 Incidente de Represalias	147
2.1.5.3 Incidente de autorización de terminación de Contrato	149
2.1.6 Procedimiento del Incidente	150
2.1.7 Criterios sobre la aplicación del artículo 383 del Código de Trabajo en el trámite de los incidentes	151
3. Conciliación	152
3.1 Concepto	152
3.2. Características de la Conciliación	157
3.3 Obligatoriedad y Plazo de la Conciliación	157
3.4 Tribunales de Conciliación	158
3.4.1 Naturaleza Jurídica de los Tribunales de Conciliación	158
3.4.2 Integración de los Tribunales de Conciliación	161
3.4.3 Finalidades de los Tribunales de Conciliación	169
3.4.4 Funciones de los Tribunales de Conciliación	170
3.4.5 Permanencia de los Tribunales de Conciliación	174
3.4.6 Características de los Tribunales de Conciliación	175

	Pág.	
3.4.7	Criterios sobre la aplicación del artículo 383 del Código de Trabajo en la fase de conciliación	176
3.4.8	Alcances de las Recomendaciones del Tribunal de Conciliación	180
3.5	Coercitividad del convenio en la fase de Conciliación y efectos derivados de su incumplimiento	181
3.6	Nuestra posición en relación a los Tribunales de conciliación	182
4.	Recuento	185
5.	Huelga	192
5.1	Concepto	192
5.2	Naturaleza Jurídica de la Huelga	195
5.3	Esencia y Finalidades de la Huelga	207
5.4	Huelga de los Servidores Públicos	207
5.5	Clasificación de las Huelgas	209
5.6	Limitaciones al Derecho de Huelga	213
5.7	Procedimiento de calificación de las Huelgas	217
5.8	Efectos de la declaratoria de legalidad de la Huelga	219
5.9	Efectos de la declaratoria de ilegalidad de la Huelga	221
5.10	Incidente de Huelga Ilegítima	221
	5.10.1 Omisión del agotamiento de los presupuestos procesales	222
	5.10.2 Terminación de las relaciones laborales como consecuencia de Huelgas Ilegítimas	222
5.11	Justicia o Injusticia del movimiento	223
6.	Arbitraje	227
6.1	Concepto	227
6.2	Diferencias entre Arbitraje y Conciliación	229
6.3	Clases de Arbitraje	230
	6.3.1 Arbitraje Voluntario o Potestativo	230
	6.3.2 Arbitraje Obligatorio	232
6.4	Tribunales de Arbitraje	234
	6.4.1 Naturaleza Jurídica de los Tribunales de Arbitraje	234

	Pág.
6.4.2 Integración de los Tribunales de Arbitraje	235
6.4.3 Finalidades de los Tribunales de Arbitraje	236
6.4.4 Funciones de los Tribunales de Arbitraje	236
6.4.5 Permanencia de los Tribunales de Arbitraje	236
6.4.6 Características de los Tribunales de Arbitraje	237
6.5 Procedimiento Arbitral	238
6.6 El Laudo Arbitral	243
6.7 Obligatoriedad y Plazo del Laudo Arbitral	249
6.8 De las facultades de los Arbitros en el Laudo Arbitral	250
6.9 Incumplimiento del Laudo Arbitral	250
 Anexo (Parte Práctica) Modelos de Memoriales y Resoluciones, tendentes a esquematizar los procedimientos -Administrativo y Judicial- en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social	 253
 Conclusiones	 305
 Bibliografía	 309

INTRODUCCION

Actualmente la mayoría de la población nacional, atraviesa por una situación precaria, es decir, sin estabilidad o seguridad, principalmente en los aspectos económico, social y cultural, debido a transformaciones abruptas de las relaciones de todo tipo en la sociedad o sea, a la realidad cambiante de los aspectos mencionados.

Esa mayoría de la población, es la que resulta afectada profundamente ante tales cambios, precisamente por carecer de los recursos indispensables para hacerles frente. Nos estamos refiriendo a la Clase Trabajadora, la que gasta su energía física o mental, o de ambos géneros, en los centros de producción, ocasionando utilidades o riqueza al otro elemento personal de la relación laboral, como lo es el Patrono. Basándonos en la Justicia Social, estimamos que a cambio de su actividad productora de riqueza, el empleado, al menos, debe obtener los medios indispensables para procurarse una existencia digna, lo que no se posibilita en nuestro medio.

De lo anterior colegimos, que sólo la minoría de la población guatemalteca, se encuentra en capacidad económica sobrada y por demás acumulada innecesariamente, para poder enfrentar tales transformaciones económicas, sociales y culturales, en detrimento del grueso de la población que no logra satisfacer en forma adecuada ni sus necesidades básicas.

La transformación del mundo, necesariamente produce la constante transformación del Derecho, especialmente del Derecho del Trabajo, que nació, existe y existirá para ayudar a la clase trabajadora a alcanzar una posición decorosa, por ello tal rama de la Ciencia Jurídica, se caracteriza por ser esencialmente dinámica. El Derecho del Trabajo, entonces, debe crear, mantener y perfeccionar los medios o instrumentos que conduzcan a la obtención del mejoramien-

to de las condiciones de trabajo, para atemperar la situación del empleado. El medio más eficaz en la obtención de tal objetivo, es la negociación colectiva, que constituye el tema central de nuestro trabajo; en el desarrollo del cual, nuestra pretensión es sumamente modesta, no tratamos de crear o imponer nuevas teorías en el Derecho del Trabajo, sino simplemente aportar una pequeña colaboración a la Ciencia Jurídica y a la Clase Trabajadora, para alcanzar la posición que tiene merecida, pues dicha clase, es la protagonista de todo el movimiento económico.

Dividimos el contenido de nuestro estudio en cinco capítulos. El primero hace referencia a aspectos puramente sustanciales o fundamentales de la negociación colectiva; básicamente tratamos algunos aspectos relacionados con los Derechos Mínimos en el Derecho del Trabajo. En el segundo capítulo, describimos algunos conceptos básicos en la negociación colectiva; y del tercero al quinto, nos referimos al procedimiento que, de conformidad con nuestra legislación, es utilizado para la negociación de una convención colectiva, el que, contrariamente al principio de celeridad, propio del Derecho Procesal del Trabajo, se torna demasiado complejo y por ende prolongado, por lo que no se cumple con la administración pronta y cumplida de la Justicia. Desarrollamos el procedimiento en su conjunto y, adicionalmente, hacemos una pequeña exposición de la Estabilidad en el Trabajo, vinculándola, desde luego, con la negociación colectiva.

El Autor.

Capítulo I

LOS DERECHOS MINIMOS EN LA LEGISLACION DEL TRABAJO

1. Enfoque Conceptual de los Derechos Mínimos:

La labor conceptual se torna problemática. El aventurar en la elaboración de conceptos se presenta peligroso, dada la diversidad de criterios o puntos de vista sobre cualquier tópico; lo cual puede provocar reacciones contrarias.

Autores hay, que sostienen que los conceptos deben caracterizarse por su sencillez, siendo preferible su reducción, ya que el abundamiento en frases o palabras, aspira, a otra fase de la actividad científica como lo es la exposición de elementos y explicación de contenido y características. Otro grupo de teórico-científicos, son comulgantes del criterio de la amplitud conceptual; que debe abarcar los elementos fundamentales caracterizantes de una determinada institución; afirmando que la conceptualización sin tales requisitos adolece de imperfección por incompleta. Hay un tercer grupo de autores, sostenedores de la inconveniencia de emprender la tarea conceptual por los problemas que importa.

Por nuestra parte, como se indica anteriormente, estimamos riesgosa la tarea conceptual, pero no por ello debe evadirse. Contrariamente, debe procurarse una elaboración contentiva de los elementos básicos contribuyentes a evitar la posibilidad de confusiones con instituciones afines o similares. Desde este punto de vista surge un grave problema: La Determinación de los Elementos Básicos. Tal determinación, por supuesto, entraña buscarles ubicuidad en el concepto. Consideramos que resulta grave, porque cualquier omisión daría lugar a calificarlo de incompleto, lo cual deviene en

frecuente por imposibilidad de satisfacer el criterio de todos los autores; por el contrario, siempre habrá opiniones contrapuestas.

Los derechos mínimos, constituyen materia amplísima; llamados el Estatuto Laboral Mínimo; nominados así, por su función: Servir de Fundamento o límite para la fijación de las Condiciones de Trabajo. Significa esto, la imposibilidad de su disminución; admitiendo transformación o modificación sólo en beneficio del empleado. Implican, el conjunto de garantías mínimas, establecidas para brindar protección a la parte más débil de la Relación Laboral: El Trabajador.

Menester es indicar, que tal estatuto debe ser regulado en la Legislación Laboral; la que por su imperatividad obligue a su cumplimiento o acatamiento. No puede imaginarse siquiera, que constituyen privilegios para el trabajador. Son las mínimas condiciones necesarias para que el laborante pueda satisfacer sus necesidades -la mayor parte en forma inadecuada- y menos aún que son un regalo o acto de caridad de los patronos, a quienes lo único que les interesa es la obtención del máximo de utilidades sin tomar en consideración la salud, el bienestar y menos la dignidad del trabajador. Estos Derechos, son producto de la fuerte lucha desplegada por los trabajadores para lograr el reconocimiento de su condición de hombres y no ser reducidos a condición animal. Estas luchas provocaron el nacimiento mismo del derecho del trabajo. Representan la reclamación de los empleados por los derechos que les son inherentes, olvidados por la injusticia prevaleciente, del hombre frente al hombre.

Por lo cambiante de las relaciones económicas con sus indeseadas consecuencias, provocantes de la elevación desproporcionada en el precio de los satisfactores de las necesidades; se presenta como necesidad que tales condiciones mínimas, sean también elevadas, para procurar la satisfacción de las mismas; lo cual, representa la manifestación máxima, del carácter dinámico del Derecho del Trabajo.

Teniendo como precedentes, las consideraciones anteriores, nos atrevemos a conceptualizar los Derechos Mínimos de la siguiente manera: Son el Conjunto de garantías, producto de la lucha obrera, reconocidas por el Derecho del Trabajo; caracterizadas por ser de observancia obligatoria y por lo mismo indisminuibles -irrenunciables-, sólo modificables superándolas en favor del laborante, para procurarle la satisfacción adecuada de sus necesidades y una existencia digna.

Se deduce, que lo que se pretende, es tratar de otorgar una serie de ventajas a los trabajadores, persiguiendo la compensación de la mayor capacidad económica patronal.

2. Derechos Humanos y Derechos Mínimos:

Los Derechos Humanos sintetizan la serie de prerrogativas, cuyo respeto es necesario para la obtención de una apropiada existencia. Sus destinatarios, son todos los hombres que integran la humanidad. No obstante su reciente consagración, sus orígenes intelectuales se remontan a la antigua Roma, donde hubo pensadores estudiosos de ciertas libertades que debían seguir al ser humano por el solo hecho de ser hombre. Balsells Tojo, indica: "Con el devenir del cristianismo se afirma la creencia de que el hombre tiene derechos fundamentales y que los mismos le son inherentes sin distinción de raza, sexo o lengua. San Pablo, de formación cultural greco-romana, predica: "No hay judío, ni griego, no hay siervo, ni libre; no hay varón, ni hembra; porque todos vosotros sois uno en Cristo Jesús (1). Por su parte, Antonio Truyol y Serra refiere: "Decir que hay Derechos Humanos" o "Derechos del hombre" en el contexto histórico espiritual...equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su

(1) Balsells Tojo, Edgar Alfredo. Algo sobre Derechos Humanos. Impreso en los talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos. Guatemala, 1985. Pág. 1.

propia naturaleza y dignidad; derechos, que le son inherentes y que lejos de ser una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados" (2). Para nosotros, los Derechos Humanos son el conjunto de Derechos y Libertades, caracterizados por ser inherentes al ser humano, cuya violación supone la imposibilidad de obtener el desarrollo integral de la personalidad. Es decir, tales derechos y libertades exigen respeto, para que el hombre pueda adecuadamente desarrollar su personalidad en todos los aspectos.

La Consagración de los Derechos Humanos en su plenitud no ocurrió simultáneamente. Su reconocimiento, fue perfilándose como consecuencia de las distintas manifestaciones de descontento, por ciertas prácticas brutales, provocantes de una profunda situación de caos, que iba en contra del ser humano por su propia naturaleza. Pensadores, hubo tratantes de esta materia, opuestos radicalmente a otros que desde la antigüedad predicaron y abanderaron la idea de la desigualdad humana, incluso llegando a justificar la esclavitud; tales reacciones influyeron en la mentalidad de los gobernantes para finalmente desembocar en la consagración de los Derechos Humanos. Primeramente, fueron consagrados los denominados Derechos Individuales, que son los Derechos Civiles y Políticos, como el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, etc. Posteriormente se reconocieron los Derechos Económicos, Sociales y Culturales entre los cuales se ubica el Derecho al Trabajo; y recientemente fueron reconocidos los llamados Derechos de la Humanidad como el Derecho a un Medio Ambiente Sano.

Entre los Derechos Individuales, los más estrechamente vinculados con el Derecho del Trabajo son los de LIBERTAD E IGUALDAD. Sobre el primero de los mencionados el autor Angel Ossorio y Gallardo afirma: "El derecho a la libertad, es superior al derecho a la vida. Si pensamos que un hombre

(2) Truyol y Serra, Antonio. Los Derechos Humanos. 2a. edición, Editorial Tecnos, Madrid, España. 1977. Pág. 11.

perpetuamente recluso en una mazmorra, que le tundan a palos, que no le dejen hablar ni comunicarse con nadie, que se le prohíba leer y escribir, que no se le consienta practicar ninguna religión, que se le tenga encadenado, maniatado y con los ojos vendados, ¿de qué le servirá la vida?, ¿Será eso vivir?" (3). Con respecto a la libertad en el trabajo opinamos que se traduce en la facultad del hombre, de elegir el trabajo que mejor le parezca y se ajuste a sus condiciones y capacidades y una vez elegido, obtener a cambio del mismo los medios que le basten, para procurarse una existencia digna. No debe ser el hombre objeto de limitaciones en la elección del empleo, salvo en el sentido de que éste debe tener el carácter de lícito.

El derecho a la Igualdad, también reviste importancia en el Derecho del Trabajo; refiriéndose al mismo Guerrero Figueroa, dice: "Es muy importante el principio de la igualdad de los trabajadores ante las normas laborales, ya que con base en él a las personas que prestan un servicio personal subordinado se les da la misma protección y garantías, sin tener en cuenta el carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución..." (4). Sobre la misma materia el autor Roberto Muñoz Ramón, expone: "Jurídicamente el trato igual consiste en que todos los hombres que se encuentren con el carácter de trabajadores, en una relación de trabajo, tengan idénticas posibilidades de ser facultados y pasibles de los mismos derechos y obligaciones. O en otros términos, el trato igual, desde el ángulo visual del derecho, se cristaliza en la posibilidad de que todos los hombres que se colocan en la situación de trabajadores, se les otorguen los mismos derechos y se les impongan las mismas obligaciones" (5). La Igualdad en el empleo, se refiere a la obligación

-
- (3) Ossorio y Gallardo, Angel. *Los Derechos del Hombre, del ciudadano y del Estado*. 1a. edición, Editorial "Claridad". Buenos Aires Argentina. 1946. Pág. 49.
- (4) Guerrero Figueroa, Guillermo. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Temis. Bogotá Colombia. 1980. Pág. 199.
- (5) Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. 1a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1983. Tomo II, Pág. 178.

del empleador de otorgar a los trabajadores facultades idénticas, es decir, derechos y obligaciones concordantes con su condición de laborantes, siempre que entre ellos concurren similares condiciones de trabajo, de tal manera, que sólo puede tratarse en forma desigual a los empleados sujetos a diferentes condiciones.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, al referirse a tales derechos en el artículo 23 preceptúa: Toda persona tiene Derecho al Trabajo, a la Libre Elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. En la Legislación Guatemalteca los referidos derechos, se encuentran elevados a categoría Constitucional; en efecto, el Artículo 101 incisos a) y c) regula: Inciso a: Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Inciso c: Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Por su parte, el Código de Trabajo en su artículo 14. bis estipula: 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 funcionen para el uso o beneficio de trabajadores en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El artículo 89 del mismo cuerpo legal en la parte conducente establece: A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. Artículo 3, incisos 1, 2 y 5, Ley de Servicio Civil.

La Consagración de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que según Balsells Tojo: "Son todos aquellos que tienden a proteger a la persona humana pero como integrante de un grupo social y su reconocimiento engloba la facultad de exigir al estado determinadas prestaciones positi-

vas" (6); revisten especial importancia para los trabajadores, pues significan el punto de partida de los derechos sociales mínimos que se reconocen a su favor. De la Cueva, indica: "Los Derechos Sociales...pueden definirse como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas" (7). Tales derechos son significantes de la consagración de una serie de garantías para el trabajador; garantías que como tal le han pertenecido siempre, pero de las cuales no gozaba, y aún no goza a plenitud. La consagración de estos derechos provocó un aceleramiento en el reconocimiento de los Derechos Mínimos de los trabajadores en los ordenamientos jurídicos de los distintos países, los que actualmente en nuestro sistema tienen categoría de normas constitucionales.

Refiriéndonos concretamente, a la conexidad existente entre los Derechos Humanos y los Derechos Mínimos; diremos, que nuestra Constitución regula tanto los derechos individuales como los derechos sociales. En una regulación amplia los Derechos Sociales se contienen del artículo 47 al 139; aunque algunos rubros regulados según nuestro parecer, no constituyen en sí Derechos Humanos, verbigracia la Sección décima referente al Régimen Económico-Social, artículo 118 y siguientes. Decimos que existe conexión entre los derechos humanos y los Derechos Mínimos, porque éstos -Derechos Mínimos- forman parte o son integrantes de los primeros -Derechos Humanos-. En consecuencia, los Derechos Mínimos de los trabajadores son Derechos Humanos de carácter social, tal y como se encuentran contenidos en nuestra ley fundamental. En definitiva, los Derechos Mínimos del empleado, gozan de una amplia protección legal, ya que

(6) Balsells Tojo, Edgar Alfredo. Op. Cit. Pág. 9

(7) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1977. Tomo I, Pág. 80.

además de formar parte de los Derechos Humanos -de los llamados Derechos Sociales- tienen la categoría de preceptos constitucionales.

3. Principios que Inspiran al Derecho del Trabajo y Derechos Mínimos.

Los derechos mínimos, son la traducción de las finalidades esenciales del Derecho del Trabajo: Otorgar al hombre trabajador un modo decoroso de vida, concordante con su dignidad humana. Esta finalidad genérica del Derecho del Trabajo ha hecho surgir de su propio interior determinados postulados a los cuales se les ha nominado como principios que inspiran al Derecho del Trabajo, Principios Ideológicos del Derecho del Trabajo, y más de un autor les ubica como Características del Derecho del Trabajo. Los principios inspirantes del Derecho del Trabajo, persiguen la obtención o cumplimiento de la finalidad que indicamos como esencia del Derecho del Trabajo, es decir que tales postulados son la vía adecuada para el logro de tal finalidad. En consecuencia la desnaturalización de tales principios atenta con el mismo Derecho del Trabajo, al colocarse como obstáculos en la realización de sus finalidades. Estos principios al igual que el Derecho del Trabajo, son eminentemente dinámicos; ya que ante el cambio de la situación económica y social, y el consecuente agravamiento de la condición de los trabajadores persiguen, también, un cambio de la misma, basados siempre en la misma finalidad. O sea, que no le basta el logro de tal finalidad para el presente, sino que ante las profundas transformaciones que sufre el mundo en todos los aspectos, lo cual desmejora la situación del empleado, persigue la transformación de tal situación para atemperar sus necesidades, lo que deviene en una finalidad futura.

3.1 Concepto:

Para Alonso García, citado por Castellanos Dávila son "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distin-

tos de los que pueden darse en otras ramas del derecho (8). Muñoz Ramón, citado por José Dávalos, señala que los principios que inspiran al Derecho del Trabajo, "Son aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas" (9). Américo Plá Rodríguez citado por Castellanos Dávila, los define así: "Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos" (10). Nosotros los conceptuamos de la siguiente manera: Conjunto de postulados o reglas que sirven de sustrato o fundamento a las normas del Derecho del Trabajo, en las cuales se consagran expresa o tácitamente; conduciéndolas directa o indirectamente a la realización de sus fines y delineando en términos generales el contenido teleológico de las mismas.

3.2 Clasificación:

Es preciso hacer la aclaración que en la mayor parte de ordenamientos jurídicos no se visualizan claramente los principios que inspiran al Derecho del Trabajo, es decir no se regulan nominándose en el Derecho Positivo, pero ello no implica su omisión, pues los mismos están inmersos en la Legislación Laboral. Además no es posible encontrar como resulta lógico, una rígida clasificación, la cual depende del autor tratante. No profundizaremos el estudio de tales principios; nos limitaremos a referirnos a aquellos que denotan una vinculación íntima con los Derechos Mínimos; sin significar ésto, que hayan principios que no la tengan, solamente

-
- (8) Castellanos Dávila, Randolf Fernando. Los Principios que Inspiran al Derecho del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos. Guatemala. 1988. Tesis. Pág. 23.
- (9) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. 2a. edición, Editorial Porrúa S.A. México. 1988. Pág. 21.
- (10) Castellanos Dávila, Randolf Fernando. Op. Cit. Pág. 23.

que para el objeto de nuestra investigación tienen relevancia algunos de tales principios.

3.2.1 El Derecho del Trabajo es un Derecho De Clase y Dinámico:

El Derecho del Trabajo es un Derecho de Clase, de la clase trabajadora; porque precisamente, surgió para atemperar su situación frente a los propietarios de los medios de producción, es decir, que el Derecho del Trabajo, permite emprender una lucha en contra del capital para reducir la desigualdad económica. Este carácter del Derecho del Trabajo, se manifiesta relevantemente en la NEGOCIACION COLECTIVA, la cual tiene por objeto satisfacer las necesidades de la clase trabajadora; significando ésto que frecuentemente debe adaptarse a las nuevas necesidades surgentes; consecuentemente la Negociación colectiva, cristaliza el carácter clasista y de dinamismo del Derecho del Trabajo. Este Carácter de dinamismo, apareja que constantemente se rebasen los derechos establecidos como mínimos para el trabajador, pues al crearse nuevas condiciones de trabajo, éstas superando a las anteriores automáticamente se convierten en mínimas.

El autor Alberto Trueba Urbina, destacando el carácter clasista del Derecho del Trabajo indica: "El derecho del trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma inmediata. También por su naturaleza de clase de los trabajadores, excluye radicalmente de su protección y tutela a la otra clase social contra la cual luchan o sea los poseedores y propietarios de los bienes de la producción, ..." (11). Al respecto Mario

11/ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1977. Pág. 117.

de la Cueva dice: "Esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación. De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra" (12). De lo anterior deducimos, que estos caracteres del Derecho del trabajo: De Clase y Dinámico, son los motivadores de la Superación de los derechos mínimos del trabajador, traducidas en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. El carácter clasista significa que existen instituciones -como la Negociación Colectiva, la Huelga- a disposición de la clase trabajadora para luchar contra la desigualdad en relación al capital y el carácter dinámico implica, que los Derechos Mínimos reconocidos en favor de los laborantes, se encuentran en constante mejoramiento haciendo uso precisamente, de las instituciones que marcan el carácter clasista.

3.2.2 El Derecho del Trabajo es tutelar o protector de la Clase Trabajadora:

Esencialmente, el Derecho del Trabajo es tutelar; esta característica de tutela, reviste trascendental aplicación, en virtud de que como resultado de la lucha de los trabajadores, por las condiciones precarias en que se desenvolvía años atrás la Relación Laboral, fue tomando contenido dicha disciplina. Sumábase a lo anterior las declaraciones vertidas por la Iglesia Católica, que reclamaban la anhelada Justicia Laboral y más aún, informes de médicos que se atrevieron a manifestar la inconveniencia de ese estado de cosas que redundaría en perjuicio tanto económico como de salubridad para la clase trabajadora. Decimos económico, porque no

 (12) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 89

obstante la exigencia de una profunda dedicación al trabajo por lo prolongado de la jornada, que no permitía al trabajador dedicarse a otra actividad económica que le pudiese proporcionar los elementos necesarios para dar satisfacción a las cada vez mayores y más complejas necesidades humanas, agravando esta situación el tener que dar cobertura a las necesidades de su familia; no permitía al empleado la obtención de los elementos indispensables para procurarse una existencia digna. Decimos de salubridad, no sólo por las precarias condiciones higiénicas y la proclividad a los accidentes en los centros de trabajo; sino, porque lo prolongado de la jornada -en ocasiones hasta de 16 horas- necesariamente deteriora la integridad corporal del laborante, que producirá simples cuerpos no aptos o incapaces para el trabajo.

Sin embargo, debe tenerse claro que la protección jurídica otorgada al trabajador, no abarca a toda la humanidad, sino sólo al hombre trabajador; el cual además la disfruta únicamente en su calidad de trabajador; quedando excluidos, cualesquiera otras relaciones a que se incorpore, así se manifiesta Meilij, cuando aduce: "...El derecho laboral es tuitivo respecto del trabajador en relación de dependencia, pero no del individuo en general en sus relaciones de todo tipo con sus congéneres". (13). El principio en referencia encuentra expresión en el denominado principio Pro Operario, como lo expresa Guerrero Figueroa, al indicar: "Del carácter tuitivo del derecho laboral se desprende el principio de interpretación denominado pro operario o de la norma más favorable. La aplicación de este principio tiene, como lo observa PEREZ BOTIJA, dos sentidos posibles: impropio, el primero; propio, el segundo. El primero nace de la existencia de una sola norma para determinada relación, pero pudiéndose dar

(13) Meilij, Gustavo Raúl. Contrato de Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1980. Tomo I, Pág. 79.

en dicha norma varios sentidos de interpretación. En este caso debe escogerse el más favorable para el trabajador" (14). Nuestra Legislación Laboral, recoge el principio Pro Operario en el artículo 106 párrafo final de la Constitución de la República al preceptuar: "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 a los trabajadores."

Anteriormente referimos que las deficientes condiciones en los centros de trabajo, representa peligro para los trabajadores por la posibilidad elevada de que sucedan accidentes de trabajo que en sí constituyen riesgos para el trabajador. Resulta lógico, que la tutela que realiza el Derecho del Trabajo sobre el empleado, se extienda a tales riesgos, a manera de restricciones para el empleador; en ese sentido se manifiesta Krotoschín cuando expone: "El trabajo dependiente, sujeto a dirección extraña, implica ciertos peligros para el trabajador. El trabajo se presta usando instalaciones y aparatos técnicos que llevan en sí riesgos para la vida y la salud. Además, el estado de dependencia puede conducir a la explotación del trabajador en sentido fisiológico y patrimonial. El Derecho del Trabajo nació para proteger al trabajador contra estos riesgos" y agrega: "Uno de los medios para conseguir ese fin protectorio consiste en la Restricción de la libertad contractual (libertad de fijar las condiciones de trabajo). El derecho de trabajo prohíbe o quita valor jurídico a ciertas condiciones no equitativas de labor y otorga al trabajador derechos inderogables e irrenunciables" (15).

Conviene puntualizar que la protección de que goza el hombre sujeto a una relación laboral, bajo ningún aspecto, significa inferioridad, sino que se cumple tal misión dada la desigualdad económica entre el capital y el trabajo, lo que hace urgente la necesidad de defender al más débil

(14) Guerrero Figueroa, Guillermo. Op. Cit. Pág. 178.

(15) Krotoschín, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. edición, Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1987. Pág. 295.

económicamente hablando. El Derecho del trabajo se propone según Cabanellas citado por Hernández Castillo: "Compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad económica del trabajador" (16).

En la mayoría de normas de la legislación laboral guatemalteca, se puede desentrañar el principio protectorio del trabajador; sin embargo, estimamos como más preponderantes las siguientes: el ya citado artículo 106 párrafo final de la Constitución de la República; El cuarto considerando, inciso a) del Código de Trabajo señala: "El Derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente". Por su parte la Ley de Servicio Civil en el tercer considerando norma: "...afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa..."

Todo lo expuesto denota que por haber surgido el Derecho del trabajo para tratar de atemperar la desigualdad que existe entre las partes que integran la Relación de Trabajo -que significó la consagración de beneficios para el trabajador que jamás habían sido reconocidos-, es decir, procura dar satisfacción a las necesidades urgentes de dicha clase social, buscando la modificación de la legislación laboral en beneficio de los trabajadores; se comprende claramente la función de TUTELA que a dicha Rama del Derecho inspira.

3.2.3 Principio de Garantías Sociales Mínicas:

Según Dávalos, José; este principio "significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la

(16) Hernández Castillo, Hermógenes Daniel. Los Principios ideológicos del Derecho del Trabajo y su realización en nuestra legislación positiva. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos, Guatemala. 1974. Tesis. Pág. 26.

legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados -a través de la contratación individual y colectiva más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: "arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas nada" (17). Se trata con el principio en referencia, establecer como amparo para el trabajador, las condiciones inferiores con sujeción a las cuales debe desarrollarse la relación laboral, pretendiendo fundamentalmente la protección del trabajador, evitando la imposición de condiciones inicuas por parte del empleador. No podría pensarse que el Derecho del Trabajo, normara disposiciones fijadoras de las condiciones máximas para la prestación del servicio, lo cual garantizaría en beneficio del patrono, la abstención tanto del estado como de los trabajadores de intervenir en la fijación de las condiciones, y además, por el carácter transformador de la vida social de manera perpetua que ocasiona la constante modificación del derecho y especialmente del derecho del trabajo, se desnaturalizaría el carácter dinámico de tan importante rama del derecho. La misma nominación de este principio, evidencia la imposibilidad de verse cercenados o desmejorados y a su vez la posibilidad o susceptibilidad de ampliación. En Guatemala, el principio de garantías mínimas se regula en primer lugar en la Constitución de la República, que en el artículo 102 en la parte conducente preceptúa: "Son Derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:...", en segundo lugar, el Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso b) establece: "El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador..." También la ley de Servicio Civil recoge tal principio cuando en el artículo 1 norma: "Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas..."

3.2.4 El Derecho del Trabajo es Imperativo:

La Imperatividad, supone Observancia Obligatoria, en consecuencia los derechos en favor del trabajador estableci-

(17) Dávalos, José. Op. Cit. Pág. 17.

dos legalmente, deben aplicarse forzosamente; es incompatible, que esta rama del Derecho regule los Derechos Mínimos que protegen al trabajador, sino, se impone su observancia. La falta de imperatividad provocaría que tal rama del Derecho, devenga en privada o sea normas que cumplen una función absolutamente supletoria lo cual es inconcebible; al respecto Francisco de Ferrari, citado por Hernández Castillo, manifiesta: "Toda la legislación social se desplomaría y el peso de las desigualdades sociales volverían a gravitar en forma decisiva sobre la equidad de las fórmulas legales, si las normas del derecho laboral no tuvieran el carácter de imperativas y pudieran ser derogadas por la voluntad del hombre" (18).

La imperatividad del Derecho del Trabajo, se desprende de su naturaleza de Derecho Público, actuando como limitante del principio de la AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD. Preceptúa nuestra legislación en cuanto a este principio en el cuarto considerando inciso c) del Código de Trabajo: "El Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "Autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que la voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social." Por último la Ley de Servicio Civil también se refiere al principio tratado cuando el artículo 1 caracteriza a la ley como de orden público.

Este principio, garantiza -como función estatal- la observancia de las disposiciones referentes a la relación laboral. Se trata pues de una imposición coactiva. Por lo tanto, las violaciones a la legislación laboral son susceptibles de reparo mediante la intervención del estado, el cual cum-

(18) Hernández Castillo, Hermógenes Daniel. Op. Cit. Pág. 28 y 29.

ple funciones de vigilancia en el cumplimiento de la ley laboral. "La imperatividad del derecho del trabajo...impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiere encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley", opina Mario de la Cueva (19).

3.2.5 El Derecho del Trabajo es una Rama del Derecho Público:

La eficacia de las normas del Derecho del Trabajo para la realización de sus fines, depende del carácter otorgado a las mismas. En la Relación de Trabajo, no puede imperar totalmente el principio de la Autonomía de la Voluntad, debido a que la voluntad del trabajador tendería como necesidad a verse viciada, no podría darse un contrato sin vicios en el consentimiento, por las imposiciones patronales, en su condición de parte más fuerte de la relación. Para lograr la garantía de existencia del trabajador, se justifica la limitación a la voluntad particular. Resulta necesario por tanto, que las normas laborales gocen de la categoría de normas de Derecho Público para que el derecho del trabajo, cumpla su misión protectora, ya que la clase trabajadora representa la mayoría de la población, para poder alcanzar la justicia laboral. El carácter público del Derecho del Trabajo, provoca su Imperatividad, pues como resultado de este carácter se reconoce a las leyes laborales categoría de Leyes de ORDEN PUBLICO, significando, obligatoriedad.

El Código de Trabajo, en el cuarto considerando inciso e indica: "El Derecho de Trabajo, es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo." Por su parte el artículo 14 del mismo cuerpo legal en la parte inicial regula: "El presente Código y sus reglamentos son

(19) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 101.

normas legales de orden público..." También la Ley de Servicio Civil de conformidad con el artículo 1 tiene el carácter de Ley de Orden Público.

El Orden público, implica entonces restricción a la Autonomía de la Voluntad, ya que el estado no puede permanecer ajeno ante la violación o renuncia de garantías reconocidas categóricamente por sus normas en beneficio del trabajador. Esta restricción a la Voluntad particular tiene como inspiración el interés general.

3.2.6 El Derecho del Trabajo es Irrenunciable:

En este apartado, nos interesa únicamente ubicar a la Irrenunciabilidad como un principio del derecho del Trabajo, su desarrollo lo realizamos con posterioridad.

4. Naturaleza Jurídica de los Derechos Mínimos:

Al tratar la Naturaleza Jurídica de cualquier institución, se busca determinar su esencia, es decir, el estudio de los elementos constitutivos de su particularidad, elementos que denoten sus caracteres propios, pretendiendo establecer su diferenciación o desemejanza, con cualesquiera otras instituciones dentro de su contexto. Naturalmente, que por tratarse -nuestra institución- de una institución jurídica, el desentrañamiento de sus peculiaridades no debe separarse de la construcción legislativa, la cual orienta el discernimiento conducente a la formación de criterio.

El origen del Derecho del Trabajo, y con él, el Estatuto Laboral Mínimo o Derechos Mínimos, no es muy lejano, automáticamente con el surgimiento del Derecho del Trabajo, que nació con el carácter de límite inferior en materia de condiciones de trabajo en favor del empleado, aparecen los Derechos Mínimos; comparten por consiguiente las mismas causas del nacimiento del Derecho del Trabajo, a saber: las tremendas condiciones impuestas al laborante y las protestas de los trabajadores; es decir, se inspiran en criterios de Justicia Social; su reconocimiento por consiguiente, no

fue espontáneo, sino resultado de la actuación de los trabajadores -lucha obrera-. Si el Derecho del trabajo, constituye el Estatuto Laboral Mínimo del trabajador, toda la normatividad laboral vigente en un estado determinado, contiene las garantías menores en favor del empleado. Deducción fundamental: No puede celebrarse ningún convenio o Contrato de Trabajo en que se establezcan condiciones inferiores a las vigentes, producto de la normatividad laboral; si se celebra, deviene en ineficaz; en estos supuestos, la mayoría de legislaciones estiman que en tales contrataciones se entienden incluidos los Derechos regulados como mínimos.

Por constituir el límite menor, entonces, no pueden pactarse condiciones de trabajo por debajo de las normas del Derecho del Trabajo; en definitiva, Los Derechos Mínimos son inviolables. Además forman parte de los Derechos del Hombre, limitados naturalmente al Hombre Trabajador; su violación por tanto, implica violación a los Derechos Humanos. Su Fundamento, es en principio la ley, pero también pueden serlo el Contrato de Trabajo o la Negociación Colectiva, cuando por su conducto se implante un mejoramiento en las condiciones del laborante. Es decir, que los Derechos Mínimos tienen como rasgo típico: La posibilidad de Elevación o Superación, que nos atrevemos a llamar MODIFICACION HACIA ADELANTE en contraposición a la modificación hacia atrás -disminución- que no es admitida. El producto de la superación, independientemente de su origen se transforma a su vez, en Estatuto Laboral Mínimo y por lo mismo susceptible de modificación hacia adelante: ésto hace patente su carácter transformativo o dinámico. Tal aspecto, se justifica por lo cambiante de las relaciones económico-sociales, importadoras de desmejoras en la situación del empleado, que lo atrae en forma necesaria a la búsqueda de satisfactores de sus nuevas y más complejas necesidades, que desemboca en la exigencia justa de mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Al fijar las Condiciones menores que se pueden otorgar al empleado, los Derechos Mínimos, cumplen una función elemental: actuar como limitantes de la voluntad particular,

es decir, se limita el principio de la AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD, propio del Derecho civil; en el entendido, de que la frontera establecida no puede sobrepasarse. Esto, por el carácter protectorio del Derecho del Trabajo. Es decir, se limita la libertad de contratación para evitar la imposición de condiciones inicuas al trabajador, y su consecuente explotación desenfrenada. Tal función, se complementa con el carácter de la imperatividad que posibilita la imposición de sanciones en caso de incumplimiento o violación de los Derechos Mínimos. Esta Imperatividad, es consecuencia del llamado Orden Público como tutela de la generalidad, integrada por los trabajadores. El Derecho del Trabajo tiene una pretensión de incondicionada vigencia imponiéndose a la voluntad de las partes.

El conjunto de Garantías Mínimas, previstas por la Ley o por Convenciones -individuales o colectivas- determina DERECHOS ADQUIRIDOS, los cuales por su especial naturaleza no admiten ser cercenados. Cualquier avance o ampliación resultante en cualquier época, primordialmente de la Ley o de la Convención, en consecuencia, es DERECHO ADQUIRIDO; su reconocimiento, manifiesta la constante actuación laboral para el conseguimiento de mejores condiciones laborales y una vez obtenida su consagración, debe mantenerse y cumplirse. El mantenimiento obliga no sólo al patrono -a su acatamiento- sino también al estado a no anularlos y vigilar su cumplimiento. Queda claro, los Derechos Mínimos son Derechos Adquiridos y por su esencia indisminuibles; son acreedores de una protección especial -al menos legal- han sido elevados a categoría de normas fundamentales, es decir, constitucionales. Si ocurriese alguno de los supuestos anteriores -no acatamiento por el empleador o anulación por parte del estado-, aún cuando el estado actuase ejerciendo su función legislativa, se entraría en contradicción con las normas constitucionales; por consiguiente, tal acto sería INCONSTITUCIONAL o ANTICONSTITUCIONAL.

No obstante, el carácter de Límite inferior que implican los Derechos Mínimos, pueden verse suprimidos -modificados hacia atrás- por imposiciones patronales y adicionalmente

por la imperiosa necesidad del laborante que se vería obligado a tolerarlas; por tal circunstancia aparece otro elemento contribuyente de la diferenciación de nuestra institución: LA IRRENUNCIABILIDAD. Este elemento, equivale a que el laborante tiene incapacidad para renunciar o desistir de las garantías que le otorga el derecho, lo que evidencia indisponibilidad. De tal manera, que en ningún instrumento rigente de Relaciones Laborales, pueden fijarse condiciones menores, tal regulación sería IMPRODUCTENTE. Tal restricción sólo se da para el trabajador, lo que le da a tal elemento el carácter de relativo. El Límite establecido, es lo menos que se le puede otorgar al empleado, pero no significa esto que haya imposibilidad de modificarlos hacia adelante o superarlos, por lo cual la irrenunciabilidad se da en una sola dirección, lo cual resulta lógico, por el carácter de dinamismo del Derecho del Trabajo, cumpliendo una función social, dirigido a la obtención de los elementos que permitan al empleado conducir una existencia digna, por lo que resulta acertada la afirmación: "El Derecho del Trabajo, es portador de un nuevo Humanismo Jurídico".

Concluyendo, los elementos contribuyentes en la determinación de los matices propios de nuestra institución, son:

- a) Los Derechos Mínimos, son producto de la Actuación Obrera, no son espontáneos.
- b) Por su carácter de lo menos que puede otorgarse al empleado y lo cambiante de la realidad económico-social, son susceptibles de superación para el logro de la dignidad del trabajador.
- c) Forman parte de los Derechos del hombre; su infracción por tanto, es violación a los Derechos Humanos. Son Derechos adquiridos, tienen la categoría de Derechos constitucionales; cualquier acto del estado o patronal, implicante de disminución, restricción o tergiversación, es INCONSTITUCIONAL.

- d) Por su condición de Mínimos, Limitan la Autonomía de la Voluntad.
- e) Son Irrenunciables, el trabajador no puede renunciar o desistir de los mismos. Sin embargo, tal irrenunciabilidad es relativa.

5. Irrenunciabilidad de los Derechos Mínimos:

Hernainz Marquez, citado por Castellanos Dávila, expresa que por Irrenunciabilidad se entiende "La no posibilidad de privarse voluntariamente con carácter amplio y por anticipado los derechos concedidos por la legislación laboral" (20). El autor De Buen, citado por Guerrero Figueroa, Guillermo expresa: "La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas" (21). Supone pues, indisponibilidad por parte del trabajador en cuanto a sus derechos o sea, no puede desistir de los mismos.

Constituyendo el Derecho del Trabajo el mínimo de garantías normadas en favor del trabajador y además de orden público (obligatorias) fácilmente se colige su carácter de irrenunciables. Entendiendo por renunciar el abandono de un derecho o garantía establecida por la ley; tal principio, se traduce en la imposibilidad para el trabajador de renunciar aún por su propia voluntad a los derechos que la ley le otorga y la obligación del patrono de otorgárselos por disposición legal, a diferencia de otras ramas del derecho como el Derecho Civil, en que el destinatario del Derecho puede despojarse libremente del mismo, salvo excepciones.

(20) Castellanos Dávila, Randolf Fernando. Op. Cit. Pág. 37

(21) Guerrero Figueroa, Guillermo. Op. Cit. Pág. 180.

Creemos que tal principio se justifica, para poder dar cobertura a la finalidad tuitiva del Derecho del Trabajo, así como para proteger la personalidad del hombre trabajador.

Las normas jurídico-laborales, rigentes en un país determinado, representan las condiciones mínimas establecidas por el estado, sin atentar contra el contenido de tratados y declaraciones de carácter internacional en materia de Derecho del Trabajo; y que, por ese carácter de estatuto laboral mínimo, los patronos se ven en incapacidad de desmejorarlos, ya que cualquier cláusula o elemento del contrato en tal sentido, carecería automáticamente de validez, por la calidad de orden público de las normas de la Legislación del Trabajo, lo que equivale a obligatoriedad, como en más de una ocasión lo hemos mencionado. No obstante, tal invariabilidad resulta ser relativa, en virtud de que pueden mejorarse o derogarse únicamente en provecho del trabajador, concorde con la finalidad del derecho del trabajo: El mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores; que conduce por lo cambiante y aumento de sus necesidades de cualquier tipo, a una frecuente modificación de los Derechos Mínimos.

La irrenunciabilidad, se encuentra consagrada en normas de categoría constitucional. En efecto, el artículo 106 de nuestra carta magna en la parte conducente regula: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores..". El artículo 78 del mismo cuerpo legal en el segundo párrafo preceptúa: "Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables". En la misma forma se manifiesta el Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso b, que norma: "El derecho del trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste...". También la Ley de Servicio Civil regula la irrenunciabilidad de los derechos en el artículo 1, cuando enuncia: "Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos...".

El fundamento de la irrenunciabilidad de los Derechos Mínimos señala Guerrero Figueroa "...Puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes." (22). Por lo cual inferimos, que tal principio tiene como fuente la calidad de orden público que distingue los derechos y garantías mínimas otorgadas a la clase trabajadora. Haciendo una cita jurisprudencial de un tribunal de trabajo de Buenos Aires, Argentina, Gustavo Raúl Meilij, señala: "El carácter de Orden Público de las leyes laborales torna ineficaz toda transacción o acuerdo que busque consolidar renunciaciones o limitaciones a los beneficios por ellas conferidos" (23). Por su parte Rafael Forero Rodríguez, expresa: "La consecuencia más importante en el Derecho del Trabajo es la irrenunciabilidad de los derechos concedidos u otorgados a los trabajadores por las leyes sociales" (24). Cabanellas, citado por Castellanos Dávila, refiere: "El principio de irrenunciabilidad de los derechos, deriva del carácter de orden público que tienen las disposiciones laborales" (25). Nuestro Código de trabajo en el artículo 14 en la parte conducente preceptúa: "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...".

La irrenunciabilidad, significa tanto que el trabajador no puede desistir o renunciar a los mismos, como también que ningún tipo de normas puede modificarlos ocasionando con ello disminución, restricción o tergiversación; lógicamente si alguna norma legal cualquiera que sea su categoría los modifica en desmedro del trabajador sería por su propio

(22) *Ibíd.*

(23) Meilij, Gustavo Raúl. *Op. Cit.* Pág. 72 y 73.

(24) Forero Rodríguez, Rafael. *El Derecho Laboral en Iberoamérica. Edición Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. 1a. edición, Editorial Trillas S.A. México 1981. Pág. 59.*

(25) Castellanos Dávila, Randolf Fernando. *Op. Cit.* Pág. 40 y 41.

contenido incapaz de producir resultado alguno; a ésto se refiere el artículo 106 de la Constitución de la República que en la parte conducente regula: "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." Disposición similar se encuentra contenida en el artículo 12 del código de trabajo que establece: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera." Igual regulación contiene la Ley del Servicio Civil cuando norma en el artículo 1.

Se contrae por consiguiente, la irrenunciabilidad de los derechos a impedir el cercenamiento de los mismos. Este principio se hace extensivo a cualquier derecho adquirido por los trabajadores, se haya reconocido u otorgado en cualquier forma; por lo tanto, cualquier disposición posterior que persiga la anulación o derogación de tales derechos no puede producir ningún efecto, es decir, es nula ipso jure; ya que los Derechos mínimos sólo pueden anularse o derogarse, cuando tal derogación o anulación no afecte -desmejorándolos- los derechos adquiridos por los trabajadores.

Como protección específica para el trabajador en el Contrato de Trabajo, pero con fundamento en el Principio de la Irrenunciabilidad, el código de trabajo norma: "En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social."

Significando ésto, que aún cuando se convenga o se impongan -por parte del empleador- condiciones inferiores al mínimo otorgado por la ley, éstos no tendrán validez y se entenderá regida la relación contractual por las mínimas condiciones que refiere la ley.

La irrenunciabilidad de los derechos, importa límites a la Autonomía de la Voluntad, por ello, aún en nuestra época existen opiniones contrarias a la misma. El Derecho del Trabajo, limita la libertad de contratación, es decir, restringe la facultad de las partes de la relación de fijar libremente las condiciones a que quedarán sujetos, lo cual disminuye la posibilidad de ganancia del trabajador, que podría lograr la obtención de un mayor ingreso si estuviera a disposición del empleador por un tiempo más prolongado o en otras condiciones a las impuestas por el ordenamiento jurídico por lo cual el derecho del trabajo no debe tener el carácter de imperativo sino dispositivo; opinan autores no partidarios de la Irrenunciabilidad. Sin embargo, creemos que la limitación que conlleva la irrenunciabilidad es justificable, cierto que se disminuye la capacidad de ganancia del empleado, pero ello en interés de su personalidad, y además, para evitar una mayor explotación del trabajo. La irrenunciabilidad se torna necesaria ya que por la desigualdad económica prevaleciente entre las partes de la Relación Laboral, las imposiciones patronales serían frecuentes vedando la voluntad y por tanto la personalidad del laborante.

6. Jerarquía del Derecho Público en el Contrato de Trabajo

"La verdad es que una norma será de Derecho Público o de derecho privado no por el lugar en que se encuentre, sino por su contenido. Entonces la distinción entre Derecho Público y Derecho Privado no debe ser por el continente sino por el contenido. Si la norma, cualquiera que fuere, contempla al estado o a sus órganos en un plano de Supra-ordenación frente a los particulares, la norma será de derecho público, sea cual fuere el lugar en que la misma se encuentre; y por el contrario, si la norma contempla al estado y sus órganos en un plano de coordinación o de subor-

dinación con los particulares, la norma será de derecho privado, sea cual fuere el lugar en que se encuentre"; es la opinión de Francisco Peniche Bolio (26). Angel Latorre, expresa: "En términos generales, puede decirse que el Derecho Público, se caracteriza porque en él existe un ejercicio del poder del estado. Sus normas son las que van dirigidas a regular la organización y, la actividad del Estado y demás entes públicos y sus relaciones como tales entes públicos con los particulares, es decir, aquellas en que ninguna de las partes actúa revestida de poder estatal" y agrega: "Las relaciones de Derecho Público con particulares se caracterizan porque en ellas existe una situación de desigualdad entre las partes: de un lado el órgano público revestido de Imperium; por otro, el simple particular que ocupa una posición inferior y subordinada. Por el contrario, en las relaciones de Derecho Privado, todos intervienen como iguales al menos jurídicamente. No hay en ellas una relación de subordinación, sino de coordinación" (27). El autor nacional Santiago López Aguilar, apunta: "Creemos que el tratamiento unilateral de la división del derecho, parte de ignorar que el derecho y el estado son instrumentos de clase; desde luego de la clase social dominante en determinada sociedad; que ambos son supraestructura o lo que es lo mismo, producto de algo y ese algo es el régimen de propiedad que protegen. Así podemos decir, que si el estado y el derecho protegen el régimen de propiedad privada, esencialmente el derecho de esa sociedad es privado, ya que protege intereses de una minoría en contra de los intereses de las grandes mayorías explotadas y desposeídas, salvo limitaciones que derivan de la lucha de masas y no de la voluntad de la clase dominante o del estado, expresadas en el derecho. En base a esta fundamentación, afirmamos que el derecho de las sociedades esclavista, feudal y capitalista es ESENCIALMENTE PRIVADO. Para el caso

 (26) Peniche Bolio, Francisco J. Introducción al estudio del Derecho. 7a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. Pág. 33

(27) Latorre, Angel. Introducción al Derecho. 7a. edición, Editorial Ariel. España. 1976. Pág. 185 y 186.

en que el estado y el derecho protejan el sistema de propiedad social, los intereses que se protegen por el estado y el derecho -instituciones inseparables- son colectivos, por lo que estamos frente al DERECHO ESENCIALMENTE PUBLICO" (28). Por nuestra parte, estimamos que la falta de congruencia entre la condición de las partes de la relación jurídica, que provoca una posición desigual de las mismas; justifica la intromisión del estado. Esta intromisión estatal, se manifiesta necesaria para evitar relaciones inicuas que atentan contra la generalidad de la población. Contrariamente, si las partes concurrentes se ubican en igualdad de condiciones, la intromisión del estado no tiene razón de ser, por no surgir peligro atentatorio contra las mayorías. En efecto, si lo que pretende el estado con la emisión de normas jurídicas, es la protección del interés general, del interés colectivo, o sea, el interés de la mayoría de la población, estaremos en presencia del DERECHO PUBLICO. Por el contrario, si se persigue la protección de intereses privados, que en ningún sentido perjudiquen el interés colectivo, nos encontraremos ante el DERECHO PRIVADO. Significa entonces que cuando impera el Derecho Público, colocándose en un plano de superioridad en relación con el Derecho Privado, el interés privado o particular o de las minorías, debe ceder ante el interés general o de las mayorías. Las normas del Derecho Público, por consiguiente, colocan al estado en una posición de SUPRAORDENACION, implicando que no sólo tiene capacidad para crear el Derecho, sino también velar por su cumplimiento; es decir, por la EFICACIA JURIDICA.

En cuanto al Derecho del Trabajo, su carácter de DERECHO PUBLICO, se hace notorio si consideramos que la mayoría de la población de la sociedad guatemalteca, se integra por la CLASE TRABAJADORA, y constituye esta rama del derecho, el Estatuto Laboral mínimo, para protección de

(28) López Aguilar, Santiago. Introducción al Estudio del Derecho. 2a. reimpresión, Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1985. Pág. 155.

los laborantes. Claramente se nota, que persigue la TUTELA del INTERES GENERAL O MAYORITARIO. En el cuarto considerando del Código de Trabajo, categóricamente se caracteriza al Derecho del Trabajo como una Rama de Derecho Público al preceptuar en el inciso e): "El derecho del trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado, debe ceder ante el interés social o colectivo". Es decir, que es en atención al interés general, colectivo o social al que dirige su protección que se le ubica como Rama del Derecho Público.

De este carácter de PUBLICIDAD, deviene la calidad de ORDEN PUBLICO, que caracteriza a las Normas de las Leyes Laborales, que a su vez implica obligatoriedad, ya que el mismo también se inspira en el interés colectivo según criterio de Peniche Bolio, que dice: "...Son de Orden Público aquellas normas que tiendan a satisfacer una necesidad colectiva o a procurar el bienestar de la colectividad o a remediar un mal social y por el contrario, serán de orden privado si los motivos o fines de la norma no ostentan los aspectos anteriormente indicados" (29). O sea, que el ORDEN PUBLICO, se aplica para tutelar la Relación Laboral en provecho del empleado. Por tanto, el Orden Público, es consecuencia inmediata del carácter de Derecho Público, que caracteriza al Derecho del Trabajo.

Este Orden Público, produce como consecuencia una Limitación a la Autonomía de la Voluntad; basado en circunstancias de carácter económico-social sujeta las condiciones de trabajo al mínimo otorgado por la ley para conveniencia colectiva. Rodríguez Mancini, citado por Meilij refiere: "...el orden público implica una limitación a la Autonomía de la voluntad individual; dispuesta por la ley con miras al interés general" (30). Si en un centro laboral o de trabajo,

(29) Peniche Bolio, Francisco J. Op. Cit. Pág. 24

(30) Meilij, Gustavo Raúl. Op. Cit. Pág. 44.

no existe ningún tipo de convención que confiera al trabajador mayores beneficios que los legales, resulta lógico, suponer que la Autonomía de la Voluntad sólo puede verse limitada por las leyes del estado.

En las primeras décadas del siglo XIX, el Estado no intervenía en la regulación de la Relación Laboral, cumplía el papel de simple espectador a que lo reducía la burguesía, para poder tenazmente ejecutar la explotación del trabajador; asumiendo el Contrato de trabajo el carácter de Contrato de simple Adhesión. Ese mismo papel, tendrían que exigir los trabajadores al estado luego de la conquista de las libertades colectivas, concretándose a observar la organización de los trabajadores y el conseguimiento de mejores condiciones de trabajo por medio de la Negociación y Contratación Colectivas. Esta época llamada "La edad heroica del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo", desemboca en el reconocimiento de las libertades de COALICION Y ASOCIACION PROFESIONAL; que constituyen el antecedente más claro de la NEGOCIACION COLECTIVA. El Estado se vió obligado a participar en el establecimiento de los Derechos y Garantías que actuasen como el mínimo que puede otorgársele al trabajador; incluso asignándoles para mayor protección, la categoría de Normas Fundamentales o Constitucionales.

El principio de la "Autonomía de la Voluntad" de raigambre civilista, en el derecho del trabajo, resulta como debe ser limitado o restringido como una protección o tutela para el trabajador ya que en éste no puede hablarse de una LIBERTAD DE CONTRATACION a plenitud, porque la desigualdad económica de las partes, haría posible la imposición por parte del empresario de condiciones perjudiciales al trabajador.

No obstante, debemos advertir que la limitación anterior sólo se concretiza en cuanto al mínimo de garantías, o sea, que no pueden pactarse condiciones inferiores a las establecidas en la ley; pero si superiores, es decir, benéficas para los empleados. En este sentido, la voluntad puede preva-

lecer sobre la ley, por la misma naturaleza del Derecho del Trabajo, que tiende a lograr el desarrollo económico y social del trabajador, otorgándole una protección preferente y compensar la desigualdad económica. Por consiguiente, en el Derecho del Trabajo, no impera en forma absoluta el principio en referencia, por el llamado Orden Público y la irrenunciabilidad de los derechos.

En el Contrato de Trabajo, deben incluirse según el Derecho del Trabajo guatemalteco, por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social. (artículo 22 del Código de Trabajo). Es decir, que tales Derechos y Garantías mínimas son imperativas, necesariamente deben regir como condiciones mínimas de la Relación Contractual.

La imperatividad de tales preceptos, es en atención a la protección del empleado, o sea, del interés general, por constituir los trabajadores la mayoría de la población. Por lo tanto, representan o implican INTROMISION DEL ESTADO en la Relación de Trabajo y el consecuente IMPERIO DEL DERECHO PUBLICO, vigilante además de su cumplimiento.

En definitiva, en el CONTRATO DE TRABAJO, al limitarse la AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD o voluntad particular mediante la INTROMISION DEL ESTADO; debe entenderse, que el DERECHO PUBLICO, prevalece sobre el Derecho Privado, que supone la libertad de contratación.

7. Superación o Ampliación de los Derechos Mínimos:

Los Derechos otorgados por la Legislación Laboral a la clase trabajadora, son calificados como mínimos; supone imposibilidad de disminución, para lo cual se limita la libertad de contratación. El motivo originador del Derecho del Trabajo, que al mismo tiempo se constituye en una de sus finalidades es: EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN BENEFICIO DEL LABORANTE CON EL

FIN DE PROCURARLE UNA EXISTENCIA DECOROSA; en esta finalidad, basamos el carácter dinámico del Derecho del Trabajo, es decir, que por la constante transformación de la realidad económica y social y consecuente complejidad de sus necesidades, se hace urgente la necesidad de mejorar las condiciones vigentes de la Relación Laboral, para atemperar la situación del empleado.

De lo anterior deducimos, que el dinamismo del Derecho del Trabajo, hace surgir la necesidad de SUPERACION DE LOS DERECHOS MINIMOS, lo cual es susceptible conforme a la legislación laboral guatemalteca. En efecto, el artículo 106 de la Constitución de la República en la parte conducente, establece: "Los Derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva."

Como se observa, la Constitución de la República, señala los medios que tienen la virtud de propiciar la superación de los Derechos mínimos; los cuales son:

- a. Contrato Individual de Trabajo.
- b. Contrato Colectivo de Trabajo.
- c. Negociación Colectiva.

En similares términos se pronuncia el cuarto considerando inciso b) del Código de trabajo nacional, con la peculiaridad de que regula como medio especial de superación, los PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, que según nuestro parecer son una modalidad de la Negociación Colectiva. En efecto se regula: "El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva

y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo." También para los Servidores Públicos se regula tal posibilidad; así lo establece el artículo 1 de la Ley de Servicio Civil, al normar: "Esta Ley es de Orden Público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del estado."

7.1 Contrato Individual de Trabajo:

En el ámbito doctrinario, se han propuesto muchos conceptos sobre el Contrato Individual de Trabajo; referimos algunos:

Francisco de Ferrari, indica: "Se define corrientemente el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero" (31). Los Autores Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres, lo definen de la siguiente manera: "...el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador" (32). Para Ernesto Krotoschín; "...hay contrato de trabajo siempre que una persona física (trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (empleador),

(31) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. 2a. edición, ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1968. Vol. II, Pág. 73.

(32) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. 2a. edición, editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires-Argentina. 1976. Tomo II, Pág. 53 y 54.

poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad" (33). Abelardo Villalpando R. da el siguiente concepto: "Es una convención en virtud de la cual, una persona física llamada trabajador, pone a disposición de otra, llamada empleador, su fuerza de trabajo -manual, intelectual o de ambos géneros- para que éste la aproveche con fines lucrativos o desinteresados, y la actividad laboral se desarrolle en forma continuada, en condiciones de subordinación y dependencia y mediando una remuneración denominada salario" (34). Ruast y Durand, citado por los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas De Torres lo define así: "Una convención por la cual una persona, llamada empleado o asalariado, se compromete a realizar actos materiales generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra, llamada empleador o patrono, trabajando bajo la subordinación de éste mediante una remuneración en dinero llamada salario" (35). Ramírez Gronda, citado por Alcalá-Zamora y Castillo Luis y Guillermo Cabanellas de Torres, expresa: "Una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada a cambio de una remuneración" (36). Por su parte el autor Mario de la Cueva expone: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de

-
- (33) Krotoschín, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. 4a. edición, ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1981. Vol. I, Pág. 180.
- (34) Villalpando R., Abelardo. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. Pág. 252.
- (35) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Pág. 55.
- (36) *Ibidem*. Pág. 53.

derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias" (37).

Según nuestro modesto criterio, el Contrato de Trabajo, es el acto jurídico, provocante de una conexión de tipo económico-jurídico, fuente de obligaciones recíprocas, con preeminencia del Derecho público, entre dos personas, la una (trabajador) que sujeto a una relación de subordinación y sin asumir los riesgos resultantes, se compromete a la prestación de algún servicio o a la realización o ejecución de una obra específica en forma personal; en provecho de la otra (empleador); con el propósito de que a cambio de su esfuerzo -material, intelectual o ambos-, se le retribuya en cualquier clase o forma.

El Código de Trabajo Guatemalteco, al referirse al Contrato Individual de Trabajo, lo define de la siguiente manera en el artículo 18: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

El Contrato Individual de Trabajo, provoca el surgimiento de obligaciones para las partes. No puede el Contrato de trabajo establecer condiciones laborales por debajo del mínimo legal, porque atenta contra la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, además de estar en contradicción con el carácter de orden público de las leyes laborales, (artículos 12 y 22 del Código de Trabajo y 1 de la Ley de Servicio Civil). Esto, por la intervención estatal, limitando la autonomía de la voluntad como protección del interés general. Pero esta limitación a la libertad de contratación, resulta ser relativa; ya que las partes pueden convenir condiciones que estén por encima de las establecidas en la ley

(37) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 187.

o convenciones vigentes, o sea, más favorables al laborante.

Por tanto, la voluntad particular -de los contratantes- puede asumir el carácter de fuente del Derecho del Trabajo, cuando lo convenido, importa una ampliación en las condiciones de trabajo. Sólo en estas condiciones puede prevalecer la voluntad individual convirtiendo al contrato individual de trabajo, en Fuente de Derecho. Ya que al superar las condiciones de trabajo, se está creando un nuevo Derecho.

7.2 Negociación Colectiva:

La Constitución de la República, menciona entre los medios de superación de los derechos mínimos la Contratación Colectiva; y por su parte el código de trabajo, señala como figura especial al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Según nuestro parecer, estas dos instituciones, constituyen modalidades de la Negociación colectiva, por lo cual las referiremos en el capítulo siguiente.

La Negociación Colectiva, es por excelencia el instrumento llamado a realizar la aspiración laboral, de mejorar las condiciones para la prestación del servicio, es decir, esa es la finalidad de la institución. Por tanto, por constituir -la negociación colectiva- un instrumento jurídico, en virtud del cual pueden superarse o modificarse hacia adelante los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico-laboral en beneficio del trabajador, debe necesariamente desplazar las disposiciones legales, con la intención de mejorar la situación jurídica del trabajador, pretendiendo su dignificación; en consecuencia, no puede limitarse simplemente a transcribir o trasladar las disposiciones legales a sus cláusulas, porque en tal caso según nuestra opinión no constituye Negociación Colectiva, por su propia finalidad.

Capítulo II

NEGOCIACION COLECTIVA

1. Generalidades:

El Derecho del Trabajo, aspira a la dignificación del hombre trabajador, mediante la creación de mejores condiciones en el desenvolvimiento de la prestación del servicio, fundamental obligación del empleado en la Relación Laboral. Precisamente por su intención de Justicia Social, y por tener su origen en la ACTUACION REIVINDICATIVA de la propia masa obrera -el derecho del trabajo, fue impuesto por el trabajo al capital- se afirma que tal rama del derecho es el estatuto de y para los trabajadores.

Tomando como precedente lo anterior, claramente se colige que el desarrollo de tal rama jurídica la deben abandonar los laborantes, que se ven precisados a provocar una modificación constante de las condiciones de trabajo por las profundas transformaciones económico-sociales.

Naturalmente, que tal actuación no puede lograrse en forma significativa aisladamente por cada laborante, ya que la desigualdad existente, lo obligaría a aceptar imposiciones patronales convirtiéndose la Contratación Individual en perjudicial para el empleado, no obstante los caracteres que se otorgan a la legislación laboral mínima. De tal manera que la atemperación de tal desigualdad y consecuente explotación, sólo se puede obtener en forma significativa mediante la organización obrera.

El Derecho del Trabajo, es unitario; pero para su comprensión se acostumbra hacer clasificaciones o divisiones del mismo. Estimamos que la más adecuada es la que lo divide en las siguientes partes:

- Derecho Individual del Trabajo.
- Derecho Colectivo del Trabajo.
- Derecho Procesal del Trabajo.

De tal clasificación consideramos como parte fundamental para la obtención de los fines del Derecho del trabajo EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, que según opinión de algunos autores es componente de lo que se ha denominado LA ENVOLTURA PROTECTORA del Derecho del trabajo, la cual es definida por Mario de la Cueva de la siguiente manera: "Es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del Derecho del trabajo" (38).

Manifestamos que el Derecho colectivo del trabajo es la parte fundamental, porque garantiza la formación y actuación de las organizaciones de laborantes en su lucha contra el capital provocando el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Las principales instituciones que lo conforman y que representan los medios adecuados para la consecución de sus fines son: LA COALICION, LA ASOCIACION PROFESIONAL, LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA HUELGA. Queda claro, que el Derecho colectivo del trabajo, pretende la organización obrera para que mediante la acción conjunta presionando al empleador se reconozcan sus derechos.

Con el Derecho Colectivo del Trabajo y con la organización de los trabajadores, surge entonces la NEGOCIACION COLECTIVA, la cual en su evolución no ha gozado del mismo tratamiento, incluso en algún tiempo fue resentida y hubo muchos personajes, principalmente al servicio del capital, que trataron por mucho tiempo de negarle justificación, incluso los legisladores le restaban importancia.

(38) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. edición, editorial Porrúa, S.A. México. 1984. Tomo II. Pág. 211.

En tiempos del PRIMITIVISMO NEGOCIAL COLECTIVO, se planteaba como sentido fundamental de la Negociación colectiva, el lograr el reemplazo de la determinación de las condiciones de trabajo en forma unilateral -por el empleador- lo que desembocaba prácticamente en un sistema de un simple contrato de adhesión; posteriormente y aún en tiempos actuales su misión es la lucha por la Justicia en las relaciones entre el capital y el trabajo.

El laborante obtiene su mejoría laboral entonces, haciendo uso de la Negociación Colectiva. Esta crea nuevas condiciones de trabajo; cumple por tanto una función CREADORA o LEGISLATIVA, de gran parte de normas reguladoras de la relación laboral, de aplicación general en la empresa, centro de trabajo, región, etc. dependiendo de la modalidad empleada. En este sentido la Negociación Colectiva asume el carácter de fuente del Derecho del Trabajo, de las llamadas Fuentes Formales.

1.1 Concepto:

La Negociación Colectiva, no es un fin en sí misma, sino un medio eficaz para la obtención de una adecuada distribución de los beneficios o utilidades producto de la actividad económica, para que el elemento humano de la relación, colocado como valor supremo, alcance una existencia decorosa.

Según nosotros, la Negociación Colectiva, admite varias modalidades, las cuales deben quedar comprendidas en su conceptualización, por tal razón, ésta debe gozar de amplitud. En sus formas más expresivas la Negociación Colectiva, resulta de una situación anormal en los centros de trabajo, tal situación anormal se denomina CONFLICTO DE TRABAJO, los cuales admiten diversas clasificaciones; encuentran encuadre en una de ellas, los llamados Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social; éstos precisamente son los que se persigue solucionar en forma adecuada, mediante la Negociación Colectiva.

En base a las anteriores consideraciones proponemos el siguiente concepto:

Es una Institución de carácter instrumental, a disposición del trabajo, aplicable por el surgimiento de un conflicto colectivo de carácter económico social o de intereses, al cual pretende encontrar solución; con finalidades creadoras de mejores condiciones para la prestación del servicio, así como de la elevación del nivel económico-social y la dignidad del empleado, mediante la celebración de una convención colectiva, tratando de compensar la desigualdad económica existente entre las partes de la relación.

En la generalidad de los casos, la Negociación Colectiva, aspira a la solución de un conflicto de trabajo, al cual presupone; por lo cual a continuación haremos un breve estudio sobre los mismos.

1.2 Conflictos de Trabajo:

1.2.1 Concepto:

Conflicto equivale a choque, contienda, combate, antagonismo, dificultad o controversia; de tal manera hace referencia a una situación anormal, irregular. Se refiere entonces a un estado de alteración, causante de una anormalidad. En relación al trabajo, reciben la nominación CONFLICTOS DE TRABAJO, y son surgentes de la ejecución u opuesta interpretaciones sobre normas legales, contratos Individuales de trabajo o convenciones colectivas; adicionalmente, también aparecen por la exigencia laboral de modificar las normas reguladoras de la relación de empleo. Diversas fuentes hay, entonces, de los conflictos de trabajo. Importan al trabajo, los aspectos socio-económicos que desembocan en Antagonismo Laboral. El estado debe intervenir en la solución de los mismos, creando instituciones y procedimientos adecuados.

Sobre esta materia, la Constitución de la República en el artículo 103 regula: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutela-

res para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerla en práctica". Semejante disposición se encuentra en el Código de Trabajo cuando en el artículo 283 preceptúa: "Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado".

Los autores Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, definen el conflicto de trabajo de la siguiente manera: "La alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empresario o grupo de empresarios, y un trabajador o una asociación o grupo de trabajadores, con motivo de la aplicación e interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que los regulan" (39). Por su parte los autores Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas, refieren: "Conflicto laboral o de trabajo es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector" (40). Nipperdey citado por Bayón Chacón y Pérez Botija señala: es "una perturbación de paz en el trabajo para lograr por presión un fin concreto o lejano" (41).

-
- (39) Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. Manual de Derecho del trabajo. Duodécima edición, editorial Marcial Pons. Madrid-España. 1978-1979. Vol. II, Pág. 624.
- (40) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo II, Pág. 140.
- (41) Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. Op. Cit. Vol. II. Pág. 623.

Por nuestra parte, entendemos por conflicto de trabajo: toda situación de anormalidad en los centros laborales, que provocan trastorno de las relaciones de trabajo vigentes entre un laborante o una colectividad de empleados y uno o varios empleadores y cuyo desenlace es alcanzable, ya sea interpretando o aplicando la normatividad laboral existente o creando una nueva.

1.2.2 Clasificación:

Por la diversidad de causas provocantes de conflictos de trabajo, se ha propuesto varias divisiones. Para nuestro estudio nos interesan básicamente las OBRERO-PATRONALES, que admiten dos tipos de clasificación:

1.2.2.1. Por la Naturaleza del Derecho que se defiende:

a) Individuales:

Bayón Chacón y Pérez Botija, los conceptúan así: "El conflicto individual es normalmente equiparable a la controversia jurídica común, se discute la aplicación de una norma que concierne a derechos y obligaciones de los sujetos individualmente considerados" (42). Trueba Urbina, citado por Cano Alvarado, los describe en la forma siguiente: "Son los que surgen entre un trabajador y un patrono..." (43).

Nosotros los conceptuamos de la siguiente manera: Conflictos individuales de trabajo, son los afectadores de una sola relación de trabajo, por tanto, referentes a derechos y obligaciones de un solo trabajador y su respectivo patrono; se refieren a intereses concretos y determinados entre las partes.

(42) Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. *Ibidem.* Pág. 624.

(43) Cano Alvarado, Anselmo Rafael. *El Conflicto Colectivo de carácter económico y social y su procedimiento en la Legislación Guatemalteca.* Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1977. Tesis. Pág. 16.

b) Colectivos:

De la Cueva, expresa: "Son los que ponen en juego el interés de toda o parte de una comunidad obrera" (44). Guerrero Figueroa expone: "El conflicto colectivo de trabajo cobija a un grupo de trabajadores y a uno o varios patronos; se refiere a los intereses generales del grupo. Se puede presentar entre una asociación profesional o sindicato y un patrono o patronos, o entre un grupo de trabajadores no sindicalizados y un patrono o patronos, pero siempre estos conflictos tienen como objetivo conseguir condiciones de trabajo genéricas en forma abstracta, de un interés de categoría, y no para determinado trabajador" (45). El autor García de Abellán, citado por Cabrera Avila de Castillo, Olga; define el conflicto colectivo de la siguiente manera: "Una relación de litigio establecida entre una colectividad homogénea de trabajadores y una empresa o grupo de empresas, que tiene como materia u objeto propio la confrontación de derechos o intereses comunes a la categoría profesional" (46). Por su parte, Néstor de Buen, tratando de diferenciar el conflicto colectivo del conflicto de carácter general indica: "Los Conflictos generales no son más que la suma de conflictos individuales y su protección se ejerce mediante acciones individuales. Los Conflictos colectivos en cambio corresponden a intereses del grupo y su protección exige acciones igualmente colectivas" (47).

Los conflictos colectivos de trabajo, necesitan para configurarse de dos elementos o caracteres:

 (44) De la Cueva, Mario. Op.Cit. Tomo II, Pág. 540.

(45) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 3a. edición, Editorial Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1986. Pág. 144.

(46) Cabrera Avila de Castillo, Olga. El Derecho Colectivo de trabajo y su Regulación en Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 1991. Tesis. Pág. 59.

(47) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. 7a. edición, Editorial Porrúa S.A. México. 1989. Tomo II, Pág. 856.

a) Comunidad obrera o pluralidad de trabajadores: supone pues actuación conjunta o en equipo -grupal- de los laborantes; deduciéndose que los empleados, pueden pertenecer a diferentes empresas, siempre que haya pluralidad en cada una de ellas; siendo indiferente la conformación de la parte patronal.

b) El carácter colectivo del interés en defensa: entendiéndose por ello que el conflicto afecte a una pluralidad de trabajadores -como una afectación de las condiciones de la prestación del servicio aplicables a todos los empleados-. Implica, que un conflicto de carácter individual, puede transformarse en colectivo; como sucedería con una terminación masiva e injustificada de los contratos de trabajo, ya que el sufrimiento de la violación a la normatividad reguladora de las relaciones, afecta a un número considerable de miembros de la comunidad obrera.

Para nosotros, el conflicto colectivo de trabajo, es aquel caracterizado porque la causa provocante, afecta a múltiples relaciones de trabajo; es decir, lesiona los derechos y obligaciones de una pluralidad de laborantes y por consiguiente supone la defensa de un interés colectivo; se refiere a intereses abstractos o indeterminados pertenecientes al grupo o categoría.

1.2.2.2. Por la Naturaleza del Conflicto:

Esta clasificación sólo es aplicable a los conflictos colectivos y se basa en el objeto perseguido. Si el conflicto versa o en el mismo se discuten circunstancias vinculadas con la interpretación o aplicación de normas jurídicas preexistentes, el conflicto es JURIDICO, también llamado DE APLICACION; por el contrario, si versa o su objeto es la creación de nuevas condiciones y prestaciones laborales, es decir, un interés abstracto, el conflicto es ECONOMICO-SOCIAL O DE INTERESES, también llamado de NOVACION DE NORMAS.

a) Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico:

Para De la Cueva: "Son los que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y tienen como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo que se supone violado" (48). Oliveira Viana, citado por Guerrero Figueroa, indica: "En los conflictos jurídicos se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas" (49).

Según nuestro criterio, los conflictos colectivos de carácter jurídico, son las situaciones provocadoras de anormalidad en la relación laboral, surgentes en los centros de trabajo, cuya solución se obtiene interpretando y aplicando la normatividad laboral existente, asumiendo carácter meramente declarativo.

b) Conflictos colectivos de carácter económico-social o de intereses:

Bayón Chacón y Pérez Botija, señalan: "El conflicto de intereses, es siempre un conflicto colectivo donde se pretende mejoras de situación para una profesión o una clase o una categoría laboral" (50). Para De la Cueva: "Son los que plantean la necesidad o conveniencia de crear condiciones nuevas de prestación de los servicios. Son siempre de naturaleza colectiva, porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afectan, necesariamente, los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores" (51).

(48) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, Pág. 539.

(49) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 144.

(50) Bayón Chacón, Gasár y Eugenio Pérez Botija. Op. Cit. Vol. II, Pág. 626.

(51) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, Pág. 541.

El conflicto colectivo de carácter Económico-social, se vincula con un interés perteneciente a una clase, en oposición a otra; implica por tanto, un interés plural. No persiguen los laborantes la clausura o cierre de la fuente de trabajo, sino el reconocimiento de su dignidad por medio de el mejoramiento de su condición. Necesitan por tanto, estos conflictos de la NEGOCIACION COLECTIVA, ya que lo pretendido, es la celebración de una convención colectiva.

A nuestro criterio, los conflictos colectivos de carácter económico-social; son aquellos referidos a los intereses generales -colectivos- de los componentes de la relación, opuestos entre sí, provocantes de desarmonía; que debido a lo cambiante de la realidad socio-económica, reclaman para su solución: la instauración o creación de nuevas y mejores condiciones para la prestación del servicio; de tal manera que asumen carácter meramente constitutivos.

2. Convenciones Colectivas:

2.1 Terminología:

Es necesario aclarar con antelación que dentro del movimiento doctrinario y legislativo, no existen criterios uniformes con respecto a las denominaciones empleadas para designar las formas de Negociación Colectiva; incluso, hay autores y legislaciones que excluyen algunas modalidades. Podemos señalar entre otras las siguientes denominaciones: Concordato de trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo, concordato intersindical, contrato sindical, tratado intersindical, acuerdo colectivo sindical, concordato o contrato tarifa, convención normativa, pacto colectivo de condiciones de trabajo, reglamento corporativo, capitulaciones colectivas, contrato de paz social, acuerdo corporativo, reglamento intersindical, reglamento colectivo de relaciones de trabajo.

Por nuestra parte, estimamos adecuado utilizar una denominación genérica que comprenda los distintos medios en que culmina la negociación colectiva; nos parece adecuado

el término: CONVENCIONES COLECTIVAS, ya que dentro del mismo pueden ubicarse a las que hemos denominado Modalidades de la Convención Colectiva, que según nuestra legislación son: Contrato Colectivo de Trabajo, Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo. No obstante la enumeración anterior, es nuestro criterio que las que en mayor medida contribuyen a los fines de la Negociación Colectiva son las dos últimamente citadas. No nos atrevemos a externar opinión en cuanto a si la terminología empleada por nuestra legislación es adecuada o no, por no considerarnos con capacidad para ello.

2.2 Concepto y Evolución:

Los conceptos que a continuación citamos, los hemos seleccionado ubicándolos según nuestro criterio, fundamentados en la legislación nacional; de ahí que para nuestra pretensión la denominación que el autor le asigne carece de relevancia. Colocaremos entonces, conceptos con matices genéricos, portadores de amplitud, sin diferenciar si la convención ha sido celebrada por la parte laborante, por un sindicato o por un grupo coaligado, porque en tal caso como antes lo referimos, según nuestra opinión estamos ante sus modalidades.

Guillermo Cabanellas, citado por Cabrera Avila de Castillo, Olga, indica lo siguiente: "Se está ante el convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa o de toda una profesión, con respecto a uno o más empresarios, en lugar o por tiempo determinado" (52). Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres, la definen así: "En sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán

(52) Cabrera Avila de Castillo, Olga. Op. Cit. Pág. 39.

adaptarse los contratos individuales de trabajo" (53). La O.I.T., da el siguiente concepto citado por Guerrero Figueroa: "Es toda convención escrita, concluida por un cierto período, entre uno o varios patronos a una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra parte, con el fin de unificar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesan al trabajo" (54). El autor Batella, citado por los autores Alcalá-Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, refiere "Se entiende por contrato colectivo de trabajo el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un dador de trabajo o una agrupación de dadores de trabajo, de otra, que en su contenido determina las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de trabajo, estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo" (55). Para Borrajo Dacruz, Efrén, citado por Guzmán Cortinas: "Un acuerdo celebrado entre uno o varios empresarios por un lado y una o más agrupaciones de trabajadores por el otro, para fijar las normas que regulan las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado, así como los derechos y obligaciones de las propias partes del acuerdo" (56).

A nuestro criterio, Convención colectiva es el acuerdo, resultante de la Negociación Colectiva -solución a un conflicto colectivo de carácter económico social- celebrado de un lado por un agrupamiento de trabajadores organizados o no en sindicatos; y por el otro, por uno o varios patronos o una o varias asociaciones patronales, para regir durante

-
- (53) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo II, Pág. 81.
- (54) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 218.
- (55) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo II, Pág. 79.
- (56) Guzmán Cortinas, Mynor Salvador. La Elaboración, discusión y aprobación de los Pactos colectivos de condiciones de trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos. Guatemala. 1978. Tesis. Pág. 3 y 4.

un tiempo determinado; cuyo objeto fundamental es normar o reglamentar las condiciones de trabajo a que habrán de ajustarse las singulares relaciones de trabajo existentes o que en el futuro existan en las empresas o centros de trabajo a los que se extiendan sus efectos, procurando la elevación del nivel de vida y la dignidad de los empleados.

La Convención colectiva, como antes lo señalamos, en sus orígenes buscó el reemplazo de la fijación unilateral -por el patrono- de las condiciones de trabajo, que hacía del contrato individual de trabajo, un engaño para el empleado, pues era una imposición; es decir, la Negociación Colectiva, surgió como reacción contra el Contrato individual de trabajo. Tal función, se logró mediante la agrupación obrera y como ésta, ha atravesado varias etapas en su devenir histórico en las cuales ha sufrido diverso tratamiento. De la Cueva, citado por Guerrero Figueroa, señala que la convención en su desarrollo histórico ha pasado las siguientes etapas: "a) Su Prohibición, que es una etapa previa; b) su tolerancia, resultado de haberse levantado las prohibiciones contra la coalición y la Asociación profesional; c) su explicación por el derecho civil; d) su reconocimiento en las leyes civiles; e) su reglamentación en leyes especiales; f) su elevación a garantía constitucional" (57).

2.3 Naturaleza Jurídica de la Convención Colectiva:

Por su carácter creador de condiciones de trabajo, rigentes del presente y fundamentalmente para un futuro definido-establecido en el tiempo- las convenciones colectivas son verdaderas fuentes del Derecho del trabajo, ya que la normatividad que forma su contenido, tiene aplicación general.

Tratantes de la naturaleza jurídica de la Convención Colectiva doctrinariamente existen varias teorías, de las cuales, las que a nuestro criterio son más relevantes, descri-

(57) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 214.

bimos a continuación:

I. Teorías Civilistas:

Como es natural, estas teorías se basan para determinar la naturaleza jurídica de la convención colectiva, en el principio elemental del Derecho Civil: La Autonomía de la Voluntad; en tal sentido, asignan carácter privado a la regulación componente de la convención, y consecuentemente el Derecho del Trabajo, se considera parte del Derecho privado, ya que el derecho público, se encargaba básicamente de regular la actuación estatal. Se equipara, la Convención Colectiva, con contratos inspirados en la Autonomía de la Voluntad, propios del Derecho Civil. De antemano, indicamos que según nuestra opinión, tales teorías no se justifican en la actualidad; hoy, el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público ya que por la desigualdad existente entre empleados y empleadores, no puede hablarse de libertad contractual laboral, limitándose el principio de la autonomía de la voluntad. No obstante, admitimos que la Convención Colectiva, tiene algunos ingredientes de tipo privado, -al menos en algunas etapas de la negociación- pero no por ello comparte tal naturaleza. Entre otras teorías, tenemos:

a. Antekontrato, Contrato Preliminar o acto preparatorio:

Basándose, en el hecho de que las normas de la Convención se aplicarán a las relaciones individuales de trabajo, esta teoría afirma que los laborantes, antes de contratar en forma individual, ya han establecido a través de la Convención Colectiva, la normatividad a que se sujetarán tales relaciones individuales. Esta teoría no puede aceptarse porque los contratos de trabajo -la mayoría- son preexistentes -anteriores- a la convención; lo que se pretende con la convención es modificar las condiciones de trabajo con sujeción a las cuales tienen existencia los contratos individuales de trabajo.

b. Contrato de Adhesión: Según esta teoría, las condiciones de trabajo que contiene la convención Colectiva, se

establecen unilateralmente por el patrono; y, las cuales los trabajadores se ven precisados a aceptar, de tal manera la convención es una imposición, a la cual el empleado se adhiere. Estimamos que esta tesis, tampoco puede aplicarse a la Convención Colectiva, ya que la misma es producto de la Negociación, en que las partes se obligan recíprocamente.

c. Contrato de Mandato:

Los defensores de esta teoría, equiparan la Convención Colectiva, con el contrato civil de MANDATO; el sindicato o el grupo coaligado, dicen, actúan como mandantes de la comunidad obrera, es decir, ejerciendo su representación, por tanto, contratan en su nombre. No podemos compartir tal criterio, por algunas circunstancias, como la imposibilidad de mermarle efectos a la convención, ya que la misma adquiere carácter de obligatoria entre las partes; por el contrario el Mandato, es esencialmente revocable. Además debe tomarse en consideración que el mandato obliga sólo a los otorgantes, es decir: Mandante y Mandatario; en cambio la convención aún cuando se acepte que el sindicato o la coalición actúen en nombre de los laborantes, habría diferencia, pues la convención también se aplica a las relaciones laborales futuras, es decir, se aplicará a los empleados que ingresen posteriormente. Emilio Georgesco, citado por De Buen, califica de falsa esta teoría, argumentando: "...la subsistencia del mandato depende de que también subsista la voluntad del mandatario. Por otra parte, el contrato colectivo se puede celebrar aún en contra de la voluntad de algunos asociados" (58).

d. Estipulación a favor de terceros:

Esta forma de contrato Civil, consiste en que una de las partes otorgantes, estipula a favor de una persona ajena

(58) De Buén Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Pág. 766.

a la relación un derecho, facultad o ventaja; nuestro código civil lo regula en el artículo 1530. Con tal forma de contratación se compara a la convención colectiva. Criticando esta teoría Manresa, citado por Guerrero Figueroa, sostiene "...para que se dé el caso de la estipulación en favor de terceros, son necesarios estos tres presupuestos: 1) Que la estipulación sea la parte, no todo el contrato; 2) que lo favorable no vaya condicionado ni compensado por ninguna especie de obligación; 3) que ninguno de los contratantes tenga autorización bastante ni representación del tercero. Ninguna de estas tres condiciones se da en la convención" (59).

II. Teorías de Transición:

Estas teorías, también ubican a la Convención Colectiva, como figura de Derecho privado -derecho civil- adicionalmente se estudian algunas cualidades que la separan del Derecho privado. No obstante, se ocupan mayormente del carácter obligatorio de la convención más que de su naturaleza.

a) Teoría de la Solidaridad Necesaria:

Explicando esta teoría Krotoschín, citado por Guerrero Figueroa, dice: "Es precisamente por la necesidad social de subordinar el interés individual al colectivo, y por aquel otro fenómeno de que, del lado del obrero por lo menos, la protección del interés social sólo se obtiene mediante la organización, que debe explicarse la obligatoriedad de la convención colectiva. El principio de la solidaridad necesaria se invoca para explicar la obligatoriedad de las normas colectivamente establecidas, tanto con respecto a los miembros de las asociaciones participantes como a los no sindicados. En el entender de esta teoría, la necesidad de la solidaridad clasista ejerce su presión mucho más fuertemente sobre los individuos de ambos grupos que por los sindicatos.

(59) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 221.

En consecuencia, debe reconocerse un derecho colectivo superior a los individuos; esto es, con prioridad absoluta sobre cualquier exteriorización de la voluntad individual" (60).

Esta teoría como se nota, fundamenta la obligación de acatamiento de la Convención Colectiva, en la SOLIDARIDAD; partiendo de este carácter -indica- el contenido de la convención, se extiende a todos los laborantes, sobre quienes surte efectos y deben observarla. Sirve entonces esta teoría para justificar el sometimiento a la convención Colectiva, pero no explica su naturaleza.

b. Teoría del Pacto Social:

Según esta doctrina -dice Guerrero Figueroa- "los patronos y trabajadores se someten, por anticipado, a las decisiones de la mayoría al ingresar al organismo sindical. Al hacerlo declinan sus voluntades ante la colectividad, que la ley de la mayoría permite conocer. Se trata de una Convención-ley, de un acto reglado, de una ley profesional, donde se disciplinan, de manera objetiva y permanente, las relaciones profesionales entre las dos categorías" (61).

Negamos esta teoría, porque en la misma se sitúan como únicos destinatarios de la Convención a los trabajadores adscritos a la Asociación Profesional; por el contrario, los efectos de la misma se extienden aún a los no asociados, es decir, a todos los laborantes, por su carácter de generalidad.

c. Teoría del uso o costumbre individual:

Se basa esta teoría, tratando de justificar la imperatividad de la Convención Colectiva, en la costumbre o prácticas usuales, por su condición de fuente del derecho. Participamos del criterio de Gallart Folch, citado por Guerrero Figueroa,

(60) *Ibidem.* Pág. 222

(61) *Ibidem.* Pág. 222

quien criticando esta teoría, expresa: "...si el fundamento de la obligatoriedad jurídica de las convenciones colectivas es la costumbre industrial, ¿cómo podría imponerse una convención pactada recientemente que viene precisamente a derogar los usos industriales hasta entonces en vigor?" (62).

d. **Teoría de la personalidad moral ficticia:**

Esta tesis, sostiene que el sindicato no es el contratante, es decir, no tiene calidad de parte en la convención. Quienes contratan son los laborantes, pero, por la imposibilidad de que concurran en su totalidad a la convención, crean un órgano ficticio. Idea con la que no comulgamos adhiriéndonos a la opinión de Guerrero Figueroa quien sostiene: "Esta teoría es contraria a la realidad porque el sindicato también se encuentra obligado al acuerdo; responde, en nombre de los asociados, del cumplimiento de la convención. Además, no se puede tolerar que se niegue la personalidad jurídica, por cuanto sería aceptar la inexistencia del sindicato" (63).

III. **Teorías Jurídico-Sociales:**

Estas doctrinas, tratan de elaborar esquemas, tendientes a alejar a la Convención Colectiva del Derecho Privado, es decir, no estiman adecuado darle tal carácter; por el contrario la ubican en el campo publicista del derecho, ya que al crear la regulación laboral aplicable en un centro de trabajo, cumple funciones equiparadas a los organismos legislativos del estado y le atribuyen caracteres como su esencialidad normativa y su generalidad.

Entre estas teorías destacan:

a. **Teoría del Sindicalismo integral:**

Esta posición, otorga a las Asociaciones Profesionales, facultades legislativas, es decir, son competentes para partici-

(62) *Ibíd.* Pág. 223

(63) *Ibíd.* Pág. 223

par en la elaboración de la reglamentación de las relaciones laborales. Gozan los sindicatos entonces, de poder legislativo, asimilado al ostentado por los órganos estatales, tal poder, se lo otorgan los mismos poderes públicos. En cierta forma se le reconoce soberanía a la Asociación Profesional, por tal motivo la convención, deviene en obligatoria.

b. Teorías Normativista y Corporativista:

Guerrero Figueroa, apunta: "Las convenciones colectivas, según sostenedores de la teoría normativista, integran verdaderas leyes con naturaleza igual a la de las leyes que rigen por dictarlas el poder legislativo, o el ejecutivo que se arroga sus atribuciones. Los sindicatos, pues, despojan al Estado de su facultad de legislar respecto a determinadas actividades profesionales. Se configura una delegación de atribuciones legislativas en ciertos órganos profesionales". Y agrega: "En la teoría corporativista, típica expresión de la realidad y ficción vividas por la Italia fascista, el legislador confiere al sindicato no sólo la representación profesional de sus afiliados, sino la de toda la categoría correspondiente a una actividad o especialidad laboral. La estipulación resultante adquiere relieve de derecho público, por cuanto los entes corporativos son manifestaciones concretas de la organización estatal totalitaria" (64).

La primera posición, según nosotros es meramente LEGALISTA; asimilando a la función legislativa del Estado, la que se cumple en la Negociación Colectiva, ya que se reconoce a los particulares potestad legislativa, es decir, creadora de leyes. La Posición corporativista sostiene que el sindicato tiene facultades negociadoras, pues, son portadores de la voluntad obrera en general.

c. Teoría Institucional:

Sobre esta tesis, nos limitamos a referir el pensamiento de Guerrero Figueroa, que expone: "El sindicato engendra

una personalidad superior a la de los afiliados que la componen, e independiente de ella. Esta es la razón por la cual la institución permanece aunque los miembros cambien. La convención viene a ser una institución-regla. Hay tránsito evolutivo del contrato a la institución; aquel es efímero, temporal, mudable; ésta es permanente, se proyecta en el tiempo"; y agrega "Quienes sostienen esta tesis olvidan que el convenio colectivo precisamente por serlo, constituye un contrato por la coincidencia de voluntad después de superadas discrepancias. Institución y contrato se contraponen: tienen distinta forma y producen efectos diferentes" (65).

d. Teoría de la Ley Delegada, Acuerdo-Ley y Acto-Regla:

Asigna carácter de ley a la convención colectiva, la cual es creada por los intervinientes en la negociación colectiva, en ejercicio de una delegación del poder legislativo del estado. O sea, los órganos estatales delegan parte de sus funciones legislativas en los sindicatos, tal delegación tiene base legal. Se otorga a las organizaciones obrero-patronales, la facultad de elaborar las leyes con sujeción a las cuales deben actuar. Sin embargo la generalidad de la Convención colectiva, se circunscribe a la empresa o rama industrial respectiva y no a la totalidad de la población, por lo cual, la convención, no es similar a las leyes emanadas de los órganos estatales, ES LEY PROFESIONAL.

IV. Teorías Mixtas:

Se otorga a la convención colectiva, por los autores comulgantes de estas corrientes doctrinarias, una naturaleza Doble. Por un lado, se le equipara al Contrato y por el otro, a la Ley; concluyéndose que se trata de una ley pero no parlamentaria, sino convencional, es decir, no emana de los órganos legislativos del Estado, sino del acuerdo entre el capital y el trabajo. Entre los autores que apoyan esta corriente tenemos a García Oviedo, quien citado por Guerre-

(65) *Ibidem.* Pág. 224 y 225.

ro Figueroa sostiene: "El convenio colectivo, en cuanto ordena el régimen del trabajo, y eventualmente el de la producción, tiene un carácter normativo y reviste naturaleza de verdadera ley, esto es, de mandamiento general abstracto; la ley-convención es la ley de un grupo o interés social: el trabajo, confiada en su formación al grupo mismo. El Estado confía al grupo, al interés, lo que podría ser suyo; da al pacto lo que de la ley estatal podría ser. Así diríamos que el convenio colectivo es materialmente una ley, pero no parlamentaria, sino convencional, pues no emana del órgano legislativo o institucional, sino de los propios factores de la producción. Es una especie de ley intersocial, que brota del acuerdo de dos grupos interesados en alcanzar una misma reglamentación" (66). Por su parte Caldera, citado por Guerrero Figueroa, expresa: "No es, como se ha dicho varias veces, un contrato; pero participa de la condición de un contrato en cuanto es un acuerdo de voluntades entre las partes de intereses distintos, para regular, en cierto aspecto al menos, derechos patrimoniales. Al mismo tiempo participa de la ley en cuanto significa un ordenamiento colectivo obligatorio que, dentro de muchas legislaciones, no es susceptible de ser renunciado por acuerdos individuales, y que tiene un carácter neto de institución de derecho público, no sólo por tocar materias de gran importancia en la vida social, sino porque en sí misma representa un fenómeno delicadísimo que regula aspectos vitales de la organización colectiva moderna. Pero tampoco es propiamente una ley, porque no es un acto legislativo, sino que tiene el origen en un acuerdo bilateral" (67).

Se sostiene que es un contrato, porque entra en juego la voluntad de las partes interesadas, para culminar en cierta regulación y comparte la calidad de ley, porque deviene en normatividad obligatoria, y porque refiriéndose al sector mayoritario -trabajadores- de la población, es una Institución

(66) *Ibidem.* Pág. 226

(67) *Ibidem.* Pág. 226

de Derecho público. En tal sentido, es una figura de Naturaleza Jurídica Sui Generis. Sin embargo, se dice que no comparte íntegramente la calidad legal, pues, su origen es el acuerdo y no el acto legislativo.

Luego de la descripción anterior, concluimos este apartado indicando que para nosotros la determinación de la NATURALEZA JURIDICA de la Convención Colectiva, debe hacerse tomando como sustrato el Orden Jurídico Laboral, es decir, las leyes que le dan existencia jurídica, y tratar de ubicarla en alguna de las teorías referidas.

La Legislación Guatemalteca, permite la negociación Directa, es decir, el acuerdo Bilateral -encuentro de voluntades- al resultado -convención colectiva- le atribuye el carácter especial de LEY PROFESIONAL, de conformidad con el artículo 49 del Código de Trabajo. Por lo tanto, consideramos que la corriente doctrinaria que más se adecúa a nuestra legislación es la de las TEORIAS MIXTAS, ya que como puede observarse su origen puede decirse que comparte carácter privado-contractual- y tiene en cuanto a sus efectos caracteres o valor de ley. Por tanto la Convención Colectiva, para nosotros tiene una Naturaleza Jurídica Sui-Generis; por ello compartimos la atinada expresión de Deveali, citado por Roberto Pérez Patón, al indicar; que la convención colectiva "nace como un contrato y actúa como una ley" (68).

2.4 Modalidades de la Convención Colectiva:

2.4.1 Contrato Colectivo de Trabajo:

2.4.1.1 Concepto:

Nuestro Código de Trabajo lo define en el artículo 38 de la siguiente manera: "Contrato colectivo de trabajo

(68) Pérez Patón, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ensayos en Homenaje al Profesor Ernesto Kotoschin. Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1967. Pág. 224.

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".

2.4.1.2 Consideraciones pertinentes:

El contrato Colectivo de trabajo, persigue básicamente los mismos fines que el contrato Individual de Trabajo: Intercambiar prestaciones, es decir, la prestación de servicios personales o ejecución de labores, a cambio de una remuneración; diferenciándose tan solo, por los sujetos intervinientes en la celebración, por la parte laboral, ya que el Contrato Individual lo celebran los empleados individualmente; en cambio, en la celebración del Contrato colectivo, interviene uno o varios sindicatos de trabajadores. El contrato colectivo, es de carácter solemne, lo que se deduce del artículo 39 del código de trabajo que estipula: "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre 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, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación".

Nos interesa destacar, que por tratarse de un contrato en el cual devienen involucrados una colectividad de laborantes, lo ubicamos como Modalidad de la Convención colectiva, que es el resultado de la Negociación Colectiva. Antes, indicamos que el objeto primordial de la Negociación Colectiva, es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, es decir, persigue la creación de condiciones nuevas; el contrato colectivo, en principio, no persigue tal objeto, pues puede limitarse al intercambio de prestaciones, con sujeción a las normas preexistentes. Sin embargo, puede ocurrir que el sindicato o sindicatos contratantes, logren del empleador,

al momento de la celebración del contrato, el otorgamiento de mejores condiciones de trabajo para sus afiliados, y así se plasme en el documento; en este caso el Contrato colectivo actúa como medio de Superación de los Derechos Mínimos, cumpliendo así sólo eventualmente con el objeto caracterizante de la Negociación Colectiva, asumiendo por lo mismo, el carácter de modalidad o forma de la misma.

2.4.2 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo:

2.4.2.1 Concepto:

El pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es una modalidad de la convención Colectiva, que estimamos caracterizada por ser celebrada por la parte laborante, por uno o varios sindicatos o asociaciones profesionales. En ese orden de ideas citamos los siguientes conceptos:

Alonso García, Manuel, citado por Guzmán Cortinas, lo conceptúa así: "Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos un acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones profesionales de empresarios o trabajadores, con personalidad jurídica constituida o lo es cuando menos y siempre, la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes forman parte de la asociación o asociaciones pactantes e incluso en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación" (69). Hueck y Nipperdey, citados por los autores Alcalá-Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, lo definen de la siguiente manera: "...Es aquel contrato escrito, entre uno o varios empleadores, y uno o varios sindicatos, para la regulación de derechos y deberes entre las partes del convenio (aspecto obligacional) y para la fijación de nuevas normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, así como para cuestiones de

(69) Guzmán Cortinas, Mynor Salvador. Op. Cit. Pág. 4.



la empresa y de su organización social, y sobre instituciones conjuntas de las partes de un convenio (aspecto normativo)" (70). Para Gallart Folch, citado por Guerrero Figueroa es "el pacto concluido entre un patrono o grupo de patronos o asociación patronal con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones diferentes, regulación a la que habrán de adaptarse los contratos de trabajo, ya sean singulares ya colectivos" (71). De la Cueva, refiere: "los acuerdos celebrados entre los sindicatos de trabajadores y los patronos para reglamentar la aplicación de los contratos colectivos, regulan cuestiones que no se consideraron en los contratos colectivos, superan las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y ponen fin, en el procedimiento conciliatorio a los conflictos colectivos que se promuevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje" (72). Krotoschín, citado por Guerrero Figueroa, indica: "...es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrón por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán a determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz social entre las partes de la convención" (73).

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tiene como antecedente necesario, UN SINDICATO, es decir, no puede celebrarse sin estar previamente constituido un sindicato, al menos de la parte laborante. Lo definimos así: Es aquella modalidad de la Convención Colectiva -Acuerdo- caracterizada porque del lado de los trabajadores intervienen en la negociación uno o varios sindicatos o asociaciones profesio-

-
- (70) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo II, Pág. 79.
- (71) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho colectivo del Trabajo. Pág. 217.
- (72) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I, Pág. 380 y 381.
- (73) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 217.

nales; su finalidad básica es la creación de nuevas y mejores condiciones para la prestación del servicio, aplicables a los contratos individuales o colectivos presentes o futuros en el respectivo centro de trabajo; tratando de compensar la desigualdad económica existente entre las partes y hacer menor la explotación de que son objeto los trabajadores; adicionalmente se regulan derechos y obligaciones referidas sólo a quienes en calidad de partes han intervenido directamente en la negociación de la convención y la han suscrito, -sindicato y patrono-.

El Código de Trabajo Guatemalteco, define el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo en el artículo 49, de la siguiente manera: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste".

2.4.2.2 Clasificación:

Varias clasificaciones, atendiendo a diversos criterios, se han elaborado sobre los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. Nos circunscribiremos a nuestra legislación; así los dividimos de la siguiente manera:

2.4.2.2.1 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción:

Es el que contiene en el artículo 49 del Código de Trabajo, anteriormente transcrito; su aplicación se limita a la empresa en que se celebra; es decir, se aplica únicamente a los laborantes de una unidad económica de Producción.

2.4.2.2.2 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de Industria, de actividad económica o región determinada:

Esta clase de Pacto Colectivo, tiene una aplicación más amplia que el anterior, pues como su nombre lo indica,

se aplica a toda una Industria, Actividad Económica o Región determinada. Los últimos -Región determinada- obedecen a un criterio clasificatorio territorial y pueden ser: Locales, departamentales, regionales, nacionales, etc.

Los Pactos colectivos de Industria, se refieren a Ramas de producción por ejemplo: la industria textil, la elaboración de calzado. Los de Actividad económica, tiene mayor extensión o alcance, es una denominación genérica, abarcando o ubicando en su denominación, empresas dedicadas a actividades similares, como: Empresas Bancarias, Empresas de seguros, Empresas comerciales, etc. Esta clase de Pactos Colectivos, se encuentran regulados en el artículo 54 del Código de Trabajo. También denominado -en doctrina- Contrato Ley o Contrato Colectivo Obligatorio.

2.4.2.3 Requisitos para su celebración y validez:

En este apartado, debe distinguirse si se trata de Pacto colectivo de empresa, o bien de Industria, actividad económica o región determinada.

2.4.2.3.1 Subjetivos:

Se hace referencia en este apartado, a las partes de la Negociación. Si se trata de la Negociación de un Pacto Colectivo de Empresa, por la parte patronal, quien posee la legitimación, es el respectivo patrono; cuando nuestro Código de Trabajo define el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en el artículo 49, habla de uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos. En cuanto a la referencia a varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, creemos que es factible sólo cuando se trate de la negociación de un Pacto Colectivo de Industria, Actividad Económica o Región determinada; el cual por su propia naturaleza se aplicará a varias empresas con diferentes titulares; es decir, que según intervenga como parte un empleador individualmente considerado o una Asociación Profesional, se hablará de una Convención limitada a un centro de trabajo, es decir, por explotación o empresa; o de una Convención Colectiva

de amplia aplicación industrial, por actividad económica o regional.

Por el lado de los laborantes, nuestra ley reconoce capacidad de parte a las Asociaciones Profesionales o Sindicatos, que hayan cumplido con todos los requisitos exigidos para poder actuar como Personas Jurídicas, es decir, poseyendo Personalidad Jurídica, resultante del reconocimiento de la misma, aprobación de Estatutos e Inscripción correspondiente; lo cual se obtiene ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 217 y 218 del Código de Trabajo. Sin embargo, debe advertirse que adicionalmente, nuestra ley, como se deduce del artículo 51 del Código de Trabajo, exige que el Sindicato sea representativo; en caso de haber uno solo, debe tener más de la cuarta parte de trabajadores afiliados; este porcentaje, como lo indica el inciso a) del artículo indicado se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado; en el segundo caso -centro de producción determinado- debe observarse, que si sólo con referencia a un centro de producción se plantea el conflicto, tal porcentaje debe cumplirse sólo en el centro respectivo y no en toda la empresa.

Si en la empresa existen varios sindicatos, quien tiene la capacidad de concurrir como parte es el mayoritario, es decir, el que tenga el mayor número de trabajadores afectados en forma directa por la negociación (inciso b del artículo 51).

Los aspectos anteriores, se refieren a sindicatos de empresa; ahora bien, si se trata de Sindicatos Gremiales, el inciso c) del mismo artículo 51 del código de trabajo establece que el pacto debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que representen a cada una de las profesiones u oficios siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no hubiere acuerdo, el sindicato correspondiente a cada una de las profesiones u oficios puede exigir que se negocie un Pacto colectivo con él para determi-

nar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción. Se deduce, que si se trata de Sindicatos Gremiales, en una misma empresa pueden regir simultáneamente varios Pactos colectivos.

Además, debe atenderse dos aspectos: LA LEGITIMACION Y LA REPRESENTACION. La legitimación se refiere a la HABILITACION, es decir, a la facultad para que un sindicato pueda intervenir en la Negociación Colectiva; resolviéndose en el sentido de que únicamente el sindicato o sindicatos de la misma empresa, industria, actividad económica o región determinada, la poseen; y por exclusión no pueden intervenir -o no tiene legitimación- los sindicatos de otra empresa, industria, actividad económica o región determinada.

En cuanto a la representación, debemos atenernos a la regulación del código de trabajo, específicamente en el artículo 223 inciso e) que establece que la misma la tiene el conjunto de los miembros del comité ejecutivo y se prueba con certificación expedida por la Dirección General del Trabajo. También debe tomarse en consideración la regulación del artículo 377 segundo párrafo del código de trabajo que es una norma especial para el caso del planteamiento del conflicto y regula: "Si se tratare de patrono o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización... será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general".

Cuestión trascendental lo constituye el evento de que habiéndose celebrado un pacto colectivo de condiciones de trabajo y estando éste vigente, se disuelva el sindicato que en representación de los empleados lo ha celebrado con el o los patronos o sindicatos de patronos, nuestro parecer al respecto, lo ubicamos basados en el principio de la IRRENUNCIABILIDAD de los derechos adquiridos como producto de la Negociación por convertirse automáticamente

en mínimos para los laborantes conforme el artículo 106 de la constitución de la república y el inciso b) del cuarto considerando del código de trabajo. Es decir, que las condiciones de trabajo, bajo ningún andamiaje pueden verse mermadas o cercenadas; consecuentemente, el empleador obligadamente mantendrá vigentes las condiciones que integran el contenido normativo del pacto colectivo, plasmadas en el mismo y que por lo mismo, constituyen garantías mínimas e irrenunciables para los obreros dada la función creadora -legislativa- que se atribuye a la Negociación Colectiva.

2.4.2.3.2 Objetivos:

Estos requisitos hacen alusión al objeto del Pacto colectivo de condiciones de trabajo, consecuentemente se refieren a su contenido y finalidad, aspectos que se describen con posterioridad; aquí únicamente apuntamos que lo que se pretende -objeto- es la fijación, determinación o reglamentación de las condiciones en que el trabajo debe prestarse, como lo dispone el artículo cuarentinueve del código de trabajo.

2.4.2.3.3 Requisitos Formales:

Si se trata de un Pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa, debe extenderse por escrito en tres ejemplares, según el artículo 52 del código de trabajo, es decir, que el primero de los requisitos formales es la FORMA ESCRITA, la cual actúa como garante de la autenticidad y certeza en cuanto a los derechos y obligaciones surgentes. Según el artículo citado cada parte debe conservar un ejemplar. El otro ejemplar, debe enviarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya sea en forma directa o por medio de la autoridad de trabajo más cercana; este acto es el segundo requisito formal del Pacto colectivo de empresa, y ha sido denominado DEPOSITO ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, que designe la ley.

En el mismo artículo 52 segundo párrafo, se contempla la función que debe cumplir el Ministerio de Trabajo

y Previsión Social, al recibir el ejemplar referido; inmediatamente debe estudiar el texto, pero se limitará a observar si en el mismo se contiene alguna violación a las disposiciones del Código de trabajo o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, en cuyo evento, ordenará a las partes ajustarse a la ley; es decir, el Ministerio vela por la Irrenunciabilidad de los Derechos Mínimos, los cuales no pueden verse abdicados por ser normas de orden público.

En caso de estarse ante un Pacto colectivo de Industria, Actividad económica o Región determinada, también debe constar por escrito en tres ejemplares, uno para cada una de las partes (artículo 54 inciso a). El pacto lo celebran las partes entre sí, una vez concluido el mismo, cualquiera de las partes debe dirigir una solicitud por escrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que si el ejecutivo lo cree conveniente declare su obligatoriedad extensiva (artículo 54 inciso d), con la solicitud, debe acompañarse otro de los ejemplares del Pacto colectivo, si la petición reúne los requisitos legales -incisos b y c del artículo 54- debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la república, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonable contra la extensión obligatoria del pacto. Una vez transcurrido el término, sin que se formule oposición, o se hayan desechado las presentadas, el Organismo ejecutivo, emitirá acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecta tengan celebrados, salvo aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores, (artículo 54 incisos d y e del código de trabajo).

Lo que ocurre en el Pacto colectivo de *Industria, actividad económica o región determinada*, es que el Organismo ejecutivo interviene para darle validez, es decir, el pacto ya existe y el ejecutivo asume el carácter de habilitador, aprobándolo; sin crear ninguna norma que modifique el contenido del pacto.

Concluyendo, los requisitos formales del Pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa son: a) La forma Escrita; b) El depósito en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Y, los del pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria, actividad económica o región determinada son: a) La Forma Escrita; y b) Habilitación o aprobación por parte del organismo ejecutivo. A este último requisito se le llama HOMOLOGACION, es decir, es el que le confiere el carácter de ley.

2.4.2.4 Ambitos de Aplicación del Pacto Colectivo:

2.4.2.4.1 Ambito Personal (efectos personales):

La normatividad consecuente de la Negociación, contenida en el Pacto colectivo, tiene como destinatarios, todas las relaciones individuales de trabajo, anteriores, simultáneas o posteriores, a la fecha de entrar en vigor el respectivo pacto colectivo; por tanto, rige las relaciones presentes y futuras. Se extiende pues, su aplicación a todos los contratos individuales de trabajo existentes o por existir en la respectiva empresa, industria, actividad económica o región determinada en su caso; queda claro, el ámbito de aplicación personal del pacto colectivo de condiciones de trabajo, son los sujetos de todas las relaciones de trabajo presentes y futuras, siendo indiferente que los trabajadores sean o no sindicalizados. Con esto se evitan discriminaciones ya que a los empleados la ley guatemalteca los considera en igualdad de condiciones, como una clase social homogénea, les otorga las mismas ventajas como manifestación del principio protectorio del Derecho del Trabajo de toda la comunidad obrera y no solo de los trabajadores sindicalizados, haciendo aplicación del llamado "Principio de aplicación de la conven-

ción a la unidad de la empresa", lo que la hace obligatoria en toda la extensión de la empresa, por lo que también se le denomina "Principio de la obligatoriedad genérica industrial".

2.4.2.4.2 Ambito Espacial (Efectos espaciales):

Depende de la clase de pacto colectivo celebrado. Si se trata de un pacto colectivo de empresa, naturalmente que su aplicación en cuanto al espacio se limita a la respectiva empresa o centro de producción. El pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada, tiene en cambio, un ámbito de aplicación mayor, ya que se extiende a toda una industria, actividad económica o región determinada.

En varias ocasiones hemos referido que el Derecho del trabajo aspira al mejoramiento de las condiciones de trabajo en beneficio del empleado, además, exige que los trabajadores sean objeto de igual trato. El derecho colectivo de trabajo por su parte, tiene como principal objetivo la UNION DE LOS TRABAJADORES, para luchar por un mundo con justicia social; esos objetivos, pueden obtenerse precisamente con el PACTO COLECTIVO DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONOMICA O REGION DETERMINADA. El primer aspecto, porque a su vez constituye su finalidad, es decir, la superación del derecho existente; lo segundo en virtud de que las cláusulas del pacto se aplicarán en igual forma a todos los laborantes y lo tercero, porque efectivamente se logra unificar a los empleados a nivel local, departamental, regional o nacional, para participar con mayor fuerza en la negociación.

2.4.2.4.3 Ambito Temporal (Efectos temporales):

Se identifica con el tiempo de vigencia del pacto. Este es diferente según se trate de un pacto de Empresa o de un pacto de industria, actividad económica o región determinada.

En cuanto al pacto colectivo de empresa, su duración no puede ser menor de un año, ni mayor de tres, dentro de estos parámetros legales, las partes pueden convenir el tiempo de vigencia. Con un mes de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia -por lo menos- del pacto, cualquiera de las partes puede denunciarlo. Si ninguna de las partes lo denuncia en el plazo indicado, se entiende prorrogado automáticamente por un período igual al estipulado. Es decir, que la falta de denuncia, es de beneficio para el empleador, porque se evita el otorgamiento constante de mejores condiciones a los trabajadores. La denuncia del Pacto colectivo, produce como único efecto dejar a las partes en libertad para negociar un nuevo Pacto. Por lo tanto el pacto colectivo no ha cesado, sigue vigente entre la denuncia y la vigencia del nuevo Pacto, período al que se le denomina EFECTO ULTERIOR DEL PACTO COLECTIVO, (Inciso b del artículo 53 del código de trabajo).

También se vincula con el ámbito de aplicación temporal del Pacto colectivo, el artículo 52 del código de trabajo que en la parte conducente establece: "El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos".

Si se trata de un Pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada, el plazo de vigencia es fijado por el Organismo ejecutivo y el mismo no puede ser menor de un año ni mayor de cinco; al igual que en el pacto de Empresa, puede producirse la prórroga automática si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al vencimiento del plazo su voluntad de darlo por terminado. En caso de denuncia hecha dentro del plazo legal, por cualquiera de las partes, el respectivo pacto colectivo, dejará de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado, (artículo 55 del código de trabajo).

2.4.2.5 Contenido del Pacto colectivo de condiciones de trabajo:

Sólo queremos indicar en este apartado, que el contenido del Pacto colectivo de Empresa y el del Pacto de Industria, actividad económica o región determinada, es similar, se conforma por los mismos aspectos, es decir, primordialmente la reglamentación de las condiciones en que debe prestarse el servicio. La descripción del mismo la hacemos con posterioridad.

2.4.3 Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo:

2.4.3.1 Concepto:

El Convenio colectivo de condiciones de trabajo, es la modalidad de la Convención colectiva, consistente en el acuerdo, celebrado entre una agrupación o coalición de trabajadores y uno o varios patronos o asociaciones patronales; cuyo objeto consiste en el establecimiento de mejores condiciones de trabajo, a las cuales deberán sujetarse los contratos de trabajo estipulados o por estipular, para atemperar la desigualdad económica, prevaleciente.

La Institución del Convenio Colectivo, se regula en nuestra legislación en el artículo 377 primer párrafo del código de trabajo que preceptúa: "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente Ad Referendum".

2.4.3.2 Consideraciones Pertinentes:

Todo lo referido para el Pacto colectivo de condiciones de trabajo, le es aplicable al Convenio Colectivo de

condiciones de trabajo; con la única distinción en cuanto a los requisitos subjetivos para su celebración.

De conformidad con nuestra legislación laboral, se reconoce capacidad de parte en la Negociación Colectiva, no sólo a los sindicatos, sino también con una acertada regulación a los trabajadores agrupados en coaliciones; deduciéndose que la Negociación colectiva no es facultad exclusiva sindical. En caso contrario, los trabajadores no sindicalizados serían objeto de trato desigual tipificándose un caso de discriminación que atentaría contra el artículo 14 bis del código de trabajo.

En el evento de que en la Negociación colectiva, actúe como parte no un sindicato, sino un grupo coaligado o coalición de trabajadores, al resultado se le denomina en nuestro medio CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. En este caso hay que aclarar que la coalición se conforma con la totalidad de trabajadores que se han reunido para decidir el planteamiento respectivo, pero por la imposibilidad de que acudan a la Negociación todos los laborantes, se constituye un consejo o comité ad hoc o permanente; entonces, el conflicto lo plantea la coalición pero por conducto de su comité ad hoc, quien ejerce su representación.

2.4.4 Diferencia Entre Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo:

Basados en nuestra legislación, determinamos como elemento diferenciador, entre el convenio y el Pacto colectivo de condiciones de trabajo; el hecho de que en el Pacto, interviene en la negociación por la parte laborante, uno o varios sindicatos; en cambio en el convenio colectivo, participa un grupo coaligado o coalición, es decir, trabajadores no sindicalizados. En todos los demás aspectos estas instituciones guardan similitud.

2.4.5 Diferencia Entre Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo:

La diferencia entre estas dos modalidades de la Negociación colectiva, radica en su objeto. El Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo, tiene por objeto establecer o fijar las condiciones con sujeción a las cuales debe prestarse el servicio; mientras que el objeto del Contrato colectivo de trabajo, es idéntico al del Contrato individual, es decir, el intercambio de prestaciones: la prestación de un servicio o ejecución de labores a favor de un patrono, a cambio de una retribución.

3. Alcances de la Negociación Colectiva

El estudio de los alcances de la Negociación Colectiva, equivale al estudio de sus pretensiones; que persiguen obtener los laborantes por medio de la misma, cuales son los móviles que los impelen a la provocación de la Negociación Colectiva. Los alcances de la Negociación colectiva, se vinculan por tanto con dos aspectos básicos: Su objeto y su Contenido.

3.1 Objeto de la Negociación Colectiva:

Es natural, que los trabajadores actúen constantemente para lograr que se les confieran nuevas prestaciones, persiguiendo atemperar su imperiosa situación; por lo inestable del mundo económico y social, que en su constante evolución produce modificaciones violentas que agravan su incómodo estado. Sin embargo, suele ocurrir con frecuencia que ante tales actos reivindicativos los empleadores se muestren indiferentes e incluso en no pocas ocasiones adoptando una serie de medidas perjudiciales a los laborantes. La única manera de poder hacer efectivas las reivindicaciones de los trabajadores, es mediante su organización -preferiblemente en sindicatos- para poder ejercer presión, exigiendo por medio de la negociación el reconocimiento y concesión de sus derechos y su inclusión en la convención colectiva. Estas ventajas cuya consagración se obtiene en la convención, necesariamente al entrar ésta en vigor, automáticamente se incluirán

o aplicarán a todos los contratos individuales existentes o por existir en la empresa; cumpliendo entonces, la función de molde abstracto, con sujeción al cual se celebrarán o se tendrán por celebrados los contratos de trabajo.

En general puede afirmarse, que la convención colectiva, se orienta a la obtención de un mundo rebozante de Justicia social, sus fines entonces, no pueden calificarse sino de bellos, aparece un instrumento alentador y esperanzador del trabajo, que se pone a su servicio para arrancar del empleador los derechos que le ha usurpado, ante la indiferencia estatal, que se resiente a establecer regulaciones desterradoras de imposiciones patronales inicuas, y por lo mismo carentes en lo mínimo de justicia, justificable por la posición servilista a que lo ha reducido el capital. Se identifica la Negociación colectiva, con los principios inspiradores del Derecho del trabajo, pues su caracterización básica traducida en la permanente elevación de las condiciones de vida, persigue entonces, la dignidad humana, procurando una existencia decorosa para el empleado.

De tal manera, que la Negociación colectiva, es el medio más eficaz y con mayor certeza para lograr la superación en forma constante de los derechos que en calidad de mínimos otorga la ley laboral a los empleados; es decir, persigue mejorar los beneficios de los empleados. El abatimiento o empeoramiento de los derechos mínimos, por consiguiente entra en contradicción con sus fines y por lo tanto la institución se desnaturalizaría; además, atenta contra el principio de la Irrenunciabilidad de los derechos, de esta manera la Negociación Colectiva, desplaza a la ley, proponiendo su perfeccionamiento.

Podemos sintetizar el objeto de la Negociación Colectiva de la siguiente manera: La obtención de un mejoramiento en la condición y la dignificación de los trabajadores, mediante la fijación de mejores condiciones para la prestación de los servicios, las que necesariamente se deben observar en la celebración de los contratos de trabajo.

3.2 Contenido de la Negociación Colectiva:

Debemos advertir, que el resultado de la negociación colectiva, no se limita -no obstante ser su fundamental finalidad- a la fijación de nuevas condiciones de trabajo; en la misma se ubican numerosas cláusulas que igualmente revisten importancia.

El contenido de las convenciones colectivas puede afirmarse que sirve como ordenador de las relaciones en la empresa. En la actualidad suele ser muy prolijo, lo que ha llevado a Krotoschín a indicar que se trata de "Verdaderos códigos minuciosamente elaborados de la profesión o actividad" (74). El contenido de la convención, se refiere al conjunto de preceptos incluidos en la misma, o sea alude a las cláusulas o articulado.

La mayoría de autores, están de acuerdo en que el contenido de la convención se divide en: **NORMATIVO Y OBLIGACIONAL**; algunos otros, agregan: el **OCASIONAL** y las **CLAUSULAS DE EXCLUSION SINDICAL**.

a. Elemento o contenido normativo:

E. Walker Kaskel, citado por De la Cueva, lo define así: "Es todas las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales de trabajo" (75). Por su parte Cabanellas, indica que las cláusulas normativas: "Se aplican a todos los trabajadores para los cuales surte efectos la convención" (76). Para Krotoschín "Son cláusulas normativas aquellas que se establecen con el fin de ordenar el conte-

(74) Krotoschín, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 218.

(75) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, Pág. 423.

(76) Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires-Argentina. 1968. Tomo II Pág. 532.

nido de una cantidad indefinida de relaciones individuales de trabajo. Esas normas contienen las condiciones mínimas que como tales rigen las relaciones individuales con efecto inmediato e imperativo" (77).

Las cláusulas normativas, son aquellas cuyos fines se concentran en la fijación de las condiciones de trabajo, y por ello de aplicación legal, en todos los contratos individuales de trabajo; obligan por consiguiente, a todos los laborantes y al empleador o empleadores. Tales cláusulas entonces, establecen los beneficios que el patrono debe otorgar a los trabajadores como sujetos de la relación, por lo tanto, la pretensión de esta regulación es el interés general o del grupo y por tanto de orden público.

El autor Mario de la Cueva, entiende por condiciones de trabajo: "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo" (78). Dávalos, José indica: "Las condiciones de trabajo, son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral" (79).

Se refieren las condiciones de trabajo al conjunto de prestaciones a que se obligan recíprocamente los sujetos de la relación laboral individual, como salarios, jornadas, descansos. En relación a los salarios, proponemos que se fije en las cláusulas de la convención un sistema variable, siempre desde luego, respetando la irrenunciabilidad de derechos; adoptando aumentos progresivos conforme la modificación de la realidad económica, que actúa restando valor adquisitivo a la moneda; la fijeza en los salarios, estimamos

(77) Krotoschín, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 223.

(78) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 266

(79) Dávalos, José. Op. Cit. Pág. 179

puede mejorar la posición del empleado en el momento de entrar en vigor, pero durante su vigencia, pueden suscitarse cambios abruptos afectantes del empleado; que hacen notorio que la fijeza de salarios durante toda la vigencia de la convención, puede resultar perjudicial para el laborante.

En sentido amplio, el contenido normativo comprende beneficios aplicables simultáneamente a toda la categoría, como serían las referidas a la seguridad e higiene en el trabajo.

El Código de trabajo nacional, enumera las condiciones de trabajo en el artículo 20 que en la parte conducente regula: "Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra; la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que estuviere obligado el patrono".

En cuanto a las cláusulas sobre seguridad e higiene en el trabajo, tienen especial importancia por la función que cumplen. Estas cláusulas tienen por objeto la prevención de cualquier tipo de riesgos en los centros de trabajo, que puedan ocasionar afectación en la integridad corporal o en la salud de los trabajadores, así como la adopción por parte del empleador de medidas adecuadas de salubridad e higiene en los lugares de trabajo.

Consideramos que la convención colectiva, es el instrumento más adecuado para la inclusión de cláusulas de esta clase. La realidad ha demostrado que cuando se otorgan derechos a los trabajadores por medio de la ley, las violaciones a los mismos, están a la luz del día; por lo cual la negociación y el acuerdo resultan tener mayor eficacia, ya que como expresa Pérez Botija: "Por muy meditadas y por mucha perfección técnica que ofrecieran las leyes, ordenanzas o reglamentaciones estatales sobre seguridad y por muy dotadas de coactividad que estuvieran los decretos u otras normas gubernativas sobre esta materia, la normativa del convenio colectivo resulta siempre más incisiva y pe-

netrante; está más ajustada no sólo a la realidad social y económica, sino también a la situación técnica; en suma, es mayor su operatividad o posibilidad de aplicación y realización" (80).

Pérez Botija, elabora una brillante teoría en materia de Seguridad e higiene en el trabajo; desde luego, referente al contenido de la Convención colectiva, al expresar: "Nuestra teoría es que el derecho de la seguridad e higiene en el trabajo no debe monopolizarlo el Estado ni tampoco la empresa. Que una y otro tienen sobre la materia funciones preeminentes pero no excluyentes, y que deben dejar terciar, por la vía del convenio, a quienes pueden, en muchos casos, alumbrar sobre puntos oscuros y, desde luego, encender, en todo momento, más fácilmente la antorcha del progreso en materia de seguridad" (81).

Por nuestra parte, aplaudimos la teoría expuesta, ya que la realidad de los problemas de la empresa, sólo es desentrañable mediante la intervención activa en la negociación de los propios protagonistas de la relación. No participamos de que tal regulación la elabore unilateralmente el estado, o con la sola intervención patronal.

La seguridad e higiene en el trabajo, no aspira sólo a la instauración de medidas adecuadas en las empresas carentes de las mismas, sino también al mantenimiento y constante perfeccionamiento de las existentes. El ambiente de trabajo debe ser sano y es obligación del empleador brindar todo tipo de protección al empleado para evitarle deterioros en su salud y su integridad corporal, pues a él le corresponde asumir los riesgos surgentes, en congruencia con lo establecido en el artículo 198 del código de trabajo, que

(80) Pérez Botija, Eugenio. Estudios sobre Derecho del Trabajo y Previsión Social. Ensayos en Homenaje al Profesor Ernesto Krotoschín. Pág. 186.

(81) *Ibidem*. Pág. 197 y 198.

regula: "Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo, y de enfermedades profesionales". Nuestro Código de trabajo, regula esta materia del artículo 197 al 205 inclusive.

b. Elemento o Contenido Obligacional:

Para Krotoschín, "El contenido obligacional de la convención colectiva, está formado por las disposiciones que crean derechos y deberes entre las propias partes de ésta. Tales disposiciones pueden establecerse expresamente, pero también se considera que ciertas obligaciones, son inmanentes a la convención tácitamente sin que las partes las estipulen *expressis verbis*" (82). De la Cueva, lo define "Como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella" (83).

El elemento obligacional, se refiere a las obligaciones que sólo corresponden a las partes que efectivamente participan en la negociación sin afectar a los trabajadores en forma individual. Tienen aplicación exclusivamente sobre quienes en calidad de partes han intervenido directamente en la elaboración de la convención y la han suscrito. Carecen entonces, de generalidad. Puede mencionarse entre éstas: La obligación del empresario de construir una guardería, un local para las oficinas del sindicato, adquirir la obligación de mejorar la inamovilidad sindical. Algunos autores, son de la opinión de que en la convención, tácitamente se contienen dos clases de cláusulas obligacionales: las que se refieren al DEBER DE PAZ y las que hacen referencia a la EJECU-

(82) Krotoschín, Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II, Pág. 150.

(83) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, Pág. 446.

CIÓN FIEL DEL CONVENIO en todo lo que de las partes colectivas dependa.

EL DEBER DE PAZ, estriba en la imposibilidad de ejercer medidas de presión que obstaculicen el cumplimiento de la convención colectiva o de pretender antes del vencimiento del término de vigencia, una reclamación modificativa de las condiciones de trabajo. Naturalmente, esta obligación, sólo subsiste durante la vigencia de tal instrumento.

Por su parte el DEBER DE EJECUCION FIEL DEL CONVENIO, obliga a la observancia de la convención basada en la BUENA FE, que implica por un lado la creencia de que se está actuando en forma adecuada y por el otro: lealtad, es decir, cumplir de entero acuerdo a lo estipulado.

Los Deberes de Paz y Ejecución Fiel, no requieren para tener plena vigencia, su inserción de manera categórica o expresa en la convención, son immanentes a ella.

c. Elemento o Contenido Ocasional:

Estas cláusulas, son totalmente ajenas a las normativas y obligacionales; también llamadas CLAUSULAS TRANSITORIAS. Persiguen básicamente la resolución de cuestiones aisladas o individualizadas surgidas con ocasión de la Negociación. Entre estas podemos mencionar: Las que establecen si debe o no reinstalarse a los trabajadores que han sido separados por motivo de la huelga; en qué fecha deben reanudarse las labores en caso de suspensión, etc.

d. Cláusulas de Exclusión o Exclusividad Sindical:

Ernesto Krotóchín, les llama Cláusulas "de organización o de consolidación sindical" e indica que "Son aquellas por las cuales los empleadores se obligan a sólo emplear a trabajadores afiliados, o, en forma aún más restrictiva sólo a trabajadores afiliados a la Asociación Profesional que hubiese

intervenido en la negociación colectiva" (84). Guerrero Figueroa las define de la siguiente manera: "Las cláusulas de exclusividad sindical son pactos incluidos en las convenciones colectivas, que impiden el libre ingreso de los trabajadores a los sindicatos, o que obligan a los patronos a despedir a los que son expulsados de ellos o que imponen a los patronos el otorgamiento de preferencias a los sindicalizados" (85).

Estas cláusulas, son aquellas que obligan al empleador, a admitir como laborantes únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato o bien a destituir a los que se retiren o sean excluidos del sindicato.

Son entonces, dos tipos de cláusulas de exclusión:

d.1 De Exclusión Por Ingreso:

Es la estipulación contenida en la convención colectiva, por virtud de la cual, el patrono asume la obligación de no emplear en su empresa a las personas trabajadoras, que no se encuentran afiliadas al respectivo sindicato.

b.2 De Exclusión Por Separación:

Es la estipulación contenida en la convención Colectiva, que faculta para exigir y obtener del empleador, la destitución de los trabajadores que renuncien o sean expulsados de la asociación profesional.

Estimamos que dichas cláusulas, son inconcebibles y atentan contra la LIBERTAD SINDICAL; se vulnera la Libertad de afiliarse o no al sindicato y por consiguiente contraría el principio de que el trabajo es un Derecho, artículo 101 de la Constitución de la República; pues para poder adquirir empleo necesariamente habría previamente que sindicalizarse.

(84) Krotoschín, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 197

(85) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 43.

No obstante, algunas legislaciones como la Mexicana las admiten y también algunos autores tratan de encontrarles justificación, como Néstor De Buén, al indicar: "La razón de ser de estos derechos sindicales es evidente: Si la titularidad del sindicato, para efectos de la administración del contrato colectivo, depende de que sea mayoritario, es evidente la justificación de que se le atribuya la exclusividad en la selección del nuevo personal y la posibilidad de obtener la separación del trabajo de quienes renuncian a su condición de miembros del sindicato, o son expulsados de éste" (86).

En nuestra legislación, no se admiten tales cláusulas, ya que se consideran atentatorias contra la Libertad de sindicalización; lo cual se deduce de los artículos siguientes: 102 inciso q) de la Constitución Política de la República, que regula: "Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento que den aviso a la Inspección General de Trabajo". El artículo 209 segundo párrafo del Código de Trabajo (reformado por el artículo 15 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República) contiene semejante disposición, agregando que de esa protección gozarán los trabajadores hasta sesenta (60) días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial. Y, artículo 53 inciso c) del Código de Trabajo que en la parte conducente preceptúa: "No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados".

En nuestro ordenamiento jurídico, el contenido de la Convención Colectiva, se encuentra regulado en el artículo 53 del Código de Trabajo, que norma: "En el Pacto colectivo

(86) De Buén, Néstor. Op. Cit. Tomo II, Pág. 794.

de Condiciones de Trabajo debe estipularse lo relativo a: a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda; b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir... c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos....; y d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas".

4. Teoría de la Ley Profesional:

La naturaleza jurídica de la Convención colectiva, como ya lo hemos señalado es Sui Generis; por un lado, su origen es de Derecho Privado -acuerdo bilateral- es decir, como un contrato; y, por el otro, produce efectos o tiene el valor de ley, es decir, de Derecho Público. Es necesario para que pueda surtir efectos, que se cumplan los requisitos formales exigidos por la legislación, especialmente el DEPOSITO en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la aprobación por parte del Organismo Ejecutivo, en caso de tratarse de un Pacto Colectivo de Industria, Actividad Económica o Región determinada, acto que también es llamado HOMOLOGACION, cuyo efecto precisamente es conferirle plena eficacia, adquiriendo fuerza de ley. Se colige que el requisito de forma escrita, es insuficiente para que el Pacto colectivo de condiciones de trabajo pueda elevarse con carácter de ley. Similar carácter, adquiere el Laudo Arbitral en su caso.

La Teoría de la Ley Profesional, aparece debido a la naturaleza jurídica que se le atribuye a la Convención Colectiva, pretendiendo la justificación de tal atribución.

A la Convención Colectiva, se le atribuye el carácter de ley, precisamente porque comparte los mismos caracteres de la ley:

a. Es esencialmente Normativa:

Al igual que la ley, la Convención Colectiva, se encuentra integrada por un conjunto de Normas Jurídicas, manifesta-

das en sus cláusulas.

b. Inmediatez a Inderogabilidad:

Al entrar en vigencia la Convención Colectiva, en forma automática -sin que sea necesario ningún acto jurídico posterior- sus cláusulas deben aplicarse a los Contratos Individuales de Trabajo; es decir, son las condiciones con sujeción a las cuales los servicios deben prestarse, pasando a convertirse en su contenido; y una vez vigentes, no pueden celebrarse contratos Individuales que entren en contradicción con su contenido con pretensiones de derogarla.

c. Es General y Abstracta:

Este carácter se refiere a que la Convención Colectiva, extiende sus efectos a todos los trabajadores de la respectiva empresa, industria, actividad económica o región determinada, según el caso. Es decir, a todos los laborantes, estén o no afiliados al Sindicato; o sea, que sus efectos se hacen extensivos no sólo a las partes que lo han suscrito, sino también a terceros beneficiarios. Este carácter lo regula el artículo 50 del código de trabajo que regula: "Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para: a) Las partes que lo han suscrito; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la empresa o centro de producción afectados por el Pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo".

d. Imperatividad:

El carácter imperativo de la convención colectiva se refiere -al igual que la ley- a que el mismo es obligatorio;

es decir, de aplicación forzosa en la empresa, industria, actividad económica o región a que se refiera.

No obstante la descripción anterior, estimamos que la Convención colectiva, no constituye propiamente una ley, por dos razones fundamentales:

a. **Por su Origen:**

El origen de las leyes estatales, es el poder legislativo, es decir, Origen Parlamentario; por el contrario el origen de la convención es la Negociación entre las partes, por las facultades que les han sido conferidas, es decir, origen convencional. Estamos en presencia por consiguiente de una Ley Material y no Formal.

b. Porque la generalidad de la Convención Colectiva, se circunscribe a la respectiva empresa, industria, actividad económica o región a que se refiera; es decir, se encuentra limitada, no se extiende a todos los ciudadanos como ocurre con las leyes propiamente dichas, o sea las leyes estatales.

En cuanto al calificante de PROFESIONAL, que se le adjudica a la Convención Colectiva, ésto se debe a que sus efectos se limitan a los trabajadores de una empresa, es decir, de una Categoría profesional, en virtud de que para el Derecho del Trabajo, todos los trabajadores son considerados Profesionales, en los oficios o actividades que ejecuten.

Nuestro Código de Trabajo le asigna carácter de Ley Profesional al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en el artículo 49 que en la parte conducente preceptúa: "El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales y colectivos o que luego se realicen en las empresas, industrias, o regiones que afecte". También el artículo 54 del citado código se refiere a este carácter cuando en la parte conducente estipula: "Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patro-

nos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario...".

5. Preeminencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo:

El Pacto colectivo de condiciones de trabajo -como lo referimos antes- tiene como características principales: La imperatividad y la Generalidad. Es imperativo, porque es obligatorio, de ejecución forzosa, es decir, actúa con valor de ley. Es General, porque sus efectos básicamente los normativos, se extienden a todos los laborantes y patronos de la respectiva empresa, industria, actividad económica o región determinada.

La legislación laboral vigente, contiene el Estatuto Laboral Mínimo del Empleado; este estatuto es susceptible de superarse, precisamente el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es el medio idóneo para la obtención de esa superación. Pretende entonces, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo: Elevarse sobre la Ley o cualesquiera otro tipo de disposiciones que contengan beneficios para el trabajador para el alcance de condiciones adecuadas de trabajo y de vida; se crea un derecho laboral nuevo. Este nuevo derecho, creado por conducto de la Negociación Colectiva y contenido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, viene por tanto a desplazar a la legislación, adquire superioridad ante la propia ley del estado o cualquiera otra convención.

Desde el momento en que el Pacto colectivo, alcanza vigencia por su calidad de Ley Profesional, sus estipulaciones deben aplicarse a todos los contratos individuales y colectivos existentes o que con posterioridad se celebren. Sustituye entonces a los contratos de trabajo, y se convierte automáticamente en su contenido.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se aplica por encima de la ley y del contenido de los contratos

-individuales o colectivos- vigentes; adquiere PREEMINENCIA O SUPERIORIDAD, precisamente por su naturaleza de LEY PROFESIONAL. No pueden pactarse en ningún tipo de contratos rigentes de la relación laboral, condiciones de trabajo por debajo de las contenidas en el Pacto Colectivo; ya que el pacto contiene los nuevos derechos mínimos del trabajador y por lo tanto irrenunciables; el Pacto Colectivo, alcanza Predominio.

6. Derechos Adquiridos en la Negociación Colectiva:

La Legislación originada en los poderes legislativos del Estado reguladora de la relación laboral -Constitución de la República, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, etc.. Los contratos individuales de trabajo, o las Convenciones colectivas vigentes, en uno o varios centros de trabajo; contienen el conjunto de garantías y derechos que con el carácter de mínimo se otorga por el Derecho de Trabajo a los trabajadores, es decir, son derechos irrenunciables.

Como se sabe, El Derecho del Trabajo es esencialmente dinámico, implica, que está en constante desarrollo o evolución, persigue la consecución de condiciones adecuadas de trabajo y de vida y la dignificación del trabajador. El desarrollo del derecho del trabajo o sea su dinamismo, tiende a la obtención de tal finalidad. Por tanto el derecho del trabajo lucha por la frecuente superación del derecho existente creando uno nuevo. Este nuevo derecho, naturalmente significa la conquista de mayores derechos o beneficios para el trabajador, los que tan pronto adquieren vigencia, no pueden verse disminuidos o cercenados, en suma, no pueden abatirse. El nuevo Derecho adquiere la calidad de los nuevos derechos mínimos del trabajador, por lo mismo indisminuibles, pero si superables.

Estos nuevos derechos, son irrenunciables, porque desde que están en vigor, se convierten en DERECHOS ADQUIRIDOS, de los trabajadores y por consiguiente tiene aplicación el artículo 106 de la Constitución de la República, que en el segundo párrafo regula: "Serán nulas ipso jure y no obliga-

rán 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 tratados internacionales ratificados en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Asimismo, el artículo 12 del código de trabajo y el artículo 1 de la Ley de Servicio Civil, que se pronuncian en similares términos.

El medio más efectivo para la obtención de mejoras para los laborantes, es la institución de la Negociación Colectiva; precisamente ese es el objeto fundamental de tan importante figura del derecho del trabajo, o sea, la conquista de mejores condiciones de trabajo. En este sentido la Negociación colectiva, comparte la calidad de fuente del Derecho del trabajo; entonces, puede rebasar los derechos otorgados por la ley en favor del empleado, desplazando a la propia ley, es decir, puede adjudicarle nuevos derechos, éstos a su vez adquieren el carácter de mínimos e irrenunciables convirtiéndose en Derechos Adquiridos.

Es Derecho adquirido para los laborantes, cualquier tipo de ventajas, provechos o beneficios que se incluyan en la convención colectiva en cualquiera de sus cláusulas, aunque sobresalen las referidas al contenido normativo, de las cuales en nuestro medio las más importantes son las cláusulas salariales. Estos por quedar consagrados en la convención son derechos mínimos y por ello irrenunciables. En suma, lo que nos interesa que quede claro, es que los nuevos derechos que adquieren los empleados como producto de la Negociación Colectiva, se convierten en el nuevo estatuto laboral mínimo de los empleados.

7. La costumbre como fuente de Derecho en la Negociación Colectiva:

Por fuente entiende Peniche Bolio: "Todo aquello que produce algo" y deduce: "Fuente de derecho será todo aque-

llo que produce derecho" (87). Por su parte Claude Du Pasquier, citado por García Maynez, expresa "El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del Derecho" (88). El autor Santiago López Aguilar dice: "Al referirnos a las fuentes del derecho, estamos tratando de establecer las causas y fenómenos que lo generan..." (89).

Fuente de derecho es entonces, toda circunstancia, hecho, acontecimiento o fenómeno, que tenga la virtud de originar o producir normas jurídicas, es decir, toda circunstancia o fenómeno económico, social o cultural que es susceptible de provocar el nacimiento del Derecho, es decir, se proyectan hasta alcanzar eficacia jurídica.

En cuanto a la costumbre, Du Pasquier, citado por García Maynez, la define así: "La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio" (90). El autor Geny, citado por Peniche Bolio refiere: "es el uso inveterado de una práctica hasta que la llegamos a considerar jurídicamente obligatoria" (91). Recaséns Siches, en referencia a esta fuente del Derecho expresa: "El Derecho consuetudinario es tan derecho como el legislativo; y, por lo tanto, tiene el mismo modo legal de imperar. Así pues, no debemos confundir nunca

(87) Peniche Bolio, Francisco J. Op. Cit. Pág. 57

(88) García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo quinta edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1984. Pág. 52.

(89) López Aguilar, Santiago. Op. Cit. Pág. 77

(90) García Maynez, Eduardo. Op. Cit. Pág. 61.

(91) Peniche Bolio, Francisco J. Op. Cit. Pág. 70.

la costumbre jurídica, la cual es derecho, con las reglas del trato social manifestadas también en costumbres que no tienen dimensión jurídica. La norma jurídica constituida por la costumbre tiene idéntico sentido que la constituida por la ley; tiene igual estructura, e idéntica pretensión formal de validez e igual tipo de imperio inexorable" (92). Máximo Pacheco, citado por López Aguilar, la conceptúa como sigue: "La costumbre como fuente formal del derecho, es la repetición constante y uniforme de una norma de conducta, en el convencimiento de que ello obedece a una necesidad jurídica" (93).

Puede inferirse tomando como base las descripciones anteriores, que la Costumbre se integra con dos elementos: uno denominado OBJETIVO, referido a la repetición continuada de una práctica; y el otro SUBJETIVO, INTELECTUAL O PSÍQUICO, o sea, la convicción de que tal actuar es obligatorio. Este último elemento es el que diferencia a la costumbre del uso, en el cual sólo concurre el elemento objetivo. Por eso Coviello, citado por Guerrero Figueroa, indica lo siguiente: "Los que obran conforme a la práctica constante deben estar convencidos que es un deber jurídico obrar de ese modo, por lo que lesionarían el derecho del otro al conducirse en otra forma; o viceversa deben creer que es un derecho suyo que los otros están obligados a respetar" (94).

En el Derecho del Trabajo Guatemalteco, se le reconoce a la costumbre el carácter de fuente. Así lo establece el artículo 15 que estipula: "Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo

(92) Recaséns Siches, Luis. Introducción al Estudio del Derecho. Sexta edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1981. Pág. 105.

(93) López Aguilar, Santiago. Op. Cit. Pág. 99

(94) Guerrero Figueroa, Guillermo. Introducción al derecho del trabajo. Pág. 140.

con los principios del derecho del 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". También se consagra en los artículos 20 inciso b, 116 y 144 del mismo cuerpo legal.

Estimamos que la costumbre en el Derecho del Trabajo Guatemalteco, reviste gran importancia, ya que en los centros de trabajo suelen darse muchas prácticas en forma constante, algunas con muchos años de vigencia, a las cuales se les observa como si fuesen obligatorias; aún cuando el código de trabajo le asigne el carácter de fuente supletoria.

Destacando la importancia de la costumbre en el Derecho del Trabajo, Francisco de Ferrari expresa: "En general los autores sostienen tratándose de las otras ramas del derecho la lógica supremacía de la ley sobre la costumbre, pero esta tesis no disfruta de la misma adhesión dentro de la doctrina del Derecho del Trabajo, a pesar del carácter imperativo e irrenunciable de éste. En efecto; se ha recordado la importancia de la costumbre en la vida del trabajo, se ha pretendido que aquella forma parte de la estructura milenaria de los oficios, se ha sostenido que en el seno de los cuadros profesionales actúan fuerzas superiores al poder de la ley, como aquellas que emanan de las decisiones sindicales y que como la ley, constituyen tentativas de organizar las relaciones humanas e imponer entre los hombres prácticas justas y respetadas. Cuando éstas existen, parece carecer de sentido la ley en un mundo tan convulsionado por la presencia de intereses opuestos" (95).

Ubicándonos en la Negociación Colectiva, la existencia de ciertas prácticas de repetición constante en los lugares de trabajo, puede hallar encuadre en las cláusulas de los pactos o Convenios colectivos de condiciones de trabajo, es decir, puede provocar la creación de normas integrantes

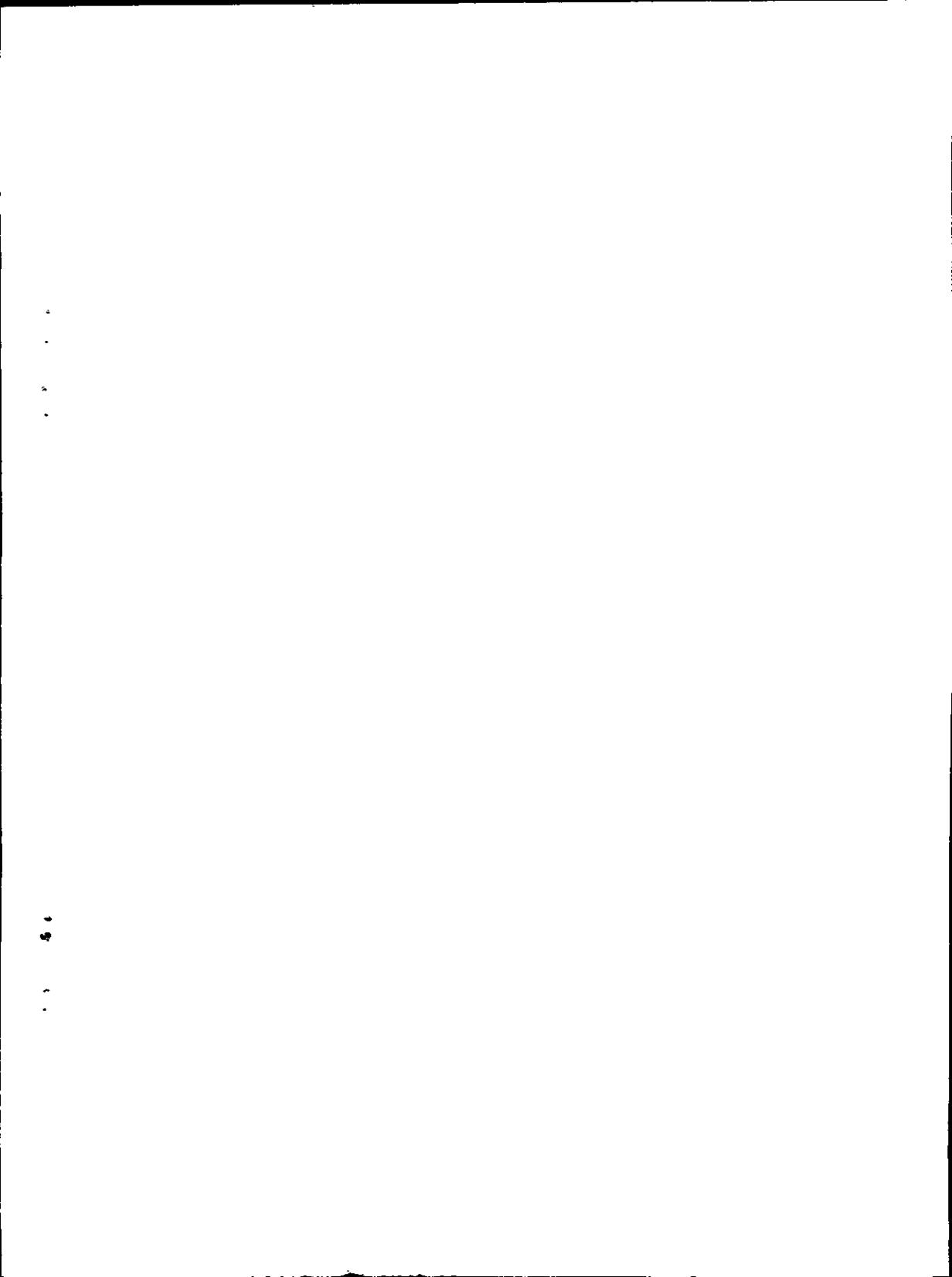
(95) De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Vol. I, Pág. 331 y 332.

de su contenido. Naturalmente que su inclusión debe ser propuesta y exigida por los laborantes pues a ellos va a beneficiar, lo que hace surgir reacciones contrarias de la parte patronal.

Cualquier práctica que se ha venido repitiendo reiteradamente en una empresa, y que conlleve beneficios para el empleado -llamada práctica de empresa- evidencia que el empleador está en capacidad de otorgar tales mejoras a los trabajadores por lo tanto su inclusión en el pacto o convenio colectivo, según el caso, se justifica, por lo cual consideramos injustificada la eventual oposición patronal.

Es común observar en los lugares de trabajo, que el empleador, conceda ciertas ventajas sólo a algunos trabajadores, por razones ajenas al empleado, las cuales se mantienen en forma constante, lo cual provoca un TRATO DESIGUAL, estos hechos aislados constituyen prácticas de empresa y por lo tanto costumbres laborales. El Sindicato o el grupo coaligado en el momento de la negociación, pueden exigir que tales prácticas se generalicen, es decir, se extiendan a todos los laborantes, logrando su inclusión en las cláusulas del Pacto o Convenio colectivo, ya que éste se extiende con carácter de ley a todos los contratos individuales de trabajo presentes y futuros del respectivo centro de trabajo. Lógicamente los supuestos planteados, son aislados, pueden ocurrir muchos más.

Por las consideraciones anteriores, estimamos que no puede negarse el carácter de fuente de derecho que asume la Costumbre en la Negociación Colectiva.



1
2
3
4

5
6
7
8

Capítulo III

ARREGLO DIRECTO Y VIA DIRECTA EN EL SECTOR PRIVADO Y EN EL ESTADO

La negociación colectiva, tiene como característica, el otorgar titularidad de provocación, no sólo a los trabajadores organizados en sindicatos, sino también a los no sindicalizados agrupados en coaliciones, los que actúan por medio de sus consejos o comités ad-hoc o permanentes. La Negociación colectiva puede efectuarse por dos caminos: El primero se denomina Arreglo Directo, si el negociante por la parte laborante es una Coalición o grupo coaligado; y Vía Directa, si participa un Sindicato, este camino se ha llamado EXTRA-JUDICIAL. El segundo, es denominado Vía JUDICIAL, en la cual intervienen órganos jurisdiccionales.

1. Arreglo Directo:

El Arreglo Directo, también conocido doctrinariamente como TRATO DIRECTO, tiene como nota caracterizante que por la parte trabajadora interviene en la Negociación un grupo Coaligado. Las partes tienen la facultad de acordar los mecanismos que estimen idóneos para proceder. Esta institución ha sido estimada un medio adecuado de solución, en virtud de que son las propias partes en conflicto las que en mejor forma se encuentran impuestas de los orígenes de la anormalidad imperante en el respectivo centro de trabajo y por ende las que pueden contribuir con mayor eficacia a la probable solución.

Otra nota distintiva del Arreglo Directo, se encuentra referida a que esta modalidad negociadora encuentra ubicuidad en los medios extrajudiciales de composición de la litis. Se deduce, que esta institución tiene como finalidad el evitar

la prolongación del conflicto, en el evento de que las partes alcancen un entendimiento rápido; y como consecuencia economizar gastos y energías, la cual depende del grado de disposición de las partes. Sin embargo, este procedimiento hace patente perjuicio para los trabajadores en virtud de que en la mayoría de los casos, no se alcanza ningún tipo de acuerdo, dada la indiferencia injustificada asumida por la parte patronal, provocando únicamente la prolongación del conflicto, desnaturalizándose el principio de Celeridad propio del derecho procesal del trabajo, evitando con ello la protección jurídica a la clase trabajadora.

Es de hacer notar, que si eventualmente se logra un entendimiento inter-partes el producto de tal negociación es denominado CONVENIO COLECTIVO.

En el Arreglo Directo, la ley concede a las partes, la facultad de elegir la vía a utilizar en la negociación, regulando dos posibilidades: Con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores (artículo 374 del código de trabajo). Resulta lógico, que a falta de regulación del procedimiento a seguir en la sustanciación del arreglo directo, tácitamente la ley está concediendo a las partes facultades discrecionales al respecto.

1.1 Representación de las partes en el sector privado en el arreglo directo:

Quien ostenta la calidad de parte en el arreglo directo, aclaramos es la COALICION O AGRUPAMIENTO DE TRABAJADORES; pero ante la imposibilidad de participar directamente en las negociaciones todos los empleados coaligados, éstos, es decir, los trabajadores, deben nombrar a sus representantes para que acudan a negociar en su nombre. Al respecto el artículo 374 del código de trabajo en la parte conducente regula: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada

lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes". Queda claro, la representación de los trabajadores coaligados, la ejercerán los consejos o comités ad hoc o permanentes.

Nuestra legislación establece un límite máximo en cuanto a la integración de los consejos o comités referidos, no pudiendo exceder de tres miembros, los que harán planteamientos en forma verbal o por escrito.

El artículo 376 del código de trabajo, contiene una obligación para los miembros de los consejos o comités ad hoc o permanentes, al regular "Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento." Regulación con la cual estamos de acuerdo sólo parcialmente, es decir, que la obligación mencionada la estimamos justificada tratándose de la formación de un consejo o comité permanente, no así, cuando se trate de un consejo o comité ad hoc caracterizado por ser eventual o transitorio.

Por la parte empleadora participarán según el ya citado artículo 374 los patronos o los representantes de éstos.

Los delegados de las partes deben acreditar la representación que ejercen. En este caso como se trata de trabajadores no sindicalizados, la coalición debe llevar a cabo una asamblea llamada "De hecho", en la cual se decide acudir a la negociación colectiva. En esta asamblea también debe hacerse la designación de los delegados para negociar en el arreglo directo, indicando además, la clase de facultades que les han sido conferidas, las que pueden ser: para suscribir cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum. De esta Asamblea, debe levantarse un acta, y ésta -el acta- en original es la que deben presentar los delegados para acreditar debidamente la representación.

1.2 Representación de las partes entre el estado y sus trabajadores en el Arreglo Directo:

La representación de las partes entre el estado y sus trabajadores en el arreglo directo, se encuentra regulada en el Decreto número 71-86 del Congreso de la República: Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado. Es necesario aclarar, que en la citada ley en ningún momento se habla de Arreglo Directo, sino únicamente de Vía Directa. Sin embargo, sí se hace diferencia entre Pacto y Convenio colectivo; además en el artículo 5 inciso a de la referida ley se establece que en la negociación colectiva por los trabajadores pueden intervenir el sindicato o comité ad hoc, el cual se integrará en la misma forma a la establecida en el artículo 374 del código de trabajo, es decir, por no más de tres miembros. De lo anterior colegimos, que cuando la ley se refiere a que puede actuar como sujeto procesal por los laborantes un comité ad hoc, al igual que en la negociación en el sector privado, no se obtendrá un Pacto Colectivo, sino un convenio colectivo. En consecuencia, en este evento estaremos ante el Arreglo Directo y no de la Vía Directa -como indica la ley-. También fundamentamos nuestro criterio en el artículo 4 de la Ley mencionada que contiene una remisión expresa cuando en la parte inicial, regula: "Para el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, observarán los procedimientos que establece el código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable..."

Actuarán entonces con calidad de sujetos procesales -así les denomina la ley- en el arreglo directo entre el estado y sus trabajadores: Por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores, el sindicato o comité ad hoc, integrado en la forma establecida en el artículo 374 del código de trabajo (Artículo 5 inciso a de la Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del estado).

Los miembros del comité ad hoc constituido por los servidores públicos, por la remisión contenida en el artículo 4 de la ley en estudio, estimamos que también debe cumplir con la obligación que establece el artículo 376 del código de trabajo; por supuesto tomando en consideración las observaciones que hicimos al respecto al referirnos a la representación en el sector privado.

En este caso, los delegados deben acreditar la representación que ejercen en la misma forma que los trabajadores del sector privado.

1.3 Obligatoriedad del Arreglo Directo:

Según nuestro criterio, los dos cuerpos legales reguladores del Arreglo Directo en la legislación guatemalteca, para los trabajadores del sector privado y del sector público, contienen una regulación totalmente diferente en esta materia. En efecto, la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado, establece que el Arreglo Directo tiene el carácter de obligatorio; es decir, no puede evadirse; previamente al planteamiento del conflicto ante los tribunales de trabajo y previsión social debe negociarse por el arreglo directo, según el artículo 4 inciso a de la referida ley; además el inciso b del mismo artículo señala como requisito necesario para que los trabajadores del Estado puedan acudir a la huelga, que previamente se acuda al arreglo directo -vía directa dice la ley, pero ya hicimos las respectivas aclaraciones- al preceptuar: "Los trabajadores podrán acudir a la vía de huelga únicamente por reivindicaciones de carácter económico-social, después de agotada la Vía directa..."

Por el contrario, el código de trabajo que se refiere al arreglo directo para el sector privado, lo regula como OPTATIVO; es decir, no obligatorio para los trabajadores al preceptuar en el artículo 374 parte inicial: "Patrones y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo...", nótese que se dice tratarán y no deberán en cuyo caso sí constituiría una verdadera obligación.

Advertimos que el arreglo directo en el sector privado, tiene carácter optativo sólo para los trabajadores, pues, siempre que sus comités ad hoc o permanentes se conduzcan en forma atenta y sus gestiones sean procedentes, el patrono o su representante está obligado a recibirlos a la mayor brevedad posible, conforme al tantas veces citado artículo 374 del código de trabajo. No obstante en la práctica tribunálica, se exige previamente al planteamiento del conflicto acudir al arreglo directo; argumentando que por no existir regulación específica, analógicamente debe aplicarse la referida a los Pactos colectivos de condiciones de trabajo; criterio con el cual no comulgamos, ya que en la mayoría de ocasiones hay indisponibilidad y desinterés de la parte patronal para negociar, lo que evidencia pérdida de tiempo en oposición al principio de celeridad.

Consideramos que en todo caso, los trabajadores deben ser muy cuidadosos cuando de negociación colectiva se trate, pues este tipo de regulaciones de aparente protección al trabajador en el fondo evidencian afectación a los mismos; pues en el evento de que los trabajadores acudan al arreglo directo, el empleador estaría en ventaja, ya que podría hacer uso de cualquier tipo de maniobras -las más de las veces despidos disfrazados de renuncias- con el propósito de provocar el fracaso del movimiento obrero. Por ésto, estimamos que la solución adecuada ante este peligro, para protección de la estabilidad laboral, consiste en obviar el Arreglo Directo, planteándose directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, el conflicto colectivo de carácter económico social, puesto que el tribunal respectivo no puede rechazar las demandas colectivas por la adición introducida al artículo 381 del Código de Trabajo, por el artículo 31 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República, que establece: "Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud". En este caso entonces, el tribunal no puede rechazar el memorial del planteamiento del conflicto y de conformidad con los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, debe proceder a dictar las llamadas PREVENCIÓNES -medidas de garantía- a las que nos referimos con posterioridad. Una vez dictadas

las prevenciones los trabajadores pueden sin mayores riesgos acudir al arreglo directo.

Por último apuntamos, que el Código de Trabajo en ninguno de sus preceptos, regula plazo para negociar en el arreglo directo, dejándose a las partes la libertad de fijarlo atendiendo a la naturaleza de las pretensiones laborales y muy especialmente a la actitud asumida por los empleadores.

1.4 Convención Colectiva en el Arreglo Directo:

Naturalmente, que la pretensión de la Ley al regular la institución del Arreglo Directo, es lograr un entendimiento rápido entre las partes, y así evitar consecuencias que pueden ser indeseables; ésto por el carácter esencialmente conciliatorio de las normas de la legislación del trabajo, al cual se refieren los artículos siguientes: 103 de la Constitución de la República, 6o. considerando del Código de Trabajo y artículo 4 inciso a del decreto número 71-86 del Congreso de la República, pero no por ello debemos confundir al arreglo directo con los procedimientos de conciliación ante los tribunales del mismo nombre y por lo tanto de carácter jurisdiccional.

La ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del estado, no regula el mecanismo a seguir en el evento de lograrse un acuerdo en el arreglo directo; en tal virtud, por la remisión expresa al código de trabajo contemplada en el artículo 4, los pasos a seguir serán los mismos señalados para el sector privado.

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

Como puede observarse, si las partes llegan a un arreglo, debe levantarse acta que contenga lo acordado y de la misma debe enviarse copia auténtica a la Inspección General de Trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su suscripción; ésta es una diferencia fundamental en relación al pacto colectivo logrado en la vía directa, para el cual la ley exige que se extienda por escrito en tres ejemplares, uno de los cuales debe enviarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social -no a la Inspección General de Trabajo como ocurre en el convenio colectivo.

De conformidad con el Código de Trabajo, no existe obligación para una parte en especial para verificar el envío de la copia respectiva, de consiguiente cualquiera de ellas puede hacerlo directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. Es necesario tomar en consideración que si las facultades conferidas a los delegados, fueron simplemente Ad Referendum el arreglo queda sujeto a la aprobación por la asamblea de la coalición.

Conforme a la primera parte del segundo párrafo del citado artículo 375 del Código de Trabajo, la función que compete en este caso a la Inspección General de Trabajo, consiste en velar porque en el acuerdo arribado en ninguna forma exista oposición con las disposiciones legales que protegen a los trabajadores; además debe velar por el cumplimiento riguroso del convenio.

1.5 Incumplimiento del Convenio colectivo en el Arreglo Directo:

Resulta lógico suponer que cuando las partes en conflicto arriban a un arreglo voluntario, las mismas están en la mejor disposición de darle íntegro cumplimiento a lo convenido. Sin embargo, en múltiples casos ocurre todo lo contrario, ya que alguna de las partes -casi siempre la patronal- incumple las obligaciones que ha contraído.

Por lo anterior, sería absurdo que la legislación, dejara a voluntad de las partes el cumplimiento o no cumplimiento

de lo acordado. Previendo tal evento, el código de trabajo en el segundo párrafo del artículo 375 parte conducente establece sanciones para el caso de contravención del arreglo, al normar: "La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido pueda exigir ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de daños y perjuicios que se le hubieren causado."

La ejecución del acuerdo, regulada en la transcripción anterior, se posibilita en virtud de que tal acuerdo tiene el carácter de título ejecutivo; así se dispone en el artículo 278 segundo párrafo del código de trabajo, que preceptúa: "Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo."

Para efectos de la ejecución, debe estarse a lo dispuesto en el octavo párrafo del artículo 426 del código de trabajo, que norma: "Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista." En consecuencia debe aplicarse el procedimiento regulado en el mismo artículo 426 del citado cuerpo legal.

2. Vía Directa:

Como ya lo señalamos al tratar el arreglo directo, según el sexto considerando del Código de Trabajo las normas del mismo "deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes." En el mismo sentido se manifiesta la Constitución de la República al indicar en el artículo 103 parte conducente: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias."

En el código de trabajo, como es natural, se regulan varias instituciones que precisamente tienden a conciliar los factores de la producción; que pretenden la solución pronta de las controversias y como consecuencia evitar discusiones prolongadas que puedan importar alcances perjudiciales a las partes. Una de tales instituciones es la VIA DIRECTA, que tiene como finalidad una solución pronta y efectiva de las controversias colectivas de carácter económico social en los centros de trabajo, para hacer aplicable el principio de celeridad que caracteriza al Derecho Procesal del Trabajo.

Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que dada la escasa fuerza con que cuentan las organizaciones de trabajadores, no puede pensarse en una negociación regida por la igualdad de condiciones, por la superioridad económica patronal.

Por lo anterior, creemos que la institución de la VIA DIRECTA, no favorece más que al empresario, es decir, a la parte patronal. El sector patronal guatemalteco, se ha caracterizado por negarse injustificadamente al otorgamiento de las justas reivindicaciones exigidas por los laborantes por lo cual en la fase de la Negociación en la Vía Directa, los empleadores se valen de una serie de maniobras entorpecedoras y dilatorias de cualquier tipo en muchos casos sin fundamento, para malograr el movimiento de los laborantes. Por lo cual los trabajadores deben conducirse con cautela. Debe por tanto crearse medidas que protejan al trabajador contra las maniobras y prácticas desleales del sector patronal, como por ejemplo mejorar y ampliar la inamovilidad sindical y la evitación de repesalias; y así, cumplir con la protección jurídica preferente a la clase trabajadora.

La Vía Directa, es la fase extrajudicial o sin intervención de órganos jurisdiccionales en el procedimiento para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; se caracteriza porque por el sector laborante, sólo puede intervenir en la negociación, uno o varios sindicatos.

Al igual que en el arreglo directo, no existe disposición alguna que regule el procedimiento a que las partes deben

ajustarse. Por lo cual, las partes libremente pueden ponerse de acuerdo en cuanto a los mecanismos a emplear, así como lugares, fechas y horas de las negociaciones. Se pueden negociar en la vía directa, es decir, con la sola intervención de las partes; o, con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores, artículo 51 tercer párrafo del Código de Trabajo.

En relación a los amigables componedores, la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado en el artículo 5 inciso a parte final, en forma taxativa indica que en tal carácter pueden intervenir: tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público.

2.1 Representación de las partes en el Sector Privado en la vía directa:

Naturalmente que como no es posible que todos los afiliados al sindicato, participen en la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debe nombrarse a los respectivos delegados para negociar en la vía directa.

Al respecto, el artículo 377 del código de trabajo en el segundo párrafo establece: "Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este código y en los estatutos, respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del Sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia asamblea general". De tal manera que es la Asamblea General la que debe acordar la denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Por su parte el artículo 378 en el segundo párrafo regula: "Cuando se trate de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 51 de este código".

La Asamblea General del sindicato, además debe conferir a los delegados para negociar en la vía directa, facultades simplemente ad referendum o para aprobarlo en definitiva, esta facultad debe otorgarse en forma expresa y limitativa para cada caso, (artículo 222 inciso d) del Código de Trabajo). Los miembros del Comité Ejecutivo, no pueden arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas por la Asamblea General, de conformidad con la literal a) del artículo 223 del Código de Trabajo.

Los delegados del sindicato, deben acreditar la representación ejercida así como el tipo de facultades que les han sido conferidas, a cuyo efecto deben presentar los documentos siguientes:

- a. Fotocopia certificada, extendida por la Secretaría del Departamento de Registro Laboral, Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde conste la Personalidad Jurídica del Sindicato.
- b. Fotocopias auténticas, de las credenciales sindicales, extendidas por el departamento de Registro Laboral, Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- c. Certificación, extendida por el Secretario de actas, donde conste su designación como delegados para negociar en la vía directa y además el punto en el cual consten las facultades que les han sido conferidas.

La parte patronal, también debe acreditar la representación presentando la siguiente documentación:

- a. Certificación de Inscripción de personería.
- b. Acta Notarial de Nombramiento.
- c. Certificación extendida por el Secretario del Consejo de Administración, donde conste la designación para

negociar en la vía directa, así como el tipo de facultades conferidas.

2.2 Representación de las partes entre el estado y sus trabajadores en la Vía Directa:

De conformidad con la Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, en la VIA DIRECTA, por el Estado actuarán, como sujetos procesales, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate (artículo 5 inciso a). Tal calidad deberán acreditarla en la forma respectiva, es decir, con el Acuerdo Gubernativo en que conste su nombramiento y con certificación del acta de toma de posesión del cargo.

Por los trabajadores, el sujeto procesal será el respectivo sindicato. Al respecto, debe tomarse en cuenta las formas de organización sindical de los trabajadores del Estado contenidas en el artículo 3 del decreto 71-86 del Congreso de la República que dispone: "Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por Organismos del Estado, Ministerio, entidad autónoma o descentralizada o por dependencia o gremios." En cuanto a quienes ejercen la representación y la acreditación correspondiente, se aplican las mismas disposiciones referidas para el sector privado.

2.3 Obligatoriedad de la Vía Directa:

Tanto para el sector Privado como para los trabajadores del estado; la vía directa tiene el carácter de OBLIGATORIA, consecuentemente para tener acceso al planteamiento del conflicto ante los órganos jurisdiccionales debe previamente haberse agotado la vía directa.

Para el sector público, la Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado, en forma expresa obliga la vía directa al indicar en el artículo 4 inciso a) "La Vía directa, tendrá carácter obligatorio, para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos

de condiciones de trabajo, o cualquier otro asunto contemplado en la ley, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado o el de las entidades autónomas y descentralizadas involucradas en el conflicto económico social." Esta norma se complementa con el inciso b) del mismo artículo, que indica: "Los trabajadores podrán acudir a la vía de huelga únicamente por reivindicaciones de carácter económico-social, después de agotada la vía directa..."; es decir, que sólo se puede acudir a la huelga, después de agotada la vía directa.

Para el sector privado el artículo 378 segundo párrafo del código de trabajo norma: "Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la Vía Directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 51 de este código." El referido artículo 51 estipula en el último párrafo parte conducente: "Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración...". La última norma transcrita parcialmente, al indicar que se hará llegar a la otra parte... implica obligatoriedad.

Para el caso de la Vía Directa, también consideramos que para evitar cualquier maniobra patronal en perjuicio de los trabajadores; debe plantearse el conflicto directamente ante los respectivos órganos jurisdiccionales, a efecto de que se decreten las prevenciones o medidas de garantía como protección al obrero. Una vez decretadas las prevenciones, puede acudirse a la vía directa, sin mayores problemas, en virtud de que es el órgano jurisdiccional definitivo, el competente para determinar si se ha cumplido el requisito del agotamiento de la vía directa.

2.4 Convención Colectiva en la Vía Directa:

Si la Negociación en la vía directa, conduce a un acuerdo total entre las partes y las facultades conferidas a los

delegados fueron simplemente AD REFERENDUM, la convención está condicionada a aprobación o ratificación por la Asamblea General según el inciso d) del artículo 222, esta aprobación de conformidad con el inciso m) del citado artículo debe acordarse por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, en el caso de los trabajadores; o por el Consejo de Administración si se tratare de la parte patronal; sin tal requisito la convención no tiene validez. Contrariamente, si las facultades conferidas a los delegados fueron para suscribir cualquier acuerdo en definitiva, no es necesaria la Ratificación.

Si de la negociación se logra un acuerdo parcial, cualquiera de las partes puede hacer el planteamiento del conflicto en la Vía judicial, para que continúe la negociación sólo en relación a las diferencias.

El Pacto colectivo de condiciones de trabajo, acordado en la vía directa, una vez terminada la negociación debe cumplir con los requisitos formales que se regulan en el artículo 52 del Código de Trabajo; es decir, debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad IPSO JURE; cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del Pacto sin pérdida de tiempo y en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

Como puede observarse, el envío de un ejemplar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como única finalidad que en caso de que el Pacto contenga violaciones a los derechos otorgados por la Ley a las partes, el referido Ministerio ordene a las partes ajustarse a la ley. En el evento de que las partes no acaten la orden ministerial, estimamos que las disposiciones violatorias serán nulas ipso jure de conformidad con el artículo 12 del Código de Trabajo

y 1 de la Ley de Servicio Civil. Además debe observarse que el código ordena al Ministerio el estudio del pacto de inmediato, lo cual se justifica pues el pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el citado Ministerio.

2.5 Incumplimiento del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en la Vía Directa:

En la regulación contenida en el capítulo tercero, secciones primera y segunda del código de trabajo, no existe ninguna norma que establezca los efectos para el caso de incumplimiento de las disposiciones contenidas en el pacto. Sin embargo debe tenerse presente lo establecido en el tercer párrafo del artículo 49 del Código de Trabajo, que en forma literal dice: "Las disposiciones de los artículos 45 al 52 inclusive, son aplicables al Pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste"; es decir, que los artículos 45 y 46 referentes al Contrato Colectivo de Trabajo, son aplicables al Pacto Colectivo de condiciones de trabajo.

Tomando como base lo anterior nos remitimos al artículo 45 que establece: "Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan." Pero el más importante es el artículo 46 que estipula en la parte conducente: "El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan..." De tal manera, que las acciones en caso de incumplimiento del pacto colectivo, competen al sindicato.

El incumplimiento del Pacto Colectivo, afecta a toda o a la mayoría de la comunidad obrera. estamos entonces ante un conflicto colectivo; y como su desenlace no exige novación de normas sino interpretación o aplicación de la

normatividad -convención- existente, se trata de un conflicto de carácter jurídico, y en esa forma debe plantearse por el respectivo sindicato, el cual se sustanciará por el procedimiento ordinario.

2.6 Agotamiento de la Vía Directa

Tanto el Código de Trabajo, como la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga para los Trabajadores del Estado, regulan un plazo de treinta días de duración para la negociación en la Vía Directa; sin embargo, este plazo no es taxativo, se concede a las partes la facultad de ampliarlo, esta facultad se establece en forma expresa en la ley referida en la parte final del inciso a) del artículo 4 al regular: "Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada no se hubiere establecido ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren, ampliar dicho término"; en cambio el Código de Trabajo lo regula de manera tácita, en efecto el artículo 51 parte conducente norma: "Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos de discordia." Nótese que dice cualquiera de las partes PUEDE ACUDIR, es decir no es un imperativo, lo cual deja abierta la posibilidad de la ampliación del plazo. Dicho plazo -treinta días- se contará según las leyes en estudio, después de presentada la solicitud. No obstante, en la práctica dicho plazo comienza a correr a partir del momento en que la Inspección de Trabajo notifica al empleador.

En cuanto a la facultad de ampliar el plazo legal, se nota que este es uno de los tantos medios contenidos en nuestra legislación para prolongar la negociación y en consecuencia evitar movimientos de huelga. Por lo cual los delegados laborales deben ser cautelosos en este aspecto, únicamente deben aceptar la ampliación cuando haya disposición e interés de la parte patronal, de tal manera que pueda

arribarse a la solución del conflicto, lo cual estimamos poco factible; lo único que se lograría es apesadumbrar a los trabajadores.

Tan pronto llegue a su término el plazo legal de treinta días o el de la ampliación convenida, asimismo cuando cualquiera de las partes esté haciendo uso de medidas dilatorias tendientes a entorpecer las negociaciones, se produce lo que se ha denominado "Agotamiento de la Vía Directa" y cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales de trabajo y previsión social a plantear el respectivo conflicto.

Capítulo IV

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA VIA DIRECTA

1. **Requisitos indispensables para la denuncia del vencimiento y discusión de un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo:**

La Denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, puede conceptuarse tomando como fundamento nuestra legislación: como el acto jurídico-formal, por virtud del cual el respectivo sindicato de trabajadores o sus representantes o, excepcionalmente el patrono o sus representantes, ponen en conocimiento de la otra parte por medio de la autoridad administrativa correspondiente y dentro del plazo establecido en la ley, que el pacto vigente se encuentra próximo á terminar su vigencia, con el único propósito o efecto, de proceder a la negociación de otro, para adecuar la normatividad vigente a la realidad económico-social.

De la anterior definición, se deduce, que en la legislación guatemalteca, se concede la facultad de denunciar el pacto colectivo, a las dos partes; aunque normalmente la denuncia es hecha por los trabajadores. Nótese que la denuncia no pone fin al Pacto vigente, pues su único efecto es dejar a las partes en libertad para negociar uno nuevo.

Para hacer la denuncia con plena validez, la parte respectiva debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Lo debe denunciar por lo menos con un mes de anticipación, de conformidad con el inciso b) del artículo 53 del código de trabajo. Claramente se colige que tal plazo no es limitativo; puede hacerse la denuncia con un plazo mayor, como ocurre normalmente en la realidad.

- b. Hacer llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima el proyecto del nuevo pacto; (artículo 51 tercer párrafo del código de trabajo).

2. Organos Administrativos que conocen la Denuncia:

Los órganos administrativos que conocen la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo son: La Inspección General de Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; aunque toda la tramitación prácticamente está a cargo de la Inspección General de Trabajo.

a. Inspección General de Trabajo:

La Denuncia del Pacto debe hacerse ante la Inspección General de Trabajo. Si la misma se ajusta a las disposiciones legales aplicables, la Inspección General de Trabajo, procede a dictar resolución teniendo por presentada la denuncia. Posteriormente se designa a un Inspector General de Trabajo para hacer llegar a la otra parte la denuncia respectiva. El Inspector designado, procede a hacer notificación haciendo entrega de las copias de la denuncia y documentos.

En la Resolución emitida, la Inspección General de Trabajo, fija a la otra parte un plazo discrecional -normalmente de 5 a 10 días- para que haga el pronunciamiento en relación a la forma en que desea discutir el proyecto: a) por la vía directa; b) con intervención de la Inspección General de Trabajo, o c) con la intervención de cualesquiera otro u otros amigables componedores.

Antes del vencimiento del plazo señalado a la parte correspondiente, ésta puede presentarse ante la Inspección General de Trabajo, por escrito, indicando la Vía a utilizar; la Inspección procede a dictar la resolución y efectúa la notificación a la parte denunciante.

Una vez transcurrido el plazo señalado sin que se haya hecho el pronunciamiento por la parte correspondiente, el o los inspectores designados se constituyen donde corresponda

y proceden a faccionar un acta llamada de ADJUDICACION, en la cual se hará constar la vía en que se llevará a cabo la negociación, a cuyo efecto la parte respectiva debe pronunciarse.

No obstante lo anterior; a partir del momento de la notificación de la denuncia, si ésta fue hecha por los trabajadores, la parte empleadora puede hacer uso de las denominadas OBJECIONES, naturalmente, dentro del plazo que le ha sido señalado. Dos son las objeciones que pueden plantearse:

- I. Puede argumentar la parte patronal en primer lugar: que el sindicato que pretende la negociación no es representativo pues sólo tiene obligación de negociar, cuando haya más de la cuarta parte de trabajadores sindicalizados. En este caso el sindicato, debe comprobar su representatividad, a cuyo efecto solicitarán a la Inspección General de Trabajo, proceda a practicar el conteo respectivo, en el cual debe tomarse como base las nóminas de salarios del mes anterior a la denuncia. La razón por la cual el conteo debe basarse en la nómina de salarios del mes anterior, es para evitar que el empleador, evada su responsabilidad, procediendo a contratar más personal, una vez notificada la denuncia.
- II. En segundo lugar, en el caso de que existan varios sindicatos; el empleador puede argumentar que el sindicato que ha planteado la denuncia no es el mayoritario, ya que de conformidad con el inciso b) del artículo 51 del código de trabajo, tiene obligación de negociar únicamente con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación. En este caso también debe procederse a verificar el conteo, para establecer si el sindicato es o no el mayoritario.

b. Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tiene ninguna participación relevante en la tramitación; su intervención es únicamente como receptor de una copia de la denuncia ya que el inciso b) del artículo 53 establece: "Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia." de donde se deduce que la denuncia debe hacerse por escrito. La remisión al Ministerio no tiene como hemos dicho ninguna relevancia en la negociación, su único objeto es para fines de control del referido Ministerio.

3. Omisión del Trámite de la denuncia ante los órganos administrativos:

Vinculadas con este aspecto pueden configurarse dos situaciones:

a. Omisión de la Denuncia:

Se refiere a la falta de planteamiento de la misma, es decir, ninguna de las partes, acude ante la Inspección General de Trabajo a hacer el respectivo planteamiento. Se entiende en este evento que las partes no desean negociar un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo, por lo cual, el efecto es tener por prorrogado automáticamente por un período igual al anterior el respectivo pacto colectivo. También puede ocurrir que la denuncia se plantee en forma extemporánea en cuya hipótesis la denuncia no tiene ninguna validez e igualmente se produce la prórroga automática.

Al momento de plantear la denuncia, los trabajadores deben tomar toda clase de precauciones, tales como cuidar que las copias se sellen debidamente con indicación de la fecha de recibido, así como que sea firmada por la persona encargada, para evitar que la parte patronal, tome cualquier tipo de maniobras aprovechándose de lo más mínimo y la presentación sea declarada extemporánea.

b. **Omisión del procedimiento ante la autoridad administrativa:**

En este caso, ocurre que la denuncia, sí se ha verificado dentro del plazo legal; no obstante, no se ha planteado ante la Inspección General de Trabajo, sino haciendo llegar el respectivo proyecto directamente a la otra parte; tal denuncia no tiene validez y en consecuencia se produce la prórroga automática.

Capítulo V

PROCEDIMIENTO JUDICIAL DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

1. Planteamiento del conflicto.

Una vez que se ha dado por agotada la VIA DIRECTA, tratándose de la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, cualquiera de las partes -comúnmente los trabajadores- puede acudir a los tribunales de trabajo y previsión social, a plantear el conflicto colectivo correspondiente (artículos 51 tercer párrafo y 378 segundo párrafo del Código de Trabajo). El planteamiento del conflicto en el evento de que lo haga la parte laboral, de conformidad con nuestra legislación debe ser acordado por la Asamblea General del Sindicato.

Si se trata de la negociación de un Convenio Colectivo, es decir, cuando no hubiere Sindicato de Trabajadores, sino que participa en la misma una COALICION o GRUPO COALIGADO de trabajadores, debe procederse conforme el artículo 377 primer párrafo que establece "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum" en este caso como lo hemos referido, no es obligatorio el ARREGLO DIRECTO, pero los trabajadores deben actuar con reserva.

De conformidad con el artículo 378 primer párrafo del Código de Trabajo, los delegados -comité ad hoc- o

los representantes sindicales -comité ejecutivo o tres de sus miembros- en su caso, deben hacer llegar el pliego de peticiones -proyecto de convenio o pacto en su caso- al respectivo juez, quien en el acto -inmediatamente- debe resolver ordenando se notifique al patrono, trabajadores o sindicato emplazado; a más tardar el día siguiente de su recepción. Nótese que por el principio de celeridad, el juez debe resolver sin pérdida de tiempo -en el acto- y la notificación debe hacerse a más tardar al día siguiente.

En cuanto a la competencia para el conocimiento del Conflicto colectivo de carácter económico social, la misma la tienen -cuando se trate del sector privado- en primera instancia los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de conformidad con el artículo 292 inciso b) del código de trabajo que estatuye "Los Juzgados de Trabajo conocen en primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones" b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título" y el artículo 294 parte final del mismo cuerpo de leyes que norma, "En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia." Refiriéndose a los tribunales de arbitraje.

En segunda Instancia la competencia corresponde a las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, según el artículo 303 del Código de Trabajo, que expresa "Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta", ya que contra el fallo arbitral procede el recurso de apelación de conformidad con el artículo 404 del mismo cuerpo legal.

Tratándose de conflictos colectivos de carácter económico social, entre el estado y sus trabajadores, la competencia es similar a la del sector privado; en efecto, la primera parte del artículo 6 de la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado, dice "Son compe-

tentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter económico-social, que se produzcan entre trabajadores del Estado y éste y sus entidades descentralizadas y autónomas, los tribunales de Trabajo y Previsión Social de la zona económica donde tengan los trabajadores su principal centro de ejecución de sus labores". En cambio, cuando se trate de un conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán en primera Instancia las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y en segunda Instancia la Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva, que en este caso será la cámara civil (artículo 6 segunda parte, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado).

1.1 Requisitos del memorial de introducción del Conflicto.

Los requisitos con que debe cumplirse en el memorial de introducción del conflicto, se describen en el artículo 381 del código de trabajo. En forma ordenada y técnica, se detallarán así:

- a. Designación del tribunal al que se dirige, indicando la zona económica a la que pertenece.
- b. Nombres y apellidos y demás datos de identificación de los delegados del Consejo o Comité Ad Hoc o permanente o de los representantes sindicales en su caso.
- c. Indicar y acreditar la calidad con que actúan.
- d. Se debe señalar lugar para recibir notificaciones, el cual debe establecerse en la población, en donde tenga su asiento el tribunal.
- e. Objeto de la comparecencia.
- f. Nombre de la parte -persona individual o jurídica-emplazada.

- g. Dirección en donde pueda ser notificada la parte emplazada.
- h. Indicación de que se adjunta con duplicado el pliego de peticiones o proyecto del pacto o convenio colectivo en su caso.
- i. Antecedentes de que se ha agotado la VIA DIRECTA, en su caso.
- j. Descripción del caso Concreto, y
- k. La petición de Trámite conforme a la ley.

El pliego de peticiones debe cumplir los requisitos que se señalan en el primer párrafo del referido artículo 381 del código de trabajo, es decir:

- a. Exponer con claridad en que consisten las peticiones.
- b. A quien o a quienes se dirigen.
- c. Cuales son las quejas.
- d. Indicar el número de trabajadores o de patronos en su caso, que las apoyan.
- e. Ubicación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia.
- f. Indicar cantidad de trabajadores que prestan sus servicios en los lugares de trabajo afectados.
- g. Lugar y fecha.
- i. Suscripción.

Debemos recordar, que el Derecho Procesal del Trabajo, se caracteriza por ser poco formalista, por lo cual no es necesario hacer fundamentos de derecho, citas de leyes, o cualquier requisito meramente formal. También debemos

tener claro que una cosa es la solicitud o Demanda Colectiva memorial de planteamiento del conflicto- y otra muy diferente es el PLIEGO DE PETICIONES, que contiene las pretensiones concretas de la parte emplazante, es decir, el proyecto del Pacto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo en su caso.

1.2 Representación de los Interponentes:

1.2.1 De los Delegados del Sindicato:

Previamente a referirnos a los delegados del sindicato, estimamos pertinente, presentar algunas definiciones sobre tal institución.

Guillermo Cabanellas, citado por De Buén, da el siguiente concepto: "Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales" (96). Para De la Cueva el sindicato "Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas" (97). Por su parte Francisco de Ferrari, indica: "Defínese el sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y condiciones similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes" (98). El autor Krotoschín, citado por Guerrero Figueroa, lo define así: "Las asociaciones de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales com-

(96) De Buén Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Pág. 690

(97) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 283

(98) De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Vol. IV. Pág. 177

prendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo" (99). Los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, refieren: "Por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas, que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes." (100). El autor Juan D. Pozzo, citado por De Buén, indica que los sindicatos son "Agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros" (101). Guerrero Figueroa, lo define así: "Es toda organización, con carácter permanente, de trabajadores o patronos, que se unen con el propósito de estudiar y proteger los intereses que les son comunes en su profesión, y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados, excluyendo todo fin lucrativo, político y religioso, dentro de un espíritu de equilibrio social y económico (102).

Para nosotros, Sindicato es toda asociación de personas dedicadas a la misma profesión u oficio o a profesiones u oficios similares, constituyente de la máxima expresión de la unión de los trabajadores; cuyas características básicas son la PERMANENCIA y el constituir una PERSONA JURIDICA -posee personalidad jurídica- organizada fundamentalmente con el propósito de alcanzar la JUSTICIA SOCIAL en las relaciones de trabajo, para lo cual se proponen el estudio, defensa, protección y mejoramiento de las condiciones de trabajo e intereses que son comunes a los agremiados.

 (99) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 72.

(100) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo II. Pág. 309.

(101) De Buén Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo II, Pág. 690.

(102) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 74.

En el campo legal, el artículo 206 del código de trabajo establece: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes."

Tanto en el Sector Privado, como en el Público, el respectivo sindicato actúa como sujeto procesal en la Vía Judicial para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, según se deduce de los artículos 49 y 214 inciso a) del código de trabajo y 5 inciso b) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

En cuanto a los delegados del Sindicato, debe distinguirse dos situaciones:

a) Delegados designados para el planteamiento del conflicto. Debe tomarse en cuenta que es la Asamblea General la que acuerda el planteamiento respectivo; en este caso ejercerán la representación, el Comité Ejecutivo en pleno o tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General, la cual les confiere facultades para suscribir cualquier arreglo en definitiva o simplemente Ad Referéndum, según los artículos 377 segundo párrafo y 222 inciso d) del código de trabajo. Estos delegados en cumplimiento de lo establecido en el párrafo final del artículo 323 del código de trabajo, deben acreditar su personería en la primera gestión; es decir, que con el memorial de planteamiento del conflicto deben acompañarse los documentos respectivos. Tales documentos son:

- a. Fotocopias auténticas de las credenciales sindicales, extendidas por el Departamento de Registro Laboral, Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b. Fotocopia Certificada, extendida por la Secretaria del Departamento de Registro Laboral, Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de

Trabajo y Previsión Social, donde conste la Personalidad Jurídica del Sindicato.

c. Certificación extendida por el Secretario de Actas, donde conste la decisión de plantear el conflicto colectivo; su designación como delegados y la clase de facultades que les han sido conferidas.

b) Distintos son los delegados a que se refiere el artículo 382 del Código de Trabajo -aunque pueden ser las mismas personas-. En efecto, cuando ya ha sido designado el tribunal que conocerá en definitiva del conflicto, (solamente para el departamento de Guatemala); dentro de las doce horas de recibido el pliego de peticiones, debe proceder a la formación del Tribunal de Conciliación, y debe notificar a las partes, que dentro del término de veinticuatro horas deben nombrar una delegación análoga a la prevista en el artículo 377 del Código de Trabajo, es decir, tres delegados que conozcan bien las causas que han provocado el conflicto -se colige que deben ser miembros del Comité Ejecutivo-bajo apercibimiento de designarlos de oficio en caso de desobediencia, (con las reformas introducidas al Código de Trabajo por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República, pareciera que el Tribunal de Trabajo y Previsión Social, no tiene que integrar el Tribunal de conciliación, pues el mismo permanecerá en cada juzgado; sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, aún no ha procedido a la organización de tales tribunales). Estos delegados deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tenga su asiento el tribunal y en el evento de que no lo hagan se les notificará en el lugar señalado por la parte emplazante o por los estrados del Tribunal, (artículo 383 del Código de Trabajo).

La razón por la cual en caso de que las partes no cumplan con designar a sus delegados, los nombra de oficio el tribunal, es para que tengan representación y no se vulnere el derecho de defensa además para no retardar el trámite correspondiente.

Otro aspecto muy importante, es que a estos delegados, sólo se admite que se les confiera facultades o poder suficiente para suscribir arreglo en definitiva y no simplemente ad Referéndum. Estas delegaciones, son las que intervienen en el procedimiento de conciliación.

1.2.2 De los Delegados del grupo coaligado -Comité Ad Hoc:-

El autor Paul Pic, citado por Guerrero Figueroa, define a la Coalición o grupo coaligado indicando que se trata de la "Acción concertada de un cierto número de obreros o patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes" (103). Por su parte los autores Bayón Chacón y Pérez Botija, refieren: "Coalición es una unión circunstancial de personas con intereses profesionales comunes encaminadas a la defensa de los mismos" (104). Para De Ferrari: "La coalición es una forma pasajera y a veces tumultuaria de asociación, que siempre tiene lugar en vista de un fin concreto e inmediato" (105). El autor Santamaría de Paredes citado por los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres la define de la siguiente manera: "La coligación es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses..." (106).

A nuestro criterio, la Coalición, es el agrupamiento temporal por medio del concierto de cualquiera de los elementos de la relación de trabajo -trabajadores o patronos- cuya finalidad estriba en proveer a la defensa de los derechos e intereses comunes al grupo.

(103) Guerrero Figueroa, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Pág. 212.

(104) Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. Op. Cit. Tomo II Pág. 537.

(105) De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Vol. IV. Pág. 153

(106) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo II, Pág. 140.

Resulta oportuno, indicar que estimamos que la Institución de la coligación o coalición, es acreedora de una especial importancia ya que por su conducto es posible que los trabajadores no organizados en sindicatos puedan promover las mismas pretensiones que los sindicalizados. Sin embargo, es de hacer notar el carácter esencial de la coalición o sea su TEMPORALIDAD -a diferencia del sindicato que tiene carácter permanente- lo que implica que la misma se constituye especialmente para la consecución de algún objetivo, y conseguido éste o al manifestarse la imposibilidad de su consecución, la misma se disuelve automáticamente -por tanto pueden haber tantas coaliciones como controversias surjan en la empresa o centro de trabajo.

Otro rasgo típico de la coalición, es la ausencia de personalidad jurídica, por ello ha sido considerada como una unión circunstancial de hecho, no origina una persona jurídica; de tal manera que los integrantes no tienen el carácter de miembros afiliados, sino de simples adheridos fortuitos.

Estamos en el caso de inexistencia de Sindicato de Trabajadores, por tanto la negociación culminará en el denominado por nuestra legislación: CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. En este caso el grupo coaligado, en la Asamblea que celebre para el efecto designará tres delegados -que integrarán el comité ad hoc- que conozcan las causas del conflicto, a los que en el propio documento se les debe conferir poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum, (Artículo 377 primer párrafo del código de trabajo).

En relación a los trabajadores del Estado, también ejerce la representación o interviene como sujeto procesal el Comité Ad-Hoc, de conformidad con el artículo 5 inciso b) parte final del Decreto número 71-86 del Congreso de la República.

También los delegados de la coalición, deben cumplir con el artículo 323 párrafo final del Código de Trabajo, es decir, deben acreditar su personería en la primera gestión.

En este caso se acredita, con el original del acta o documento levantado con motivo de la Asamblea en la que se decide el planteamiento del conflicto, constando en el mismo la clase de facultades que les han sido conferidas.

En cuanto a los delegados a que se refiere el artículo 382 del Código de Trabajo, es decir, los que intervendrán en el procedimiento de conciliación, su designación se hace en la misma forma; o sea, basándose en el artículo 377 del Código de Trabajo. En este caso también sólo se admite que se les confiera facultades para suscribir cualquier arreglo en definitiva; y en caso que las partes no los designen, el tribunal los designará de oficio; también deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de omisión, se harán por los estrados del tribunal.

1.2.3 Del Empleador -del sector privado y del Estado-:

Como ya lo hemos indicado, cuando se ha designado el tribunal que conocerá en definitiva del conflicto (actualmente para el departamento de Guatemala); éste debe proceder a "Integrar el Tribunal de Conciliación" y debe notificar a las partes, que deben nombrar dentro de las veinticuatro horas siguientes una delegación. Esta delegación, es la que tendrá intervención en el procedimiento de conciliación. La parte patronal debe designar, entonces, una delegación, dentro de las 24 horas siguientes a la notificación; integrada por tres delegados que conozcan bien las causas del conflicto. En caso de desobediencia, el tribunal los nombra de oficio. Estos delegados deben cumplir con las mismas obligaciones que señalamos para los delegados de los trabajadores e igualmente sólo se admiten con facultades para suscribir cualquier arreglo en definitiva, (artículos 382 y 377 del código de trabajo).

En relación al estado, el artículo 5 inciso b de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en su parte conducente regula "En la Vía jurisdiccional (conciliación), el Estado, sus entidades

descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la autoridad máxima del Ministerio Público, pudiendo acudir en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada,..."

2. Previsiones. Interpretación de los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

El artículo 379 (reformado por el artículo 29 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República) prescribe "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de un mil (Q.1,000.00) a cinco mil (Q.5,000.00) quetzales y con arresto de quince a treinta días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir." De conformidad con el artículo transcrito, el Tribunal ante el que ha sido planteado el conflicto colectivo, no tiene facultad para conocer del asunto; no puede examinar si en el memorial se cumple con los requisitos legales; la ley le obliga emitir resolución, en la cual, las partes fundamentales las van a constituir: en primer lugar, las prevenciones, que tienen la función de actuar como medidas de garantía y por ello se decretan inaudita parte -sin oír a la otra parte-. Estas prevenciones, tienen por objeto mantener las relaciones de trabajo, como si no se hubiere planteado el conflicto; persiguen evitar la menor represalia de una parte contra la otra -como cambios de sección, traslados, cambios de horario-; también prohíbe que se produzcan impedimentos en el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Para el evento de que alguna de las partes transgreda las prevenciones decretadas en lo que les compete, se hará acreedor a una multa que oscila entre los parámetros descri-

tos en el párrafo anterior y el arresto de quince a treinta días, dependiendo de la relevancia de las represalias tomadas, así como del número de personas que resulten afectadas por la medida. Adicionalmente, debe repararse en forma inmediata los daños que se hubiesen ocasionado con las actitudes asumidas, lo cual no libera a la infractora de las responsabilidades penales subsecuentes. Debe repararse el daño, en virtud de que las represalias tomadas adolecen de nulidad -son nulas ipso jure- y están en contradicción con la ley según lo previsto en el artículo 12 del Código de Trabajo; viola la resolución emitida por el Tribunal; la solución estriba en volver las cosas al estado que se encontraban antes de acaecido el hecho infractor.

La otra de las prevenciones decretadas, tiene fundamento en la estabilidad laboral, se configura la inamovilidad de los trabajadores; tal medida de garantía la regula el artículo 380 (adicionado por el artículo 30 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República) del Código de Trabajo que dice "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizado por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo, sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicará la sanción. Si aún así persistiere la desobediencia, ordenará la detención del responsable para que cumpla con el arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. Para estos casos el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada, en este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal." Se evidencia que no puede ocurrir ninguna terminación de contrato o

relación de trabajo, sin autorización del Organó Jurisdiccional, el que tramitará el asunto en la vía de los incidentes. A mi criterio, aún las renunciaciones debe autorizarlas el Juez, puesto que ello persigue proteger al laborante al máximo, en virtud de que durante el trámite del conflicto el empleador puede utilizar procedimientos tendentes a obligar al trabajador a que renuncie a su contrato de trabajo o relación laboral. En el supuesto de que se provoque arbitrariamente la terminación del contrato, estando vigente el emplazamiento, éste también será nulo ipso jure.

No obstante, haber sanciones, para el caso de infracción a las Prevenciones, estimamos que las mismas no provocan el impacto que debieran sobre la parte patronal, es decir, son poco efectivas, pues en caso de imposición de las multas, no afectarán en forma significativa su patrimonio, lo cual torna ineficaces a dichas medidas de garantía; evidenciándose incumplimiento de la ley por parte de los empleadores.

Los efectos de las Prevenciones -medidas de garantía- se producen desde el momento -día y hora- en que se entregue el pliego de peticiones al respectivo juez, pues desde ese momento se entiende planteado el Conflicto Colectivo; por lo cual consideramos infundadas las interpretaciones de asesores patronales en el sentido de que el conflicto se entiende planteado hasta el momento de la notificación al empleador o bien hasta el momento de la Integración del Tribunal de Conciliación. También, los empleadores suelen hacer mal uso de los medios de impugnación, mediante la interposición de recursos -nulidades- con la pretensión de dejar sin efecto la Resolución y consecuentemente se levanten las prevenciones decretadas.

En segundo lugar, la otra parte fundamental de la Resolución emitida por el tribunal ante el cual se hace el respectivo planteamiento del Conflicto Colectivo (solamente en el departamento de Guatemala), es la REMISION DEL EXPEDIENTE A LA SECRETARIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, para que la PRESIDENCIA DEL ORGANISMO JUDICIAL, haga la designación del tribunal que conocerá

el conflicto en definitiva, en cumplimiento del Acuerdo de fecha veintiseis de mayo de mil novecientos cincuentidos de la Presidencia del Organismo Judicial. Por eso, es que al principio referimos, que el tribunal ante el que se plantea el conflicto no tiene competencia para entrar a conocer el fondo del asunto.

2.1 La Estabilidad como antecedente del nexo laboral en materia Colectiva.

2.1.1 Concepto de Estabilidad

El autor Russomano Mozart, la define así: "La estabilidad,...es la negación, no sólo jurídicamente sino también de hecho de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad" (107). Por su parte el autor Cesarino Jr. citado por José Montenegro Baca, da el siguiente concepto: "Definimos la estabilidad como la garantía legal o contractual en virtud de la cual, el empleado que no ejerce cargo de confianza, ni trabaja para profesionales liberales y que cuenta con un determinado número de años de servicios efectivos, en la misma empresa, solamente podrá ser despedido mediante la existencia de justa causa judicialmente comprobada" (108). Al respecto Ernesto R. Katz, indica: "Entendemos por estabilidad,...el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas" (109). Mario de la Cueva, refiere: "La Estabili-

-
- (107) Russomano Mozart, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la empresa. 3a. edición. Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Publicaciones. México, 1983. Pág. 14.
- (108) Montenegro Baca, José. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. Pág. 317
- (109) Katz, Ernesto R. La Estabilidad en el empleo. Editorial Roque Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1957. Pág. 3

dad en el empleo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación" (110). José Montenegro Baca, señala: "La estabilidad es un derecho reconocido al trabajador en detrimento de la facultad absoluta del empleador de despedir al trabajador, sin expresión de causa y sin cortapisa alguna, pues merced a la estabilidad, le es permitido despedirlo sólo cuando sobreviene justa causa" (111). Krotoschín la conceptúa de la siguiente manera: "Con relación a este concepto de una estabilidad auténtica (por no depender de situaciones circunstanciales) se ha hablado a veces, de un "derecho del trabajador al empleo", en el sentido de un derecho real (o cuasireal) que para unos se asemeja a la propiedad, para otros a la mera posesión, y respecto del cual el empleo (puesto) aparece como un bien jurídico que forma parte del patrimonio del trabajador. El empleador no tiene libertad para privar al trabajador de este bien sino por determinadas causas, enumeradas taxativamente en principio. La relación de trabajo confiere al trabajador un poder jurídico similar a la posesión, sobre el puesto en que se le ha colocado en la empresa" (112). El autor De Buén, la conceptúa en la forma siguiente: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinadas, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea seña-

(110) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I, Pág. 219.

(111) Montenegro Baca, José. Op. Cit. Pág. 319

(112) Krotoschín, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I, Pág. 494.

lando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural" (113).

La naturaleza misma del hombre, lo ubica como consumidor necesario para satisfacción de cualquier tipo de necesidades -fisiológicas, sociales, etc.-. Este factor lo obliga o lo inclina a la búsqueda de los elementos necesarios para procurarse tal satisfacción, le urge entonces, obtener ingresos monetarios que le permitan la adquisición de tales elementos satisfactorios, de consiguiente necesita emplearse, necesita trabajo.

Por regla general, los ingresos como retribución -salario- que el trabajador obtiene a cambio de la prestación del servicio, constituyen la única fuente económica contribuyente a la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, por lo cual es natural que los laborantes se inclinen a obtener el mantenimiento de su relación laboral; debe existir por tanto, regulaciones adecuadas, tendentes a la evitación de despidos arbitrarios, sin ninguna justificación, simplemente por decisión antojadiza del empleador. En caso contrario, el empleado sin ningún tipo de protección contra el desempleo, necesariamente caería en miseria, lo cual incluso contraería los postulados de una economía sana.

De lo apuntado colegimos, que el hombre no sólo necesita darle satisfacción eventual a sus necesidades, sino permanente, de consiguiente también necesita CERTEZA Y SEGURIDAD, en cuanto al mantenimiento de su trabajo para la obtención de ingresos y consecuente adquisición de los factores de sus necesidades.

La Estabilidad en el trabajo, constituye un principio fundamental para el desarrollo en forma adecuada de las relaciones laborales, se trata con esta institución del logro

(113) De Buén Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo I, Pág. 573.

de la seguridad laboral del trabajador en su empleo. Por las ventajas que importa al empleado, es la máxima aspiración de los trabajadores, se pretende eliminar el libre arbitrio o decisión unilateral, en cuanto a la terminación de los contratos de trabajo. Consideramos que la mayoría de labores tienen como caracterización: LA PERMANENCIA, es decir, son necesarias para el desarrollo empresarial, subsisten las causas originantes de las relaciones contractuales, por lo mismo, la actividad del laborante, asume la calidad de indispensable para la empresa, se supone la continuidad del trabajo.

Debe establecerse diferenciación entre Permanencia y Continuidad. La continuidad alude a la naturaleza de la prestación del servicio, la cual es considerada de TRACTO SUCESIVO, carece de instantaneidad; por el contrario la permanencia se refiere, a la característica personal de la prestación del servicio, a la vinculación del laborante con el trabajo, indefinidamente aunque el trabajo carezca de continuidad. También debe distinguirse la permanencia de la Estabilidad; la Estabilidad es consecuencia de la primera y hace alusión a la normatividad garantizante de la conservación del empleo.

Algunos autores fundamentados en los conceptos de PERMANENCIA Y CONTINUIDAD, estiman que la estabilidad actúa como un derecho de propiedad del trabajador. No compartimos tal posición, por considerarla diametralmente opuesta a la esencia de la institución, pues en tal evento, el trabajador se convertiría en adquiriente de beneficios producidos por la empresa, actuando como empresario y no dependiente de un salario. Para nosotros, la Estabilidad no es Derecho sobre el empleo, sino un Derecho al goce del empleo y al mantenimiento del mismo.

Los trabajadores, puede afirmarse son el factor más importante de la producción, sin su concurrencia no puede alcanzarse el desarrollo equilibrado de la empresa, su colaboración se torna fundamental, son los que contribuyen en mayor medida al crecimiento económico empresarial; dejan

parte de su vida en la empresa, produciendo utilidades para el patrono, por lo mismo, el trabajador al menos debe gozar del derecho a permanecer en su trabajo. No obstante si se le permite al patrono, dar por terminados unilateralmente los contratos de trabajo, tal permisión, adolece de injusticia.

Estimamos que la Estabilidad, encuentra ubicuidad y a la vez constituye su fundamento básico, en el Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, es decir, sólo beneficia a los laborantes que tienen la calidad de permanentes. Esta modalidad del contrato de trabajo se basa en la naturaleza de las labores, es decir en la persistencia o subsistencia de la materia de trabajo; la indeterminación en el plazo trae como consecuencia que conforme transcurre el tiempo el trabajador se vincula más estrechamente a la empresa. No hay entonces, limitación temporal en cuanto a la vigencia del contrato; se establece así la regla general; de tal manera que el patrono no puede despedir a los laborantes unilateralmente. En nuestro ordenamiento jurídico-laboral, tal modalidad contractual es la regla general, se persigue, la continuidad laboral, a falta de estipulación ilícita y expresa en contrario los contratos deben entenderse celebrados por tiempo indefinido.

Por nuestra parte, y tomando como precedente las consideraciones anteriores, conceptualizamos a la Estabilidad Laboral de la siguiente manera: Es el derecho correspondiente a los trabajadores para la conservación de sus empleos, mientras subsista la causa que les dió origen y el patrono no tenga causa justa para disolver la Relación de trabajo; representa por tanto, certeza y permanencia en el trabajo y persigue evitar despidos antojadizos o caprichosos -arbitrarios e injustos- por el empleador, es decir, actúa como límite a la autonomía empresarial.

2.1.2 Opiniones Contrarias a la Estabilidad Laboral:

Como es natural, en el estudio de cualquier institución, por lo general surgen posiciones favorables y otras opuestas, en tal sentido se han manifestado algunos autores.

Rafael J. Bielsa, citado por García Solís, refiere: "Un exceso de protección puede resultar peligroso, fundado en que la seguridad en el empleo, consecuencia lógica de la estabilidad, puede engendrar una tendencia burocrática que anule toda iniciativa, debilitando la noción de responsabilidad. Esta seguridad del trabajador y por consiguiente una falta de espíritu de superación traería un estancamiento de la economía, semejante al provocado por las corporaciones medioevales; y, reafirmando el concepto finaliza diciendo: El exceso de tranquilidad engendra fatalmente el conformismo y éste es el mayor enemigo del progreso" (114). Deveali citado por Katz, expone: "La estabilidad se propone otorgar al empleado la seguridad del trabajo y la retribución correspondiente mientras dure su actividad laboral, y hasta que pase a gozar de los beneficios jubilatorios. Esta garantía por un lado, es un elemento de tranquilidad y como tal puede influir en forma positiva sobre la dedicación y rendimiento. Pero puede por otro convertirse en un elemento negativo, disminuyendo hasta anularlo el espíritu de iniciativa y el deseo de mejoramiento, favoreciendo en los elementos menos buenos, la haraganería y el desinteresamiento hacia el trabajo que realizan". (115)

Por nuestra parte, no encontramos justificación a tales opiniones; por el contrario, nos manifestamos anuentes a considerar a la estabilidad como factor fundamental de la Relación Laboral tanto en Materia Individual como Colectiva. Cuando el trabajador tiene la seguridad o garantía de la continuidad laboral, es decir, que en ningún momento puede ser despedido por decisión unilateral del empleador, tratará de alcanzar el mejoramiento y perfeccionamiento de sus capacidades y habilidades, de tal manera el trabajador prestará los servicios en forma más eficiente y dedicada,

(114) García Solís, Armando Uriel. La Reinstalación como un medio para garantizar la Estabilidad de la Relación Laboral en el Derecho Guatemalteco. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). 1980. Pág. 15 y 16.

(115) Katz, Ernesto R. Op. Cit. Pág. 25

umentando la productividad tanto en cantidad como en calidad, con las consiguientes ventajas para el empresario. Debe quedar claro, que la estabilidad beneficia a las dos partes de la relación; al trabajador porque le da certeza, seguridad en cuanto al mantenimiento de su empleo, lo que provoca la búsqueda de su profesionalización para poder aspirar al mejoramiento de sus condiciones de trabajo, y al empleador, porque la profunda dedicación del trabajador, le importa mayores utilidades.

2.1.3 Clases de Estabilidad

2.1.3.1 Estabilidad Absoluta

La Estabilidad Absoluta, es también denominada: Estabilidad Propia. Russomano Mozart, refiere que en el caso de la Estabilidad Absoluta "El despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustificadamente despedido." (116). Por su parte Mario de la Cueva la define así: "Se habla de estabilidad absoluta, cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de resolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada" (117). Los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, indican: "...la estabilidad absoluta o perdurabilidad,...consolida el nexo del trabajador con la empresa por cuanto sólo puede ser dado de baja en la misma con justificada causa" (118).

Nosotros la definimos de la siguiente manera: La Estabilidad Absoluta, es un principio de máxima protección al empleado, por virtud del cual, el mismo -trabajador-, goza de la mayor certeza en cuanto a la permanencia en su trabajo, por cuanto que representa una negación total

(116) Russomano Mozart, Víctor. Op. Cit. Pág. 13

(117) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I, Pág. 221

(118) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo III, Pág. 79

para el patrono para la disolución en forma unilateral del vínculo laboral; pudiéndolo disolver sólo mediante la concurrencia de causas justas para ello.

Estimamos que la estabilidad absoluta es la auténtica estabilidad, por la máxima protección al laborante, evita despidos arbitrarios, sólo por causas justificadas se factibiliza la terminación de las relaciones contractuales. De tal manera que cualquier otra forma en que se pretenda encuadrar a la estabilidad, nos colocaría ante una falsa o pseudo estabilidad. Esta Estabilidad, en la legislación guatemalteca, se regula sólo excepcionalmente, por tanto no encuentra más que ubicuidad doctrinaria.

2.1.3.2 Estabilidad Relativa:

La Estabilidad Relativa o impropia es conceptuada por Muñoz Ramón indicando: "Nos topamos con la estabilidad relativa cuando, sin que exista causal de despido, el patrón está facultado para disolver unilateralmente en algunos casos de excepción la relación de trabajo" (119). Por su parte Russomano Mozart, dice que en la estabilidad relativa: "el despido sólo se traduce en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar" (120). De la Cueva, refiere: "Se habla de estabilidad relativa, cuando se autoriza al patrono en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización" (121).

Por nuestra parte, entendemos por estabilidad relativa, aquella institución laboral, que faculta al empleador para privar al trabajador de su empleo, es decir, le concede la facultad de disolver unilateralmente la relación de trabajo, sin necesidad de tener que invocar la existencia de causa

(119) Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. Tomo II, Pág. 281

(120) Russomano Mozart, Vícto. Op. Cit. Pág. 13

(121) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I, Pág. 221

justificada para el efecto; con la única obligación de la indemnización correspondiente.

Notamos que en esta clase de Estabilidad, es la voluntad del patrón -sin justificación alguna- la que determina el momento de la terminación del contrato, en tal sentido no podemos hablar de una verdadera estabilidad, la denominamos falsa o pseudo estabilidad, en virtud de que el trabajador no tiene asegurada la permanencia en su trabajo; no obstante el carácter de continuidad de la prestación del servicio. El hecho de que el empleador tenga la obligación de indemnizar al empleado, no representa ningún obstáculo de importancia, en el momento en que su antojo conduzca a la terminación de la relación de trabajo.

Nuestra legislación, generalmente regula la Estabilidad relativa, con algunas raras excepciones de estabilidad absoluta, las cuales adicionalmente son de carácter temporal.

2.1.4 La Estabilidad Laboral en Materia Colectiva.

Nuestra legislación, regula varias instituciones que tienen vinculación con la idea de la Estabilidad en el trabajo, las cuales enumeramos: Suspensión del Contrato de Trabajo, Substitución Patronal, Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, la inamovilidad Sindical, el Derecho a la Reinstalación y las llamadas prevenciones.

Con el objeto de nuestro estudio, tienen vinculación las tres últimamente enumeradas. En este apartado sólo nos referimos a la Inamovilidad Sindical. Las llamadas Prevenciones, las tratamos anteriormente y en cuanto al derecho a la Reinstalación, la estudiaremos al referirnos a la solicitud de Reinstalación.

Guillermo Cabanellas, citado por Roberto Pérez Patón, define la Inamovilidad Sindical de la siguiente manera: "Se trata de un derecho de estabilidad en el empleo para aquellos trabajadores que ejercen cargos directivos o representativos del sindicato al cual pertenecen, como también en favor

de los delegados del personal, miembros de comisiones internas u otras funciones similares de representación del grupo profesional." (122). El autor Lamas, citado por De Ferrari expone: La inamovilidad sindical es "La protección especial que la ley otorga a los trabajadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato de trabajo con motivo de su actividad sindical" (123). Por su parte Guerrero Figueroa, expone "...en general, se considera esa institución laboral, como un privilegio que el Estado otorga a los dirigentes sindicales, con el fin de garantizarles la estabilidad en el empleo" (124).

Nosotros, la entendemos de la siguiente manera: garantía de origen legal o convencional -negociación colectiva- y fundamentada en la estabilidad laboral, de que gozan los trabajadores que asumen la calidad de dirigentes sindicales, por cuya virtud tales empleados, no pueden ser despedidos, así como tampoco pueden modificarse sus condiciones de trabajo, por motivos vinculados a su gestión, sin que medie causa justa o autorización para el efecto.

Con relación a este tópico, el autor López Larrave citado por Valle Valdizán, refiere "Soy un convencido de que en un nuevo Código de Trabajo, debe fortificarse considerablemente la estabilidad de los trabajadores en su empleo y regularse de tal manera el derecho sindical, que el principio recogido desde el Decreto 330 del Congreso en el sentido de que el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo "lleve a cabo una política Nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo", tenga alguna efectividad y deje de ser el precepto cínicamente hipócrita con que se le ha

(122) Pérez Patón, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Homenaje al Profesor Ernesto Krotoschín. Pág. 237.

(123) De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Vol. IV. Pág. 194 y 195

(124) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 107.

mantenido en el artículo 211 del código de trabajo durante los últimos 20 años" (125).

En materia Colectiva la Estabilidad tiene trascendental importancia, sin seguridad y certeza en cuanto a la permanencia en sus puestos, los empleados son incapaces de arrancar del patrono mejoras de tipo económico social, pues en tal supuesto se imposibilita la organización de los mismos. Por no ser nuestra materia, sólo queremos recalcar que cuando los empleados no gozan de la protección garante de la estabilidad laboral, cualquier movimiento obrero, incluso tendente a la Organización Sindical, se vería malogrado, por la actividad patronal de dar por terminados unilateralmente los contratos de trabajo; es decir, mediante el despido. Debemos recordar que el desarrollo del Derecho Colectivo del Trabajo, tiene como protagonista fundamental la organización de los trabajadores, sin la cual tal parte del Derecho del Trabajo, se vería frenada, de tal manera que debe brindarse una adecuada protección a los trabajadores para la obtención de las mejoras económico-sociales.

En nuestro ordenamiento jurídico, la inamovilidad sindical se regula en el artículo 223, literal d) del Código de Trabajo (reformado por el artículo 21 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República) que prescribe "Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo

(125) Valle Valdizán, Roberto Adolfo. La Estabilidad en el Trabajo: Factor Fundamental de las Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis) 1978. Pág. 83.

competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio". Esta inamovilidad debemos entenderla adscrita al contrato de trabajo, como un derecho inmanente a los cargos de dirección sindical, por esto, estimamos que tal derecho no debe pertenecer sólo a algunos dirigentes, sino a todos, lo cual contribuiría al aumento en la fuerza del movimiento obrero; ello es admisible pues se están superando los derechos mínimos regulados en la ley, y precisamente, esa es la función del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. El patrono no puede o no goza de la facultad de despedir sólo por su voluntad a esos trabajadores; éste es uno de los casos que con carácter excepcional, y temporal se regula en nuestra legislación la llamada ESTABILIDAD ABSOLUTA. El derecho a la estabilidad absoluta tiene, también, una excepción: cuando el laborante incurra en alguna de las causas justas para dar por terminado el contrato; en esa circunstancia no puede el empleador por su propia voluntad extinguir la relación, se hace necesario que acuda ante el Organo Jurisdiccional y demandar, en juicio ordinario, la terminación del contrato de trabajo o relación laboral, proceso en el cual deberá probar la causa justa en que se fundamenta su pretensión. En el supuesto de que el empleador despida a un laborante que goce de inamovilidad sindical, sin agotar el juicio ordinario, faculta al trabajador para iniciar juicio ordinario de reinstalación a efecto de que se declare la nulidad absoluta por la violación de leyes prohibitivas expresas.

La inamovilidad sindical, como se colige de la norma transcrita, beneficia a todos los miembros del Comité Ejecutivo y Ejecutivo Provisional. La inamovilidad sindical de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, de un sindicato en vías de formación tiene eficacia desde el momento en que la Inspección General de Trabajo tiene conocimiento de esa elección; a nuestro criterio, la precitada inamovilidad, debería ser efectiva desde el momento en que los integrantes del Comité Ejecutivo Provisional resultan electos -hecho

que, desde luego, debe hacerse constar en el acta de formación de la organización, para evitar cualesquiera represalias patronales-. En síntesis la inamovilidad sindical de los integrantes del comité Ejecutivo Provisional se extiende, en el tiempo de igual manera que a los miembros del Comité Ejecutivo de Organización Sindical con Personalidad Jurídica.

El artículo 102, literal q) de la Constitución Política de la República, prescribe "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo". Siguiendo la interpretación literal, esa norma supone que el beneficio de la inamovilidad se extiende a todos los trabajadores que han concurrido a la formación del sindicato, gozando de ese privilegio a partir del momento en que la Inspección General de Trabajo tiene conocimiento de la formación. Ante la incertidumbre del lapso durante el cual los trabajadores gozan de la inamovilidad, el artículo 209 del Código de Trabajo (reformado por el artículo 15 primer párrafo del Decreto número 64-92 del Congreso de la República) regula "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento en que se den aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato, y gozarán de esta protección hasta sesenta (60) días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial". El ámbito temporal de la inamovilidad lo consideramos demasiado reducido, puesto que tan pronto transcurran los sesenta días de la publicación de los estatutos, el empleador puede dar por finalizada la relación laboral de los afiliados al sindicato y que no gozan del beneficio de los integrantes del Comité Ejecutivo; se hace necesario su ampliación, a efecto de que la organización sindical se vea fortalecida.

2.1.5 Estabilidad Absoluta Temporal en el procedimiento colectivo de carácter económico social:

Anteriormente referimos que la Estabilidad Absoluta, consiste en una negación total para el patrono de poder

dar por terminada la relación laboral, salvo que concurren circunstancias encuadradas en las causas justas para el efecto. También indicamos que en nuestra legislación, sólo existen casos excepcionales de Estabilidad Absoluta Temporal; uno de tales supuestos ocurre en la sustanciación del conflicto colectivo de carácter económico social; en efecto, el ya citado artículo 379 regula "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de mil (Q.1,000.00) a cinco mil (Q.5,000.00) quetzales y con arresto de quince a treinta días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de personas afectadas por éstas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir". Por su parte, el también ya citado artículo 380 del Código de Trabajo en la primera parte norma: "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de trabajo y previsión social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido".

De tal manera, que debemos entender que desde el día y hora en que el pliego de peticiones se presente ante el respectivo órgano jurisdiccional, planteando el conflicto respectivo, el empleador no goza de libertad para dar por terminadas las relaciones de trabajo. Lógicamente, queda a salvo la existencia de causa justa, la cual debe ser deducida y demostrada por el empleador. Entonces, la ley exige autorización judicial, por tanto, sólo el juez puede autorizar la terminación de los contratos de trabajo, en consecuencia no tiene efecto la voluntad patronal, por lo cual se trata de ESTABILIDAD ABSOLUTA.

2.1.5.1 Solicitud de Reinstalación:

García Solís, define la Reinstalación de la siguiente manera: "Es poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no sólo posesión física, sino también jurídica, o sea, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en un lugar de trabajo, son derechos que nacen de la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el laborante y el patrono, consecuencia de la relación de trabajo, en otras palabras, es el derecho a la estabilidad en el trabajo" (126). De la Cueva, apunta "Entendemos por reinstalación, la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo" (127).

Nosotros la definimos así: Institución jurídica fundamentada en la estabilidad en el empleo, encaminada al restablecimiento o restitución del trabajador en su situación anterior, debido a que su cesantía temporal se produjo por actitudes malintencionadas del empleador; en consecuencia, el trabajador gozará no sólo de los derechos que le correspondían con anterioridad sino también de los que adquirió durante el tiempo en que estuvo cesante, se trata por tanto de un acto jurídico.

El volver a instalar al trabajador en su empleo, implica la restauración de sus derechos, los cuales en este caso serán no sólo los que le correspondían antes del despido arbitrario, sino también los que pudiese haber adquirido durante el tiempo en que estuvo cesante, es decir, alejado de su trabajo; como por ejemplo, el salario. El trabajador no pierde sus derechos en virtud de que su cesantía temporal, se debió a actitudes malintencionadas del empleador. Por lo tanto, más que un acto físico, estamos ante un acto jurídico.

(126) García Solís, Armando Uriel. Op. Cit. Pág. 23

(127) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I, Pág. 257 y 258.

La reinstalación es obvio que se basa en la Estabilidad Laboral, pero la misma únicamente procederá cuando se trate de estabilidad absoluta, por tanto cuando el empleador invoque y compruebe causa justa para la terminación del contrato, no puede solicitarse la reinstalación; de tal manera, que en nuestra legislación sólo existe la reinstalación con carácter excepcional. Uno de los casos excepcionales, se presenta en la sustanciación del procedimiento del conflicto colectivo de carácter económico social; en efecto, una vez hayan sido decretadas las medidas de garantía -prevenciones- el patrono no puede en forma unilateral dar por terminados los contratos de trabajo; siempre que concorra alguna causa justificada para ello, debe acudir ante el respectivo juez de trabajo y previsión social -tribunal definitivo- para que autorice dicha terminación. En el supuesto de que el empleador sin acudir al juez respectivo, por su propia voluntad despida a algunos trabajadores, tales despidos como ya lo indicamos son NULOS IPSO JURE, por violar la resolución -prevenciones- del juez, de conformidad con el artículo 12 del Código de Trabajo, por lo tanto es procedente la reinstalación de los trabajadores, ya que como lo indica el artículo 379, del Código de Trabajo en la parte final "Se debe reparar inmediatamente el daño causado", es decir, se pretende que las cosas vuelvan al estado anterior al despido.

Lo que se pretende con la solicitud de reinstalación es:

- a) Que la solicitud sea declarada procedente, se obligue al empleador a reintegrar al trabajador en la plaza que desempeñaba.
- b) Por la inexistencia del despido, el trabajador no pierde sus derechos y se condena al empleador al pago de los salarios por todo el tiempo que dure la suspensión en el contrato de trabajo (es decir, desde el día en que el laborante cesó temporalmente en su relación laboral por disposición del empleador, hasta el día en que es reintegrado a su plaza).

c) La imposición de las sanciones de multa y arresto al empleador. En este caso, la pena de arresto se impone, si se trata de una persona jurídica, al representante legal.

Con las reformas introducidas al Código de Trabajo por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República, dejó de tener eficacia el incidente de reinstalación, pretendiendo que el trabajador se reintegre a su plaza (según el texto de la ley) en menor tiempo. De la adición introducida al artículo 380 del Código de Trabajo, ya transcrito, se evidencia que:

a) El patrono debe obtener autorización del Organismo Jurisdiccional para dar por terminados válidamente los contratos o relaciones de trabajo; ello se gestiona en la vía de los incidentes. Si el empleador, sin obtener autorización, resuelve, unilateralmente, dar por terminado el vínculo laboral, el empleado deberá solicitar su reinstalación. Antes de la vigencia del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, la Reinstalación, debía tramitarse en incidente; el trámite fue simplificado y se pretende plasmar el principio de celeridad que inspira al Derecho Procesal del Trabajo. Es importante resaltar que no es necesaria la gestión del trabajador, en virtud de que el juez puede actuar por constarle de oficio, en cuyo supuesto según la reforma, debe actuar inmediatamente. En el caso de la denuncia por parte del trabajador, el auto de reinstalación debe dictarse dentro de las veinticuatro horas de presentada la solicitud. Respecto a las consecuencias de la declaratoria de reinstalación de un laborante, es indudable que actualmente el constreñimiento (económico y corporal) puede ser eficaz. En efecto, duplicar la sanción económica y ordenar el arresto del empleador (o su representante legal) por resistirse a cumplir con la reinstalación pretende crear el marco de aplicación de las leyes y no simples expectativas como acontecía con el incidente de reinstalación regulado en la norma adicionada.

2.1.5.2 Incidente de Represalias:

Una de las consecuencias de las denominadas preven- ciones, es evitar que las partes tomen represalias entre

sí, aunque naturalmente la estimamos con especial dedicación para los empleadores, dada su caracterización, pretendiendo la protección de los empleados.

En relación al trabajo, las represalias se refieren a la alteración fundamental, en forma abrupta de las condiciones de trabajo como: reducción de salarios, traslados, ubicación en plazas de inferior categoría, etc. El trámite será el incidental. En este caso debemos tomar en cuenta lo establecido en los párrafos segundo y tercero del artículo 20 del Código de Trabajo, que estipulan: "Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte tengan condiciones superiores al mínimum de protección que este Código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono".

Se pretende con esta clase de incidente:

- a) Que se declare con lugar el incidente que se promueva y como consecuencia, ordenar al empleador la reparación inmediata de los daños causados.
- b) Que se imponga al empleador la multa que corresponda.
- c) Que se imponga al Representante Legal del empleador, la pena de arresto respectiva, certificando lo conducente a un tribunal del orden penal, para lo que haya lugar.

2.1.5.3 Incidente de Autorización de Terminación de Contrato:

La terminación de los contratos de trabajo, es definida por nuestro Código de Trabajo al preceptuar en el artículo 76: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de dichos contratos". El artículo 77 del mismo cuerpo legal, enumera los supuestos que facultan al empleador para dar por terminados los contratos de trabajo, de tal manera que cuando concurre alguno de los supuestos jurídicos regulados, el patrono no requiere para extinguir la relación laboral de autorización judicial. Ahora bien, cuando el empleador se halle emplazado por haberse planteado por los laborantes un conflicto colectivo de carácter económico social y haber sido decretadas las providencias cautelares respectivas -prevenciones- de conformidad con el artículo 380 del Código de Trabajo, aún y cuando concurren causas justas para la terminación del contrato, el patrono necesita autorización del respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, el cual según el artículo citado debe tramitar el asunto en forma de incidente.

No obstante, por lo reducido del trámite incidental, el mismo artículo 380, indica que la resolución definitiva que se dicte no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido; lo cual, tiene por intención dar oportunidad al trabajador para poder promover el respectivo juicio ordinario, a fin de que el empleador le pruebe la justa causa en que fundó el despido, en cuyo caso no se pretenderá la reinstalación, sino el cobro de las prestaciones laborales y Daños y Perjuicios, artículos 78 del Código de Trabajo y 102 inciso s) de la Constitución Política de la República.

2.1.6 Procedimiento del Incidente:

El incumplimiento de las consecuencias derivadas de las llamadas prevenciones o medidas precautorias decretadas en el procedimiento colectivo de carácter económico social, será sustanciado por el procedimiento de los incidentes, a excepción de la reinstalación cuyo trámite como repetimos fue simplificado, (artículo 380 del Código de Trabajo). Dicho procedimiento es regulado por la Ley del Organismo Judicial en los artículos 135 al 140 inclusive. Es un procedimiento rápido y sencillo. Consideramos necesario aclarar que estos procedimientos serán sustanciados -en el departamento de Guatemala únicamente- ante el juzgado de trabajo y previsión social que sea designado por la Presidencia del Organismo Judicial, al hacer la distribución definitiva para el conocimiento del conflicto.

Del incidente promovido, debe darse audiencia según se trate, al empleador o a los trabajadores afectados y a los que ejerzan la representación del sindicato o grupo coaligado en su caso, por el plazo de dos días (artículo 138 de la Ley del Organismo Judicial).

El artículo 139 de la Ley del Organismo Judicial prescribe "Si el incidente se refiere a cuestiones de hecho y fuere necesaria la apertura a prueba, las partes deben ofrecer las pruebas individualizándolas al promover el incidente o al evacuar la audiencia. En tal caso se abrirá a prueba el incidente por el plazo de diez días". El empleador, como se deduce del artículo transcrito, puede objetar la promoción del incidente; para el efecto debe aportar la prueba necesaria, el momento procesal para el efecto, es al evacuar la audiencia que le ha sido conferida; esto naturalmente sólo sucedió en los incidentes de Represalias que como resulta lógico son promovidos por los laborantes; no así, en el incidente de terminación de contrato en cuyo supuesto, la prueba debe ofrecerse e individualizarse -por el empleador- al promoverse el incidente.

Tratándose de Incidente de Represalias, la única argumentación que puede aducir el empleador, estimamos consiste en que demuestre que las condiciones de trabajo, no han sido alteradas fundamentalmente.

En el supuesto, del incidente de Terminación de contrato, el empleador también tiene la carga de comprobar las causas justas que motivan tal evento.

El artículo 140 parte conducente de la Ley del Organismo Judicial establece: "El juez resolverá el incidente sin más trámite dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba, la resolución se dictará dentro de igual plazo después de concluido el de prueba". El plazo para resolver el respectivo incidente, será de tres días los cuales se contarán a partir de que hubiere transcurrido el plazo de dos días de audiencia en el supuesto de no haberse abierto a prueba. Si el incidente fue abierto a prueba, el plazo se contará después de concluido el período de prueba, que es de diez días.

2.1.7 Criterios sobre la aplicación del artículo 383 del código de trabajo en el trámite de los incidentes.

Las opiniones contrarias han sido motivadas por lo regulado en el segundo párrafo del artículo en estudio que dice: "Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase".

En ese orden de ideas las opiniones contrarias, surgen en relación a si es o no procedente el recurso de apelación contra el auto que resuelve los incidentes. Las opiniones más importantes son las siguientes:

- a. En primer lugar, algunos juristas, son de la opinión, que no procede ningún tipo de recursos -ni el de apelación contra el auto definitivo- así como ningún tipo de excepciones dilatorias, en virtud de que los incidentes

tes se sustancian durante la FASE DE CONCILIACION, de la cual dependen.

- b. El otro criterio, se pronuncia en sentido positivo, es decir, sostiene que los incidentes, se tramitan en CUERDA SEPARADA, son ajenos al proceso principal -conflicto colectivo- por lo cual en nada se vinculan con la FASE DE CONCILIACION, consecuentemente pueden plantearse recursos o Excepciones Dilatorias, contra las resoluciones que se dicten durante la sustanciación de los mismos. Criterio este último, con el cual comulgamos.

3. Conciliación

3.1 Concepto.

El autor De Buén, indica lo siguiente: "La Conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional" (128). Ernesto Krotoschín, al referirse a la conciliación dice "Se entiende por conciliación (en conflictos colectivos de trabajo) el intento de componer amigablemente las diferencias entre las partes de una negociación colectiva. La Conciliación es un medio para conservar (o restablecer) la paz entre las partes ayudándolas al mismo tiempo en la preparación y conclusión de una convención colectiva" (129). Mario Pasco Cosmópolis, refiere "La conciliación representa una etapa de negociación, un intento de arreglo caracterizado por la presencia y acción de un tercero ajeno a las partes: el conciliador, cuya tarea es importante pero no fundamental ni menos decisiva. Consiste en tratar de

(128) De Buén Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición Editorial Porrúa, S.A. México. 1990. Pág. 94 y 95.

(129) Krotoschín, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 287.

acercar las posiciones contrapuestas, atenuar las divergencias, persuadir a la parte reacia, sugerir vías de entendimiento, propiciar el mantenimiento de un diálogo constructivo. Pero no más. En definitiva, la solución queda librada a la decisión de las partes y a la confluencia de sus voluntades" (130). El autor J.C. Sánder, citado por Hurtarte Herrarte, señala "La conciliación consiste en que la solución de la contienda colectiva brote o aparezca de las partes mismas. Hay un pleito entre dos partes colectivas y se deja a las dos partes que ellas mismas den la solución. Tiene este sistema el gran mérito de que no es una solución traída o impuesta por terceros, sino que, como su propio nombre lo indica es una conciliación, un avenimiento hecho por las mismas partes" (131). Alonso García, citado por De Buén, la define así: "aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial" (132). La O.I.T. da el siguiente concepto citado por Néstor De Buén, "...práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa en los conflictos de trabajo" (133).

A nuestro criterio, y tomando en consideración las características que nuestra legislación le asigna, la Conciliación constituye un método de carácter pacífico, utilizado

(130) Pasco Cosmópolis, Mario. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Homenaje al doctor Guillermo Cabanellas. Pág. 786.

(131) Hurtarte Herrarte, Manuel Ramón. La Declaratoria de legalidad de la Huelga, un procedimiento mediatizador de las pretensiones colectivas de los trabajadores. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (Tesis). 1992. Pág. 16

(132) De Buén Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 95.

(133) *Ibidem*. Pág. 95.

en una fase de la negociación, por virtud del cual se trata de encaminar y acercar a las partes en contienda, mediante la proposición de fórmulas ecuanímes de arreglo, para que ellas mismas alcancen la solución del conflicto, arribando a un acuerdo, arreglo o entendimiento; es decir, que la Conciliación busca que las partes lleguen a un avenimiento que solucione y en consecuencia que ponga fin al conflicto.

El término Conciliación es objeto de varias acepciones, refiriéndose a las mismas, los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, indican: "Conciliación es un acto, un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico social. Como acuerdo, la conciliación representa la fórmula de arreglo concertada por las partes" (134).

Como acto, la conciliación se refiere al momento en que las partes llevan a cabo un intercambio de criterios, en cuanto a las pretensiones, de tal manera que se persigue lograr el convencimiento de la parte contraria, para obtener de la misma un reconocimiento de derechos, haciéndole ver que los mismos son necesarios para el adecuado desarrollo de las relaciones laborales. En relación a la segunda acepción: la conciliación como procedimiento; se refiere básicamente al método o mecanismo empleado para que se verifique la negociación, es decir, para encaminar a las partes a encontrar la solución del litigio, por consiguiente se vincula con la persona u organismo que funciona como tercero y al conjunto de formalidades que rigen su actuación. Por último la conciliación como acuerdo, representa una forma

(134) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres.
Op. Cit. Tomo II, Pág. 175.

de dar término al respectivo conflicto, se refiere al arreglo o entendimiento logrado entre las partes el cual constituye el resultado del procedimiento conciliatorio.

La Conciliación, estimamos constituye una fase importantísima en la solución de cualquier anormalidad, por tanto, la misma debe ser ineludible, es decir, necesariamente debe procurarse el avenimiento de las partes. La consideramos esencial, porque con tal institución puede encontrarse una solución adecuada y pronta a las diferencias, por lo cual las partes se evitan las consecuencias perjudiciales de la prolongación del conflicto. De tal manera, que los delegados de las partes y los que intervengan en calidad de terceros, deben tener inclinaciones conciliatorias, es decir, inclinación por buscar un acuerdo conciliatorio y dirimir definitivamente las controversias suscitadas. Naturalmente, que el arribar a un arreglo conciliatorio es tarea difícil, precisamente por la serie de factores que rodean el ambiente de las negociaciones, verbigracia: desconfianza, dudas, temores, resquemores; que en mayor o menor medida inciden en el seno de las reuniones o actividades con fines conciliatorios, las cuales surgen precisamente por la injustificada posición negativa asumida por la parte patronal.

Consideramos muy importante establecer la diferenciación existente entre la conciliación y la mediación, por cierta tendencia a confundir tales instituciones.

Rivero y Sobatier citado por De Buén, refiriéndose a la Mediación indican: "Tiene como característica original que atribuye al mediador amplios poderes de información, protegidos por el secreto profesional, y de ellos depende que la recomendación surgida llegue a ser aceptada por las partes" (135). El autor Cabanellas, citado por Hurtarte Herrarte, señala "Los mediadores formulan un proyecto de recomendaciones para ser sometido a las partes en discordia,

(135) De Buén Lozano, Néstor. *Derecho Procesal de Trabajo*. Pág. 96.

si éstos no impugnan tal propuesta se estima aceptada. Como regla general del procedimiento en la conciliación, casi no existen reglas de forma y menos de fondo. El mediador ha de encontrar la fórmula capaz de satisfacer "a medias" en algo a ambas partes contrarias" (136). Alonso García, citado por De Buén, la define como "La institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones -o a la solución de conflictos- ante un órgano designado por las partes o intituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio" (137).

Ubicamos a la mediación como una institución intermedia entre la conciliación y el Arbitraje. En nuestro medio no tiene más que importancia Doctrinaria, en virtud de que nuestra legislación no la regula. Constituye un medio pacífico de solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social. La diferencia básica con la Conciliación, radica en que en la mediación, el tercero asume un papel netamente dinámico, activo; proponiendo a las partes fórmulas ecuanímes de solución, es decir, el mediador lleva a cabo un análisis general del ambiente y como consecuencia propone a las partes recomendaciones, que en el evento de ser aceptadas ponen término al conflicto. Por el contrario el tercero conciliador, simplemente actúa tratando de lograr un avenimiento en base al convencimiento interpartes, pero sin tener facultades para proponer las bases del arreglo, en tal sentido, se ha dicho que asume un carácter pasivo. No obstante, la anterior distinción, lo que en la realidad ha ocurrido es que los que actúan como conciliadores han extendido sus funciones por lo cual formulan propuestas de solución a las partes, invadiendo el campo de actuación de los mediadores. Tal y como se encuentra regulado en la legislación guatemalteca, los tribunales de conciliación ejercen funciones que doctrinariamente competen a los mediadores, por consiguiente la conciliación en Guatemala, constituye una combina-

(136) Hurtarte Herrarte, Manuel Ramón. Op. Cit. Pág. 22

(137) De Buén Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 96.

ción de la Conciliación propiamente dicha y la mediación.

3.2 Características de la Conciliación.

- a. La Conciliación presupone la existencia de un conflicto de trabajo. Sin la presencia del mismo no puede haber conciliación.
- b. Los conciliadores persiguen únicamente un acercamiento entre las partes, no pueden imponerles formas de solución del conflicto, sólo se las proponen.
- c. Necesariamente las partes del conflicto deben intervenir en la Conciliación, en virtud de que ellas serán las que avengan o acuerden.
- d. La Conciliación puede ser Obligatoria y Voluntaria, según se imponga o se deje a la libre disposición de las partes.
- e. La Finalidad de la Conciliación, es lograr un avenimiento que arribe a la solución del conflicto; de otra manera, no tendría razón de ser.
- f. La Conciliación en materia colectiva, aparece tanto en conflictos jurídicos, como de intereses.

3.3 Obligatoriedad y Plazo de la Conciliación:

Doctrinariamente, la Conciliación puede ser: Convencional o Facultativa y Legal u Obligatoria.

La Conciliación Facultativa, se caracteriza porque las partes no se encuentran constreñidas a acudir al procedimiento conciliatorio, por consiguiente, el utilizarla o no, depende del libre arbitrio o disposición de las partes. En cambio la Conciliación Obligatoria o Legal, tiene carácter forzoso, necesariamente debe acudirse al procedimiento conciliatorio, previamente a la declaratoria de la huelga; por ello se dice, que a la huelga debe preceder ineludiblemente

la instancia conciliatoria.

En la Legislación Nacional, el procedimiento conciliatorio tiene carácter OBLIGATORIO y previo a la huelga, tal aspecto no se determina taxativamente en la legislación, pero se deduce del artículo 241 del Código de Trabajo, que contiene los requisitos para que una huelga sea declarada legal, entre los cuales, el inciso b), indica "Agotar los procedimientos de conciliación".

En cuanto al plazo, los procedimientos de conciliación, no pueden durar más de quince días en ningún caso, los cuales se contarán a partir del momento en que el juez de trabajo y previsión social, recibió el pliego de peticiones. Este juez, es el que la Presidencia del Organismo Judicial, ha designado para conocer en definitiva del conflicto -sólo en el departamento de Guatemala-. Al vencimiento del plazo, el tribunal debe dar por concluida su intervención y sin pérdida de tiempo, debe poner el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia a fin de que se ordene la destitución de los funcionarios o empleados que en alguna forma resulten culpables del retraso. (artículo 393 del código de trabajo).

3.4 Tribunales de Conciliación.

3.4.1 Naturaleza Jurídica de los Tribunales de Conciliación.

Se trata de determinar a qué clase de órganos pertenecen los tribunales de conciliación, de tal manera que aparecen varias posiciones.

a. Tribunal con Funciones Administrativas.

Bassols, citado por Néstor De Buén, indica que los tribunales de Conciliación "ejercían funciones de Administración" y agrega "ello no desvirtuaba su condición de tribunales, si bien por su composición y situación habrá que califi-

carlos de Tribunales Administrativos" (138). Esta posición, argumentaba que los tribunales de Conciliación, se integraban para resolver cuestiones referentes a la Administración empresarial. Las actitudes reivindicativas de los empleados decían, afecta la Administración del Negocio. El autor Trueba Urbina citado por De Buén rechaza que las juntas de Conciliación tengan el carácter de tribunales Administrativos y citando a Fleiner, sostiene que la jurisdicción administrativa "significa jurisdicción sobre la Administración...y constituye una garantía en favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos Administrativos que le perjudican" (139). Al respecto el autor Mario de la Cueva, señala: "La función principal de las juntas, que es el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, no coincide con la idea de un órgano administrativo, ni siquiera con la de un tribunal de esa especie, porque éstos, ahí donde han sido creados por nuestro derecho, tienen por misión combatir los actos y resoluciones fiscales de la Administración Pública que lesionen los derechos de los particulares" (140).

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con la negación de tal posición, pues las funciones administrativas hacen referencia a la Administración Pública. Por el contrario, los tribunales de conciliación tienen por objeto la solución de conflictos entre el capital y el trabajo; es decir, asuntos al margen de la función Administrativa.

b. Los Tribunales de Conciliación, no forman parte de los Poderes judiciales: son órganos autónomos, órganos de Equidad.

El autor Mario de la Cueva, participa de esta posición y como argumento principal sostiene "En el terreno de la historia, las Juntas de conciliación, no sólo no nacieron dentro del poder judicial, sino que se formaron en oposición

(138) *Ibíd.* Pág. 141

(139) *Ibíd.* Pág. 142

(140) De la Cueva, Mario. *Op. Cit.* Tomo II, Pág. 536

a él..." (141). Como puede observarse, tal criterio excluye a los tribunales de Conciliación del Organismo Judicial y los ubica como organismos independientes, pertenecientes según el citado autor a la Administración de Justicia OBRE-RA, apuntando "Las juntas de conciliación y arbitraje no serían como los viejos tribunales civiles o del orden común que existían en todos los pueblos del mundo, serían una jurisdicción de nuevo cuño, la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el derecho social, en el que están unidos los principios de justicia y equidad" (142).

- c. **Otra posición que estimamos importante, es la que considera a los Tribunales de Conciliación, como "Una Institución Especial".**

Esta corriente doctrinaria también es compartida por el autor Mario de la Cueva, quien citado por Néstor De Buén, opina: "Las juntas de conciliación y arbitraje "son una Institución especial": por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al poder ejecutivo porque a él toca designar a la representación del estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial" (143), naturalmente, que se está refiriendo a la legislación mexicana.

- d. La última teoría que citamos, es la que sigue nuestra Legislación, es decir, la que ubica a los tribunales de Conciliación como parte del poder judicial; es decir, con funciones de Organismo jurisdiccional: Administrar Justicia.

 (141) *Ibíd.* Pág. 534

(142) *Ibíd.* Pág. 548

(143) De Buén Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Pág. 143

Los Tribunales de conciliación, según nuestro parecer y basándonos en nuestra legislación: Son órganos jurisdiccionales pertenecientes a la jurisdicción privativa del trabajo, de tal manera que ejercen funciones de Administración de Justicia, en materia de conflictos colectivos de carácter económico social. El artículo 284 inciso b del código de trabajo, les da el Carácter de tribunales de trabajo y previsión social, poseen entonces, características de verdaderos tribunales judiciales, aún y cuando tengan diferencias en cuanto a la forma de su integración.

Estimamos que se trata de tribunales de Naturaleza Especial o Sui Generis, porque tienen una doble función: Aplicación y Creación de Leyes. Aplicación, porque para su actuación deben sujetarse a las formalidades establecidas legalmente; y, creación porque en el evento de que sus recomendaciones sean aceptadas por las partes, se convierten en ley para las mismas, en aplicación de la Locución Latina: Norma Pacta Sunt Servanda.

3.4.2 Integración de los Tribunales de Conciliación:

Ya hemos referido que el juez ante el cual se planteó el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, no tiene competencia para conocer del mismo, por lo cual, en cumplimiento del acuerdo de fecha veintiseis de mayo de mil novecientos cincuentidos de la Presidencia del Organismo Judicial, debe remitir -luego de decretar las prevenciones- el expediente para los efectos de la distribución definitiva. Es decir, que es la Presidencia del Organismo Judicial, la que designa el tribunal que en definitiva conocerá del asunto -que como repetimos es sólo en el departamento de Guatemala-. De conformidad con el artículo 382 del Código de Trabajo, el tribunal designado, dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones debe proceder a la formación del TRIBUNAL DE CONCILIACION y debe notificar a las partes para que dentro de las veinticuatro horas siguientes nombren una delegación, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Cuando las partes designan la delegación y así lo comunican al tribunal, éste dicta

resolución reconociendo a las mismas. Estas delegaciones de conformidad con el artículo 409 del Código de Trabajo, deben comparecer bajo asesoría legal.

El Tribunal de Conciliación de conformidad con el artículo 293 del Código de Trabajo, en su parte conducente, se integra de la siguiente manera: El Juez de Trabajo y Previsión Social, quien lo preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. El Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, actúa como Secretario del Tribunal de Conciliación. Como puede notarse esta forma de integración de los referidos tribunales, le asigna a los sindicatos participación en las funciones de Administración de Justicia, pues un representante de los mismos es miembro de Organos Jurisdiccionales -Tribunales de Conciliación y Arbitraje-.

El artículo 294, del Código de Trabajo, (reformado por el artículo 26 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República) preceptúa "Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo. Se integrarán con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores. Su duración será de un año de enero a diciembre. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el juez respectivo. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia", como claramente se colige del artículo transcrito, aparentemente los Tribunales de Conciliación y Arbitraje estarán integrados permanentemente en cada uno de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, teniendo una duración de un año. Tal norma establece que la integración de esos tribunales, le corresponde a la Corte Suprema de Justicia, la cual procederá a ello a propuesta de las organizaciones de trabajadores y patronos; esto implica, que dichos tribunales no serán integrados por el tribunal designado por la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia para conocer del conflicto, en virtud de que los mismos

permanecerán.

No obstante lo anterior, con la intención de comprobar si la norma legal referida, tiene positividad, es decir realidad práctica, realizamos como parte de nuestra investigación entrevistas en los cinco Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, con los señores jueces y/o secretarios, habiendo obtenido los resultados que a continuación describimos: Pudo determinarse que a partir de la fecha de vigencia de la reforma mencionada, hasta la actual fecha (ocho de julio de mil novecientos noventa y tres), en los conflictos colectivos de carácter económico social existentes en los tribunales no se ha llegado aún a la fase de intervención del Tribunal de Conciliación, a excepción de los conflictos números 170-91, a cargo del Secretario y Notificador tercero (3ro.), promovido por el Sindicato de Trabajadores del Banco Inmobiliario, Sociedad Anónima y ciento tres guión noventa y dos (103-92) a cargo del Secretario y Notificador tercero (3ro.), promovido por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística, en los que se integraron los Tribunales de Conciliación. Sin embargo, logramos determinar el criterio sustentado por los Jueces y/o secretarios de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en el evento de que algún conflicto de carácter económico social llegue a tal etapa procesal, fundamentalmente porque como ellos nos manifestaron la Corte Suprema de Justicia, hasta la fecha, no ha procedido a organizar ni un solo Tribunal de Conciliación y, como consecuencia, no se ha dado cumplimiento a la reforma de que fuera objeto el artículo 294 del Código de Trabajo; la razón por la cual la referida Corte no ha organizado tales Tribunales es de carácter económico; no existen los medios económicos para cubrir las remuneraciones de los delegados de las partes (empleadores y trabajadores). Ante ello la Corte Suprema de Justicia pretende que nuevamente se reforme el artículo 294 del Código de Trabajo, en el entendido de que los delegados de las partes en los Tribunales de Conciliación y arbitraje, sean remunerados por dietas. Con esa pretendida reforma estamos de acuerdo pues no es posible aceptar que los miembros de esos tribunales mixtos tengan la misma remuneración

del Juez de Trabajo. En torno a este tópico existen dos criterios:

a) En tres de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, incluyendo el Juzgado Tercero, en el cual como repetimos, ya se han integrado dos Tribunales de Conciliación, se sostiene que en el evento de llegarse a la fase de conciliación o de arbitraje, debido a que la Corte Suprema de Justicia no ha organizado ninguno, en aras de administrar justicia, porque no puede denegarse sin incurrir en responsabilidad, y además, para mantener el equilibrio en las relaciones laborales evitando desenlaces perjudiciales, debe proceder a integrar dichos Tribunales tal y como lo indican los artículos 382, 399 y 294 (sin la reforma vigente a partir del día dos de diciembre de mil novecientos noventa y dos) del Código de Trabajo. En el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social, como nuevamente repetimos, ya se han integrado dos Tribunales de Conciliación, aplicando el artículo 294, ya derogado, del Código de Trabajo, sosteniéndose, además, que su integración no adolece de nulidad por las razones expuestas.

b) En los otros dos Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el criterio que prevalece es el siguiente: como el artículo 294, reformado por el artículo 26 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, asigna con exclusividad a la Corte Suprema de Justicia, la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, el Juez de Trabajo y Previsión Social, no puede integrarlos, de tal manera que al llegarse a esa etapa procesal, el Tribunal debe solicitar información a la Corte Suprema de Justicia y en tanto ésta no indique el procedimiento a utilizar, el proceso quedaría en suspenso, agregándose que en el evento de que el Juez proceda a integrar el Tribunal de Conciliación o Arbitraje, incurre en nulidad, debido a que está aplicando una norma derogada, argumento utilizado por la parte empleadora en el conflicto colectivo de carácter económico social número 170-91.

En conclusión, los conflictos de carácter económico

social que se tramitan en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, no han llegado a la etapa en que debe actuar el Tribunal de Conciliación, y en el único conflicto que ha llegado a tal etapa (a partir del dos de diciembre de mil novecientos noventa y dos), no se ha organizado de conformidad con la norma contenida en el artículo 26 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, sino el artículo 294, ya derogado, del Código de Trabajo. En consecuencia no se ha aplicado la reforma y, como tal, es un derecho vigente no positivo.

Los candidatos a representantes de las partes en los tribunales de Conciliación, según el artículo 296 del Código de Trabajo, deben reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser guatemaltecos de origen, según el artículo 144 de la Constitución de la República; por tanto, no pueden fungir como tales los extranjeros ni los guatemaltecos naturalizados.
- b) Mayores de 21 años.
- c) De instrucción y buena conducta notorios.
- d) Ciudadanos en ejercicio de sus derechos;
- e) Del estado seglar (no ser ministro de cualquier religión o culto)
- f) Ser domiciliado en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo.

En la parte final del citado artículo 296, se establece que no pueden ser conciliadores ni árbitros:

- a) Los Abogados;
- b) Los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del Tribunal.

La excepción del inciso b) anterior, resulta obvia, ya que el presidente del tribunal, de acuerdo al artículo 293, será el juez de Trabajo y Previsión Social, designado para conocer en definitiva del asunto.

El cumplimiento de los requisitos enumerados, deberá ser calificado por la Corte Suprema de Justicia, al formar las listas y en el supuesto de no llenarse el número de candidatos para cada parte, nombrará a los que estime oportunos, (artículo 295 primer párrafo del Código de Trabajo).

Muy importante es la norma contenida en el artículo 295 segundo párrafo del Código de Trabajo, que regula "El cargo de Conciliador o de árbitro es un cargo público obligatorio". Esta obligatoriedad se debe a que como los candidatos son propuestos por las propias organizaciones, se supone que los mismos están anuentes a fungir como tales y además porque sus cualidades ya han sido calificadas por la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, tal norma frecuentemente suele ser violada por los representantes patronales.

No obstante el carácter obligatorio del cargo de conciliador, si en el momento en que se va a constituir el tribunal, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo debe manifestar de inmediato a efecto de que se llame al sustituto (artículo 383 primer párrafo del Código de Trabajo). Normalmente ocurre que ante el llamamiento, el representante patronal manifieste impedimento o excusa; las excusas y los impedimentos se encuentran regulados en la Ley del Organismo Judicial (artículos 122 y 123). Los representantes de las partes, se excusan basándose en supuestos no regulados en la Ley del Organismo Judicial, por lo cual estimamos no deben admitirse, salvo casos de gravedad. En el mayor de los casos las excusas son infundadas, teniendo como único propósito el entorpecimiento del desarrollo normal del procedimiento pues suspenden el mismo, con su consiguiente prolongación y la desesperación de los laborantes. Esto es posible debido a que nuestra legislación, no exige que el que manifiestare excusa haga la fundamentación correspondiente, bastando por tanto su

decisión unilateral o antojo, pues tal como se estatuye en el inciso c) del artículo 319 del Código de Trabajo, refiriéndose a las excusas, recusaciones o impedimentos de uno o varios miembros de los tribunales de conciliación y de arbitraje "se llamará por su orden en las respectivas listas a los que deben substituirlos; en caso se agotaren, la Sala de Apelaciones que corresponda hará la designación entre los suplentes, por su orden; y, además debido a que la sanción disciplinaria a que se refiere el artículo 297 que se impondrá al conciliador que faltare a su deber, no produce ningún perjuicio en el patrimonio de los patronos; favoreciéndose la excusa sistemática.

Las sanciones disciplinarias a que nos hemos referido, son impuestas, por la respectiva Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. La razón por la cual, la sanción no se impone por el juez de trabajo y previsión social definitivo, es lógica, el mismo se encuentra al mismo nivel jerárquico que los representantes como miembros del Tribunal de Conciliación. Contra la Resolución respectiva, procede recurso de apelación ante la Corte Suprema de Justicia, lo que produce más dilación del procedimiento, (artículo 297 del Código de Trabajo).

Pero lo peor del caso, es que en el evento de haberse resuelto los impedimentos o excusas deducidas previamente a la integración del tribunal de conciliación, todavía puede entorpecerse el normal desenvolvimiento del procedimiento, ya que según el artículo 383 primer párrafo parte final, los representantes pueden manifestar excusa o impedimento, con posterioridad, con la única consecuencia de la sanción disciplinaria a que hemos hecho referencia, constituyendo otro elemento en manos de los empleadores para retardar la sustanciación del procedimiento.

Para terminar con la Integración de los Tribunales de conciliación, queremos agregar dos aspectos que estimamos relevantes; en primer lugar, consideramos necesario destacar la importancia o congruencia de que los miembros de tales tribunales estén dotados de amplios conocimientos en materia

de trabajo y previsión social; y en segundo lugar, en cuanto a los representantes de las partes, que dentro de la clasificación de marcado acento civilista de la representación en Voluntaria: cuando emerge del acuerdo de voluntades, basada en la voluntad del representado, es decir, que las personas tienen las cualidades necesarias para poder intervenir en determinados asuntos, pero por no querer hacerlo en forma personal, lo hacen por medio de otras personas a las que se les denomina representantes; y Necesaria: cuando las personas no reúnen las condiciones necesarias para poder intervenir en relaciones jurídicas en calidad de partes. Los Integrantes del tribunal de conciliación, que asumen la representación de las partes, comparten los caracteres de la REPRESENTACION NECESARIA, por dos razones: Por una parte, la forma de integración taxativa de tales órganos que requieren la concurrencia de los representantes de las partes; y por la otra parte, porque es prácticamente imposible que en la conformación del tribunal, participen todos los laborantes y empleadores afectados por el conflicto.

Algunos autores como Jorge Carpizo y Mario de la Cueva, son de la opinión de que los representantes de las partes, están llamados a defender los intereses de las mismas, asumiendo el carácter de abogados defensores, de tal manera que hacen valer los argumentos que favorezcan los intereses de sus representados.

Por nuestra parte, compartimos el criterio de Néstor De Buén que opina: "No obstante, en mi concepto debe considerarse, en primer término que se trata de representantes sociales y no de representantes de cada parte en el proceso y que, a mayor abundamiento, no están obligados a resolver, cada uno de ellos, en favor de la clase que representan, pudiendo hacerlo legítimamente de otra manera" (144).

(144) *Ibíd.* Pág. 154

3.4.3 Finalidades de los Tribunales de Conciliación.

Al respecto Mario de la Cueva, indica "...por la naturaleza y por los fines del Derecho del Trabajo, que es su misión noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la Justicia Social, que es tanto como decir la justicia para el trabajo que es quien ha sufrido y sufre la injusticia, en armonía, claro está, con las normaciones del orden jurídico" (145).

La Conciliación, debe tener carácter previo en el procedimiento para resolver los conflictos colectivos de carácter económico social; esta institución, persigue ayudar a las partes a encontrar una adecuada solución a la controversia, de tal manera que la actividad del conciliador, debe guiar a las partes al encuentro de tal solución. Por consiguiente la finalidad básica y fundamental de los Tribunales de Conciliación, se contrae a la procura por obtener un acercamiento entre las partes mediante la comprensión y la tolerancia y consecuentemente un arreglo conciliatorio del conflicto colectivo, tomando en consideración aspectos de justicia social, el carácter tutelar del derecho del trabajo y muy especialmente el principio de la Irrenunciabilidad de los derechos. Es de hacer notar que tal misión corresponde al tribunal integrado en forma total, o sea en pleno. Adicionalmente, y como consecuencia de la solución del conflicto se logra el mantenimiento de la armonía en los centros de trabajo. También podemos mencionar como finalidad de los tribunales de conciliación; en el evento de que se llegue a un avenimiento: fijar las condiciones de trabajo aplicables en el respectivo centro de trabajo.

De conformidad con el artículo 293 del código de trabajo, la finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación "es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo".

(145) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I, Pág. 279

3.4.4 Funciones de los Tribunales de Conciliación

Las funciones de los tribunales de conciliación, se contraen fundamentalmente a la actividad desarrollada por los mismos para finalmente llegar a proponer las correspondientes recomendaciones.

Tan pronto como el Tribunal de Conciliación ha resuelto los impedimentos y excusas presentadas, debe dictar resolución declarándose competente e inmediatamente debe reunirse con el objeto de convocar a las delegaciones para una comparecencia la que tendrá lugar dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio. Si el Tribunal de Conciliación, lo estima necesario, podrá presentarse en el lugar en que se suscite el conflicto, (artículo 384 del código de trabajo).

En la resolución por virtud de la cual el Tribunal de Conciliación se declara competente, debe citarse a las delegaciones con dos horas de anticipación a la señalada para la comparecencia, para darle cumplimiento a lo establecido en el primer párrafo del artículo 385, es decir, oír separadamente a los delegados de cada parte, los que deben responder con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les formulen. Nótese, que el Código no dice a qué delegación debe oírse primero, por lo cual, puede escucharse primeramente a cualquiera de ellas; no obstante, en la práctica suele escucharse primero a la parte que ha planteado el conflicto con el fin de conocer íntegramente sus pretensiones, lo que permite al tribunal apreciar con claridad, la problemática que ha originado el conflicto.

Luego que el tribunal de conciliación ha determinado bien las pretensiones de las partes en un ACTA LACONICA, es decir, breve y concisa, procederá a deliberar. De conformidad con el artículo 299 del código de trabajo, las deliberaciones del Tribunal de Conciliación, son secretas y la votación se efectuará en la misma forma el día señalado para el fallo. Sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. Posteriormente, llamará a los delegados a la comparecencia con

el objeto de proponerles los medios o bases generales de arreglo -recomendaciones- que les dicte su prudencia los cuales deben ser acordados en forma mayoritaria por los miembros del tribunal, (artículo 385 segundo párrafo Código de Trabajo).

En cuanto a pruebas, las partes pueden acompañar las que tengan a disposición; sin embargo, sobre esta materia el tribunal de conciliación tiene amplias facultades; así lo establece el artículo 410 que norma: "Los tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden requerir de las autoridades y comisiones técnicas-estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto, la contestación de los cuestionarios que les formulen, con relación al negocio de que conozcan. Asimismo, pueden visitar y examinar los lugares de trabajo y requerir de las partes los informes que estimen necesarios para el desempeño de su cometido. El entorpecimiento o la negativa injustificada que impidan la realización de estas diligencias, serán sancionados con una multa de cincuenta a quinientos quetzales". De la última parte del artículo transcrito, deducimos que las instituciones requeridas, tienen la obligación de colaborar con los tribunales de conciliación, pues en caso de entorpecimiento o negativa injustificada, se impondrán las sanciones respectivas.

De conformidad con el artículo 411 del Código de Trabajo "El presidente de cada Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede citar y notificar a las partes o a los delegados por medio de la Policía Nacional, de las autoridades de trabajo o por las autoridades de cualquier clase, quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se les haga. Estas diligencias no están sujetas a más formalidad que la constancia puesta en autos de haber sido realizada y salvo prueba en contrario se tiene por auténticos". Tal regulación, la estimamos acertada, para evitar más medidas retardatorias del procedimiento.

La Valoración de la prueba, se llevará a cabo de conformidad con el artículo 412 del mismo cuerpo legal, que regula "Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el

resultado y el valor de las pruebas, según su saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común". Es decir, se aplicará el sistema de la LIBRE CONVICCION, pues no se exige que la misma se razone.

Todas las actas o diligencias que realice el tribunal de conciliación deben constar por escrito y deben suscribirlas todos sus miembros así como por las personas que han intervenido en ellas y por el secretario. Se anotarán asimismo, las observaciones que se estimen pertinentes, (artículo 413 del Código de Trabajo).

En cuanto a las Resoluciones que dicte el tribunal de Conciliación, las que sean de TRAMITE, serán dictadas por el presidente del mismo y serán suscritas por él y su secretario. Cualquier otra Resolución -no de trámite- debe ser dictada y firmada por todos los miembros del tribunal aún cuando alguno votare en contra, (artículo 298 del Código de Trabajo). Hay que tomar en consideración que todas las actuaciones de los tribunales de conciliación, una vez que hayan sido legalmente constituidos, serán siempre válidas y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia. Esta regla, también rige para sus resoluciones siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes, (artículo 392 del Código de Trabajo).

Ante la propuesta de las recomendaciones, los delegados de las partes pueden pronunciarse sobre las mismas en el acto o bien pedir que se suspenda la audiencia y se fije otra para el respectivo pronunciamiento; los delegados pueden sugerir modificaciones a las recomendaciones propuestas por el tribunal, no obstante, puede darse un arreglo parcial, en cuyo evento el conflicto continúa solo en cuanto a las diferencias pendientes de arreglo. La conciliación parcial se regula en el artículo 341 del Código de Trabajo, estando referida para el juicio ordinario, sin embargo, la estimamos aplicable también al conflicto colectivo de carácter económico social. De tal manera, que cuando se da la Conciliación Parcial, el conflicto colectivo continúa sobre las diferencias pendientes y, eventualmente puede concluir en una Sentencia

Colectiva; por consiguiente, regirán simultáneamente el convenio -acuerdo- colectivo parcial y la Sentencia Colectiva, lo que a nuestro criterio es factible, ya que el acuerdo parcial regirá -naturalmente- los aspectos contenidos en el mismo, y la Sentencia Colectiva resuelve y como consecuencia regula las diferencias sobre las cuales las partes no acordaron, pues de lo contrario, tales diferencias quedarían sin resolverse, y no se lograría la armonía en las relaciones laborales.

En el supuesto de que hubiere arreglo, se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación (artículo 386 del Código de Trabajo); adicionalmente, debe fijarse el plazo de vigencia, el cual no puede ser menor de un año, y en caso de omisión de tal dato, se entenderá que la vigencia será de un año. Es necesario indicar, que de conformidad con el artículo 388 del Código de Trabajo "Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las compareencias a que se refieren los artículos 384 y siguientes, el tribunal de conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos"; es decir, que debe oficiarse a la Policía Nacional para tales efectos. También se da la oportunidad al delegado que no asista, de demostrar las causas justas, en cuyo caso procede la revocatoria del auto que ordene la imposición de la multa; tal y como se regula en el segundo párrafo del artículo citado que norma "No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia".

En el caso, de que las recomendaciones propuestas por el tribunal de conciliación no fueren aceptadas por las delegaciones de las partes, y no obstante éstas se muestran anuentes a un avenimiento o si el tribunal lo estima oportuno, procederá a proponer nuevas recomendaciones, para lo cual lógicamente se llevará a cabo una segunda audiencia, pero ésta será la última, ya que el código de trabajo establece que el procedimiento puede repetirse por una sola vez dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. En caso de acudirse nuevamente al procedimiento de conciliación, el presidente del tribunal nombrará otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política, para que auxilie al tribunal en el acopio de datos y pruebas que faciliten la solución del conflicto; lo cual no ocurre en la primera audiencia (artículo 387 del Código de Trabajo). En este caso, si las nuevas recomendaciones no fueren aceptadas, el Tribunal dará por concluida su intervención.

Si no hubiere convenio, el tribunal de Conciliación propondrá o insinuará a las delegaciones el arbitraje, el cual lógicamente es un caso de Arbitraje Potestativo, de conformidad con el artículo 389 del Código de Trabajo, y si no se lograre su aceptación, el tribunal levantará un informe, copia del cual deberá remitir a la Inspección General de Trabajo; el informe contendrá: La enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además determinará cual de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo del arbitraje propuesto o insinuado. El informe, o el convenio de arreglo en su caso, debe ser firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste, según el artículo 390 del mismo cuerpo legal.

3.4.5 Permanencia de los Tribunales de Conciliación:

Los Tribunales de Conciliación, en nuestro medio, tienen el carácter de permanentes; están organizados en cada tribunal y sus integrantes fungen un año de enero a diciembre; el artículo 294 del Código de Trabajo (reformado por el

artículo 26 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República), preceptúa: "Los Tribunales de conciliación y arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo. Se integrarán con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores. Su duración será de un año de enero a diciembre. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y de patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el juez respectivo. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia". Con anterioridad, al comentar el precitado artículo 294, hemos analizado que la Corte Suprema de Justicia no ha integrado los Tribunales de conciliación, haciéndose imperativo que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social procedan a formarlos de conformidad con una norma ya derogada.

3.4.6 Características de los Tribunales de Conciliación:

a) Es un Tribunal Colegiado:

Su integración o estructura es tripartita; un juez de trabajo y previsión social -representante del estado- un representante patronal y un representante de los trabajadores. Además el Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social designado para conocer en definitiva, actúa como secretario del Tribunal de Conciliación (artículo 293 del Código de Trabajo).

b) Sus deliberaciones y votaciones son secretas. Sus decisiones se tomarán por mayoría de votos de sus miembros, (artículo 299 del Código de Trabajo).

c) Los Tribunales de Conciliación tienen amplias facultades en materia probatoria, (artículo 410 del Código de Trabajo).

d) El Tribunal de Conciliación, simplemente trata de lograr un avenimiento entre las partes, de tal manera que sus reco-

mendaciones no tienen carácter imperativo, son simples proposiciones.

e) Todas las actas o diligencias del Tribunal de Conciliación, se harán constar por escrito, y serán firmadas por sus miembros, por los demás intervinientes y por el secretario, (artículo 413 del Código de Trabajo).

f) Las resoluciones de trámite las dictará el presidente del tribunal y serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros, aunque alguno votare en contra, (artículo 298 del Código de Trabajo).

3.4.7 Criterios sobre la aplicación del artículo 383 del Código de Trabajo en la fase de Conciliación:

En esta fase, en cuanto a la aplicación del segundo párrafo del artículo 383 del Código de Trabajo que dice "Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase"; han surgido dos criterios fundamentales:

a) La Fase de Conciliación inicia, es decir, el conflicto colectivo de carácter económico social se encuentra en el período de Conciliación legalmente, cuando:

- 1) El tribunal designado por la Presidencia del Organismo Judicial (en el departamento de Guatemala), para conocer en definitiva del conflicto, ha cumplido con el artículo 382 del Código de Trabajo, es decir, ha procedido a la "formación del Tribunal de Conciliación", ya que tal tribunal, es el único órgano ante el cual se puede realizar en forma legal alguna conciliación por ministerio de la Ley. Con las modificaciones introducidas al Código de Trabajo, por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República, los Tribunales de Conciliación, adquirieron carácter de permanentes, de tal manera que la fase de Conciliación se iniciará

a partir de que el Tribunal de Conciliación intervenga; 2) Cuando dicho tribunal, ha dictado resolución por virtud de la cual se declara competente; y 3) cuando el Tribunal de Conciliación ha convocado a las delegaciones de las partes para la comparecencia, como lo mandan los artículos 384 y 385 del Código de Trabajo. En consecuencia, si el Tribunal de Conciliación no ha iniciado su intervención y como consecuencia no se ha declarado competente, resulta ilegal, pretender que el Conflicto Colectivo de carácter económico social, se encuentre en el período de Conciliación. Por tanto, antes de que el Tribunal de Conciliación se declare competente, pueden interponerse recursos, recusaciones, excepciones o incidentes, puesto que la prohibición rige únicamente durante el período de Conciliación.

- b) La Fase de Conciliación, abarca desde la fase en que se presenta el pliego de peticiones al tribunal, es decir, desde que se hace el planteamiento del Conflicto colectivo de carácter económico-social, hasta la fecha en que el Tribunal de Conciliación da por agotada su intervención. Por tanto, desde la fecha y hora en que se presente el pliego de peticiones, resultan inadmisibles toda clase de recursos, recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de cualquier clase, pues el hecho de que el Tribunal de conciliación, no se haya integrado y declarado competente, no supone que el proceso se encuentre en una fase distinta a la Conciliación; y asimismo, porque con tales pretensiones se evitaría el normal desarrollo de las fases del procedimiento, lo que equivaldría a desnaturalizar la intención o voluntad que motivó al legislador a normar plazos mínimos y perentorios al sustanciarse esos procesos. Los comulgantes de este criterio indican que las únicas incidencias que pueden admitirse son las derivadas del incumplimiento de las medidas de garantía -represalias, reinstalación, autorización de terminación de contrato- y además la llamada CUESTION PREVIA Y PUNTO DE DERECHO, que se basa fundamentalmente en la existen-

cia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es decir, se plantea argumentando que la vigencia del Pacto vigente, al momento de efectuarse la denuncia no se encontraba próxima de vencimiento y consecuentemente resulta legal deducir su improcedencia.

Adicionalmente, la cuestión previa puede plantearse, teniendo como fundamento, la existencia de RECURSO ADMINISTRATIVO PENDIENTE, es decir, no se encuentra agotada la VIA GUBERNATIVA. El recurso administrativo en este caso, naturalmente que es el RECURSO DE REVOCATORIA, debido a que de conformidad con el inciso a) del artículo 275 del código de trabajo, procede contra las resoluciones dictadas por las dependencias administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como la Inspección General de Trabajo, que es la Institución ante la cual se tramita el procedimiento administrativo de la VIA DIRECTA. La impugnación de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, puede deberse a las siguientes causas: I) DENUNCIA EXTEMPORANEA; es decir, que la respectiva denuncia ante la Inspección General de Trabajo, no se verifique dentro del plazo legal, que como sabemos debe hacerse por lo menos con un mes de anticipación. Si no obstante, darse tal supuesto, la Inspección General de Trabajo dicta resolución teniendo por radicada la denuncia, tal resolución por violar el artículo 53 inciso b) del código de trabajo, puede ser impugnada mediante el RECURSO DE REVOCATORIA. II) EXISTENCIA DE DENUNCIA ANTERIOR; como se sabe, por el principio de preclusión procesal, habiéndose extinguido un acto procesal, no puede pretenderse que se vuelva a realizar el mismo; se nos ocurre el caso en el cual el Sindicato de Trabajadores de alguna institución pública o privada plantea la correspondiente denuncia y con posterioridad el empleador, también plantea denuncia del Pacto; en este supuesto la segunda denuncia debe ser rechazada por improcedente, pues ya existe otra denuncia verificada legalmente, en consecuencia ya operó el principio de preclusión procesal; sin embargo, si la Inspección General de Trabajo, resuelve tener por radicada tal denuncia, la misma puede ser impugnada por medio del RECURSO DE REVOCATORIA. III) OMI-

SION DEL TRAMITE DE DENUNCIA ANTE LOS ORGANOS ADMINISTRATIVOS; es decir, que la denuncia se haga directamente ante la otra parte, y no por intermedio de la autoridad administrativa de trabajo -Inspección General de Trabajo- como se norma en el tercer párrafo del artículo 51 del código de trabajo; en estas circunstancias la denuncia no produce efectos legales. En este caso, puede ocurrir que luego de efectuada la denuncia directa, se presente ante la Inspección General de Trabajo, el proyecto de Pacto a negociar. Si la Inspección General de Trabajo, resuelve notificar y hacer llegar tal proyecto a la otra parte, tal resolución igualmente puede ser impugnada a través del RECURSO DE REVOCATORIA, ya que la denuncia y el proyecto deben presentarse conjuntamente ante la Inspección General de Trabajo.

Según el inciso b) del ya citado artículo 275, el recurso de revocatoria, debe interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del término de 48 horas de notificada la resolución. La dependencia administrativa, debe inmediatamente elevar las actuaciones al referido ministerio, el cual debe resolver dentro del IMPRORROGABLE término de ocho días, contados desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones. El referido ministerio puede resolver revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida.

Transcurrido el término de ocho días, sin que el Ministerio resuelva, se tendrá por agotada la Vía Administrativa, y por resuelto desfavorablemente el RECURSO DE REVOCATORIA; según lo normado en el segundo párrafo del inciso b) del artículo 275 del Código de Trabajo.

Hasta que se agote la Vía Administrativa, es decir, hasta que se resuelva el recurso de Revocatoria u opere el SILENCIO ADMINISTRATIVO, puede plantearse el Conflicto colectivo de carácter económico-social ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Si el planteamiento se efectúa con anterioridad a tal momento, por no estar agotada la Vía Administrativa, es improcedente; y el tribunal no puede

conocer del mismo. En consecuencia si el Tribunal, le dá trámite al conflicto, precedente resulta la CUESTION PREVIA, a la cual se le dará el trámite de los incidentes.

Para terminar, es necesario advertir que contra las resoluciones que se dicten dentro del Incidente de Cuestión Previa, pueden deducirse recursos -nulidades, apelaciones o enmiendas- en base a los artículos 365 y 366 del Código de Trabajo y 67 de la Ley del Organismo Judicial, por cuanto que se tramita en cuerda separada; no así contra las resoluciones dentro del juicio principal -colectivo-.

Por nuestra parte, nos adherimos a este último criterio -éste es el que ha prevalecido- por considerarlo basado en la ley y además apegado al principio de CELERIDAD que debe inspirar al Derecho Procesal del Trabajo, evitándose así la deducción de medios retardatorios del procedimiento y que en esencia pretenden dilatar el desenvolvimiento del conflicto colectivo.

3.4.8 Alcances de las Recomendaciones del Tribunal de Conciliación:

Como en el supuesto de lograrse un acuerdo en la fase conciliatoria, tal acuerdo constituirá el Convenio Colectivo, los alcances de las recomendaciones del Tribunal de Conciliación, constituyen en sí, un proyecto de Convenio Colectivo, propuesto por los conciliadores a las delegaciones de las partes. Este proyecto, lo formula el Tribunal de Conciliación, tomando como precedentes todos los elementos probatorios indispensables para establecer la capacidad económica patronal y la justicia y necesidad de las pretensiones de los laborantes, aportados por las partes o recabados de oficio por el propio tribunal. Sin embargo, somos del criterio que los Tribunales de Conciliación, carecen de los elementos indispensables para conocer a fondo los puntos objeto de la litis en el mayor de los casos; por el escaso lapso de tiempo de sus actuaciones, pero fundamentalmente por la falta de colaboración de las entidades patronales vinculadas al conflicto, pues en caso de entorpecimiento o negativa

injustificada, únicamente existe Sanción pecuniaria, conforme el artículo 410 del código de trabajo, y ya hemos referido que la misma no afecta en forma significativa el patrimonio del sector patronal; lo cual impide al tribunal de conciliación imponerse de aspectos relevantes que puedan ser determinantes en el momento de la elaboración de las recomendaciones.

Otro aspecto vinculado con los alcances de los Tribunales de Conciliación, es que no obstante las dificultades que se presentan para la integración de los mismos, sus recomendaciones carecen de coercitividad, es decir, no son imperativas, no poseen fuerza obligatoria, lo cual permite que las mismas no sean mayoritariamente aceptadas por las partes; esta no aceptación equivale a inoperancia de los tribunales en mención; de tal manera que durante el tiempo que fungen como tales no se logra en la mayoría de conflictos, ningún avance en las negociaciones; produciendo únicamente entorpecimiento del procedimiento respectivo, con lo cual evidencia afectación a las partes -fundamentalmente a los trabajadores- esto porque afecta a una colectividad de laborantes por lo cual las nuevas tendencias pretenden solucionar tales conflictos en el menor tiempo posible, evitando consecuencias afectantes de la estabilidad en las relaciones obrero-patronales.

3.5 Coercitividad del convenio en la fase de Conciliación y efectos derivados de su incumplimiento.

Si se llegare a un arreglo en la fase de conciliación, el convenio debe ser suscrito por los delegados de las partes y adquiere el carácter de obligatorio para las mismas dentro del plazo que se fije, el que no podrá ser inferior a un año, en caso de omisión se entenderá que el plazo es de un año según el artículo 386 del código de trabajo.

Como es lógico suponer, el acuerdo no obstante su coercitividad, puede ser incumplido por cualquiera de las partes en cuyo evento se producen las siguientes consecuencias:

a. Sanción Pecuniaria: Multa de quinientos a mil quetzales si se tratare de patronos y de diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. En cuanto al monto de esta sanción pecuniaria, estimamos que el mismo no se adecúa a las actuales condiciones socio-económicas, principalmente para los patronos, a los cuales en el evento de que les sean impuestas no les produce ningún tipo de perjuicios.

b. La parte que ha dado cumplimiento al convenio en lo que le compete, tiene el derecho de declararse en huelga o paro -según el caso- siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen al conflicto; lo cual, posibilita el ejercer presión sobre la otra parte a fin de obtener su cumplimiento.

c. La parte que ha respetado el convenio, puede optar por solicitar a los tribunales de trabajo y previsión social la ejecución del acuerdo, a costa de quien ha incumplido, o el pago de daños y perjuicios que prudencialmente se determinen. Naturalmente que esta última consecuencia del incumplimiento, se hará valer mediante proceso ordinario, ya que se originaría un conflicto colectivo de carácter jurídico.

Debemos entender, que las sanciones derivadas del incumplimiento referentes a declararse en huelga sin acudir nuevamente a la conciliación y la solicitud de ejecución, son excluyentes, es decir, la parte que ha cumplido, sólo puede pedir una de las dos; en cambio, la sanción pecuniaria -multa- no es excluyente, en consecuencia puede imponerse aunque se declare la huelga o se solicite la ejecución del convenio.

3.6 Nuestra Posición en relación a los Tribunales de Conciliación:

Ya referimos con antelación, algunos aspectos que hemos estimado como de mayor relevancia en cuanto a los Tribunales de Conciliación, básicamente, nos interesa destacar que la Integración de tales órganos de carácter jurisdiccional, de conformidad con la Legislación Guatemalteca, presenta serios inconvenientes, por su falta de positividad.

No obstante, si aún con tales problemas, se integran los Tribunales de Conciliación, su actuación carece de importancia; pues ante la falta de coercitividad de las recomendaciones que proponen las mismas no suelen ser aceptadas por las partes -especialmente la parte patronal- lo cual evidencia afectación a los trabajadores, en virtud de que durante el tiempo de actuación del tribunal, generalmente no se logra ningún avance en la negociación, consecuentemente el único resultado obtenido, es la prolongación innecesaria e injustificada del conflicto, lo cual puede repercutir desfavorablemente en el ánimo -desesperación- de los laborantes.

Por lo antes indicado, estimamos que los Tribunales de Conciliación; no cumplen un papel importante en la sustanciación de los Conflictos Colectivos de carácter económico social, por lo tanto pueden obviarse; proponemos la SUPRESION DE TALES ORGANISMOS, lo cual provocará la celeridad en la solución de los conflictos colectivos, contribuyendo a la realización de una pronta y cumplida administración de justicia laboral y del principio inspirador del derecho del trabajo de protección preferente a la clase trabajadora.

Debe quedar claro, que nuestra propuesta, se refiere a los TRIBUNALES DE CONCILIACION y no a la INSTITUCION DE LA CONCILIACION, la cual como con anterioridad hemos indicado, la consideramos esencial, debido a que por su conducto, puede arribarse a una solución rápida y adecuada de las diferencias provocadoras del conflicto, con lo cual se evita la prolongación del mismo, denotándose así su importancia. Sin embargo, con la intervención de los Tribunales de Conciliación generalmente no se obtiene tal solución, sino por el contrario la prolongación del mismo, lo cual evidencia su inoperancia. Por tanto, la fase de Conciliación, desde luego, no debe ser excluida, pero de la misma pueden conocer con carácter previo los Tribunales de Arbitraje, es decir, que no habrá necesidad de integrar los dos tribunales, con las consiguientes consecuencias dilatorias, sino sólo los Tribunales de Arbitraje, los cuales conocerán de las dos fases -conciliación y arbitraje-.

Nuestra pretensión entonces, implica una REFORMA SUSTANCIAL, a la parte adjetiva o procesal del Código de Trabajo, excluyendo de la Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los Tribunales de Conciliación, debiéndose modificar por consiguiente el artículo 284 inciso b) del Código de Trabajo, que dice "b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje..."; debiendo decir "b) Los Tribunales de Arbitraje. Asimismo, deben modificarse los artículos 293 al 299, 319 y 409 al 413 del Código de Trabajo, en el entendido de excluir a los Tribunales de Conciliación. En cuanto, al procedimiento para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, las funciones que corresponden a los Tribunales de Conciliación, deben ser adjudicadas al Tribunal de Arbitraje; las cuales las ejercerán con carácter previo; en consecuencia, el juez de trabajo y previsión social, designado por la Presidencia del Organismo Judicial (en el departamento de Guatemala, no así en los restantes departamentos de la república) para conocer en definitiva del conflicto, en cumplimiento del artículo 382 del Código de Trabajo, dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, procederá a la formación del Tribunal de Arbitraje -no de Conciliación-.

También habrá que modificar los artículos 399, 400 y 401 del Código de Trabajo, que deberán quedar así:

Art. 399. Llenados todos los trámites anteriores, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a convocar al Tribunal.

Art. 400. Lo dispuesto en el artículo 383 de este código es aplicable a la fase de arbitraje.

Art. 401. El Tribunal de Arbitraje, deberá dictar Laudo o Sentencia, dentro de los quince días siguientes a aquel en que se ha declarado competente.

4. Recuento.

Uno de los requisitos formales que deben cumplir los trabajadores para que el movimiento de huelga sea declarado legal, es constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción, es decir, el 66.6% (artículo 241 inciso c) del Código de Trabajo). Este es el llamado requisito de las Mayorías, el cual es aceptable puesto que no es razonable que las minorías impongan su voluntad, aunque no estamos de acuerdo con el porcentaje tan elevado que requiere nuestra legislación. A nuestro criterio tal porcentaje debiera oscilar entre el 55% y el 58%.

La determinación de la mayoría obrera, se obtiene mediante el denominado RECUESTO; al que podemos definir: Como el procedimiento por virtud del cual se determina la representatividad de los trabajadores o sea el cumplimiento de uno de los requisitos de carácter formal necesario para que se declare la legalidad del movimiento y que en consecuencia tiene carácter previo al estallido de la huelga.

El procedimiento para establecer la representatividad laboral, no se encuentra regulado en nuestra legislación, lo cual ha dado surgimiento a criterios no uniformes para su desenvolvimiento en los tribunales de trabajo y previsión social.

En primer lugar, en relación a quien debe llevar a cabo el Recuento, suele ocurrir que los tribunales de trabajo y previsión social, delegan tal función en la Inspección General de Trabajo. A nuestro criterio y tomando en consideración que el resultado del Recuento constituye elemento probatorio fundamental para el pronunciamiento respectivo; debe respetarse uno de los principios del Derecho Procesal del Trabajo como lo es el de la INMEDIACION PROCESAL. Por tanto, somos de la opinión que tales recuentos deben practicarse por los tribunales de trabajo y previsión social los cuales deben tener carácter de preferentes sobre cual-

quier asunto. Además hay que tomar en cuenta que por la propia naturaleza de sus funciones el personal de tales tribunales tienen mayores habilidades, capacidades y están mejor experimentados que los inspectores de trabajo para la práctica de diligencias probatorias, pudiendo además requerir el auxilio de las autoridades de trabajo.

En el evento de que la empresa se encuentre ubicada fuera del lugar en donde se lleve a cabo la sustanciación del conflicto, en concordancia con lo establecido en la segunda parte del artículo 308 del código de trabajo, el respectivo juez podrá comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aún cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de la diligencia, es decir, debe librar el exhorto o despacho correspondiente. En este caso también estimamos inadecuada la delegación en la Inspección General de Trabajo.

Otro aspecto importante, es que en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se ha interpretado erróneamente la norma contenida en el artículo 241 inciso c del código de trabajo, pues se ha entendido que el recuento debe practicarse entre todos los laborantes de la empresa, aunque el conflicto colectivo haya surgido o se limite a un centro de producción. Al respecto estimamos que nuestro código de trabajo claramente determina que los hechos susceptibles de provocar una huelga pueden afectar a toda la empresa o circunscribirse a un centro de producción; por consiguiente, si el conflicto afecta únicamente a un centro de producción, sólo sobre los laborantes del mismo debe verificarse el recuento; con exclusión de los trabajadores de otros centros de producción o establecimientos.

Para el recuento también debe tomarse en cuenta que entre los requisitos del memorial de introducción del conflicto de conformidad con el artículo 381 del código de trabajo, están los referidos a:

1. Cantidad de trabajadores que prestan sus servicios en la respectiva empresa o centro de producción, y

II. El número de trabajadores que apoyan el planteamiento del conflicto.

Se deduce de lo anterior que los trabajadores, con antelación proporcionan antecedentes que permitan la fácil determinación del porcentaje de empleados anuentes con el movimiento, en consecuencia si el empleador o empleadores no objetan tales informaciones los mismos no son controvertidos y por consiguiente no constituyen hechos sujetos a prueba, debiendo obviarse el recuento; al respecto González Rámila indica: "En mi particular punto de vista, me manifiesto en el sentido de que el Juez de lo laboral, que conoce del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, para decretar la legalidad de la huelga, si dicha mayoría no es objetada por la otra parte, debe aceptar como cierta la manifestación original de quienes han planteado el Conflicto, ya que la ley señala que los actores han de cumplir una serie de requisitos desde el momento en que plantean el conflicto..." (146).

Otro aspecto de singular importancia e igualmente debatido, vinculado con el recuento, es el referido a la determinación de los trabajadores que deben participar con la emisión del voto en el momento de llevarse a cabo la diligencia del conteo. Los criterios opuestos, aparecen precisamente porque como ya referimos, las diligencias de recuento no se encuentran reglamentadas en nuestra legislación.

A nuestro criterio, y siempre con fundamento en nuestra legislación, los laborantes que deben ser excluidos de la diligencia, son:

(146) González Rámila, Luis Alfredo. Los Recuentos como medio para determinar la representatividad de los trabajadores. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (tesis). 1983. Pág. 44.

a) Representantes del Patrono:

De conformidad con el artículo 4 del código de trabajo "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél"; por su parte el artículo 351 segundo párrafo parte conducente, prescribe que será causal de tacha de testigo "Si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta" y agrega "Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquel, (tercero y cuarto párrafos artículo citado)". El motivo fundamental por el cual deben ser excluidos se deduce del artículo 212 tercer párrafo del mismo cuerpo legal que preceptúa: "No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el "Visto Bueno" de la Inspección General de Trabajo". La exclusión, es entonces, en atención a la naturaleza del cargo que desempeñan, el cual los identifica plenamente con los intereses del patrono a los cuales están inducidos a defender preferentemente por lo cual se les niega el ingreso a un sindicato de trabajadores y en consecuencia la participación en el recuento.

b) Trabajadores de Confianza:

Alfonso Bauer Paiz citado por González Rámila los define de la siguiente manera "Por empleado o trabajador de Confianza se quiere aludir a alguien que por su posición principal o relevante en una empresa, o por la naturaleza confidencial que desempeña al servicio del patrono, recibe de este último un trato preferente..." (147). Nuestro código de trabajo, define los cargos de confianza en el artículo 351 quinto párrafo de la siguiente manera "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeña tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa". Puede decirse que los empleados de confianza son aquellos cuya labor se vincula inmediata y directamente con los intereses empresariales y por consiguiente patronales. Entre los cargos de confianza según la mayoría de autores pueden mencionarse los relacionados con la inspección, vigilancia, fiscalización, dirección y otros análogos; en consecuencia, nuestra legislación ubica como representantes del patrono a empleados que según la doctrina y otras legislaciones como la Mexicana, son verdaderos trabajadores de confianza. De conformidad con nuestra legislación, los trabajadores de confianza tienen tacha para ser testigos según el artículo 351 ya citado. Estos trabajadores no pueden -al igual que los representantes del patrono- pertenecer a un sindicato de trabajadores, ya que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, están obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de tales cargos atenderá únicamente a la naturaleza del puesto y no a la persona, y se harán en los estatutos del sindicato, debiendo ser aprobados por la Inspección General de Trabajo, (artículo 212 del Código de Trabajo). Al vedárseles el ingreso al sindicato de trabajadores por la naturaleza de sus funciones debemos entender que

(147) *Ibidem.* Pág. 48

tampoco pueden participar en un acto de trascendental importancia para los intereses sindicales como lo es el RECUESTO.

c) Trabajadores contratados después del planteamiento del conflicto:

En la legislación nacional, las prevenciones decretadas como consecuencia del planteamiento del conflicto, aunque constituye una medida garante de la estabilidad laboral, no implican impedimento para que el patrono pueda contratar nuevo personal, esos trabajadores, como es natural, no tienen ninguna identificación con el movimiento y, por lo tanto, declinan su apoyo. Por esa circunstancia a dichos trabajadores no se les toma en cuenta en la diligencia de recuento; de lo contrario favorecerían al empleador. El artículo 241, literal c) del Código de Trabajo (modificado por el artículo 23 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República) estipula "...Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social". Para corroborar ese extremo el juez debe tener a la vista el libro de salarios del mes inmediato anterior al del planteamiento del conflicto.

d) Trabajadores Ausentes:

Nos referimos en este supuesto a los laborantes que no concurren a la práctica de la diligencia, en el día y hora respectivos; señalados para el efecto. La no concurrencia puede darse por diversas causas como: enfermedades, licencias, descansos pre y post natales, etc. Tales laborantes deben ser excluidos, porque la diligencia del recuento se debe practicar en forma continua e ininterrumpida, es decir, en un solo acto y además porque por ello es que las partes son notificadas con la debida antelación para que los representantes de los trabajadores lo pongan en conocimiento de todos los laborantes, a efecto de lograr su concurrencia. En relación a la enfermedad, creemos que puede lograrse la concurrencia de los laborantes, si la misma no se los impi-

de, en cuyo caso tienen todo el derecho a votar.

En cuanto a la forma de las votaciones del recuento, pública o secreta, creemos que la misma debe quedar a elección de los laborantes, adecuándolas a sus pretensiones. El procedimiento que suele emplearse generalmente en el RECuento, es el siguiente:

a) Presentación del memorial de cualquiera de las partes solicitando al tribunal, el pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento.

b) El tribunal emite resolución en la que ordena la práctica del CONTEO previo al pronunciamiento respectivo, señalando la audiencia correspondiente con indicación del lugar, fecha y hora. En caso necesario, se libran los Despachos o exhortos respectivos, acompañando las boletas correspondientes, debidamente selladas por el tribunal. Igualmente, se previene a la parte patronal poner a disposición del juez respectivo, la nómina de salarios correspondientes al mes anterior al del planteamiento del conflicto, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento se estará a lo expuesto por los delegados del Sindicato. Tal resolución debe ser notificada a las partes.

c) El día, lugar y hora señalados, se lleva a cabo el CONTEO, de la siguiente manera: 1) Se hace constar la presencia de las delegaciones de las partes, con sus respectivos asesores, así como el personal del tribunal. 2) Se delibera para acordar la forma -pública o secreta- del conteo. 3) Se realiza el conteo de las boletas a utilizar (las cuales deben estar selladas por el tribunal y rubricadas por el secretario del mismo), 4) Se procede por las delegaciones de las partes a la apertura de la URNA, para verificar que la misma se encuentra vacía, cerrándola debidamente y entregándosela al respectivo juez quien procede a sellarla. 5) Se procede a la votación en la forma que se hubiere acordado llamando a cada empleado de acuerdo a una lista proporcionada por el empleador. En caso de ser varios los centros de producción o establecimientos afectados, la votación debe verificar-

se en cada uno de ellos haciendo los traslados respectivos. En los traslados la URNA debe permanecer debidamente vigilada, comúnmente por un representante de cada parte y uno del tribunal, designados para el efecto. 6) Se procede a excluir y en consecuencia no se recibe el voto de los representantes del patrono, trabajadores de confianza y personal contratado con posterioridad al planteamiento del conflicto, haciendo las argumentaciones correspondientes, se indica además que se tomó como base la nómina de salarios del mes anterior determinando el número total de trabajadores, haciendo las aclaraciones pertinentes en relación a modificaciones, renunciaciones, nuevo personal, etc. 7) Se cuentan las boletas no usadas, para determinar el total que debe contener la URNA. 8) Luego se procede a la apertura de la urna, se cuentan los votos y se determina el resultado; en caso de haberse librado exhortos o despachos, debe dejarse la constancia correspondiente, es decir, que falta agregar los votos respectivos. 9) Se oye las argumentaciones de las delegaciones de las partes y se da por terminada la diligencia.

Todo lo anterior debe hacerse constar en ACTA, llamada ACTA DE CONTEO, la cual debe ser firmada por las delegaciones de las partes y por el personal del tribunal que hubiere intervenido. Además debe sellarse cada una de las hojas del acta.

En caso de que el tribunal delegue la práctica del recuento en la Inspección General de Trabajo, esta institución administrativa, generalmente utiliza un procedimiento similar.

5. Huelga

5.1 Concepto.

El autor Mario de la Cueva, la conceptúa así: "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructu-

ras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades" (148). Cabanellas, la define como "La abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales" (149). Para Krotoschín, "Es la abstención o suspensión concertada y solidariamente ejecutada de la prestación de trabajo por parte de un número considerable de trabajadores por un motivo (fin) determinado" (150). El autor Gallart Folsch, citado por los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, indica "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien protestar contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras" (151). Por su parte los autores Bayón Chacón y Pérez Botija, refieren "Podemos definir la huelga como la suspensión del trabajo por una colectividad de obreros, planeada previamente con un fin de lucha pero al mismo tiempo con el propósito de continuar el trabajo tan pronto como se hayan logrado las reivindicaciones que se pretenden o se haya renunciado a ellas" (152). Russomano Mozart, en cuanto al concepto de

 (148) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, Pág. 588.

(149) Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Tomo II, Pág. 272

(150) Krotoschín, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II, Pág. 201.

(151) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo II, Pág. 151

(152) Bayón, Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. Op. Cit. Tomo II, Pág. 646.

huelga expone "Suspensión transitoria del servicio, provocada por la mayoría de trabajadores de una empresa o de una categoría profesional, teniendo por finalidad la alteración de las condiciones de trabajo" (153). Euquerio Guerrero, citado por De Buén da el siguiente concepto "La Huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos conveniente" (154). El autor nacional, Mario López Larrave, indica "La huelga puede definirse como la suspensión de las actividades acordada y ejecutada por una mayoría de los trabajadores en una o varias empresas, establecimientos o lugares de trabajo, ejercitadas como medio de presión contra uno o varios empleadores con el objeto de obligarlos a que acepten sus peticiones -de carácter económico, social y jurídico- planteadas por el grupo" (155).

En el campo legal, la huelga se define en el artículo 239 del código de trabajo, que estatuye "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo".

A nuestro criterio, la huelga es un Derecho, constitutivo de un acto jurídico de carácter colectivo -de grupo o en

(153) Russomano Mozart, Víctor. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. Pág. 721

(154) De Buén Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Pág. 843.

(155) López Larrave, Mario. El Derecho de Huelga en Centroamérica. la. Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Colección Pueblo y Universidad. 1978. Vol. I, Pág. 7.

masa- consistente en la paralización temporal de las labores inherentes a una empresa o centro de trabajo, acordada, mantenida y ejecutada por el movimiento obrero, sindicalizado o no; en forma pacífica y luego de satisfacer los presupuestos legales, con el objeto de ejercer presión o fuerza -medio de lucha- sobre su respectivo empleador, para obligarlo a acceder a sus pretensiones reivindicativas de naturaleza económico-social, o lo que es lo mismo de modificación de las condiciones de trabajo.

5.2 Naturaleza Jurídica de la Huelga.

a. Huelga como Acto Antijurídico:

Esta tesis sostiene que la huelga es similar a la guerra, se trata de un acto violento delictivo. Su tolerancia, atenta contra el prestigio del estado y contra la paz pública. El elemento fundamental al igual que en la guerra es LA FUERZA. Al acudir a la huelga, se acude a las medidas de fuerza. La huelga y la guerra, tienen el mismo valor. Uno de los partidarios de esta tesis es Carnelutti, que indica "La aceptación del derecho de huelga implica la tolerancia del derecho de guerra dentro del respectivo estado y por consiguiente, la imperfección de su organización jurídica. En consecuencia, aparece en el ordenamiento jurídico una laguna que corresponde a una renuncia del estado a cumplir su tarea de compositor de conflictos y de instancia de la Paz" (156).

Se sostiene además que cuando los trabajadores acuden a la huelga, están negando el derecho, es decir, ejercen actos contrarios al orden jurídico. Al igual que la guerra la huelga perjudica a los protagonistas. Esta teoría en suma, es opuesta a la huelga.

Nosotros estimamos que tal tesis, no se justifica. La huelga es un medio de presión pero pacífico, no se basa en la fuerza, no debe por tanto equipararse a la guerra.

(156) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 148.

En cuanto al perjuicio a las partes, consideramos que no existe, por el contrario, importa beneficios para ambas partes; a los trabajadores, porque por su conducto se obtiene un mejoramiento de las condiciones de trabajo; y al patrono, porque los laborantes al ampliarse sus prestaciones, suelen mejorar su rendimiento, aumentando la productividad; aparte de eso, al finalizar la huelga impera la Paz dentro de la empresa.

Para diferenciar a la huelga de las medidas de fuerza, diremos que ésta -huelga- consiste en la paralización temporal -pacífica- del trabajo, en cambio las medidas de fuerza, se traducen en actos de sabotaje -como destrucción de maquinaria- o en el trabajo a desgano -disminución de la producción-. Naturalmente que en algunas ocasiones la huelga puede degenerar en abusos o excesos debido a alguna provocación extraña o el ambiente incite a la comisión de actos ajenos a la misma, pero éstos, suelen ser aislados y excepcionales y por lo tanto, no pueden servir de base para establecer una calificación sobre la naturaleza de la huelga, pues para ello debe acudirse a los rasgos esenciales que la caracterizan.

Por lo anteriormente considerado, no comulgamos con tal doctrina, por estimarla extrema y contrapuesta al Derecho de Huelga. Lo estimamos así, porque ninguna conducta puede adoptar tal categoría si se enmarca o encuadra en el ordenamiento jurídico el cual en la mayoría de naciones reconoce el DERECHO DE HUELGA, aún cuando en alguna época, tal calificativo pudo haber tenido alguna validez.

b. Huelga, Hecho o Acto Jurídico:

Tradicionalmente, se ha concebido el Hecho Jurídico, como aquellas manifestaciones humanas, que producen consecuencias jurídicas, que no son las buscadas o perseguidas por el provocante del hecho, contrariamente los actos jurídicos, son aquellas manifestaciones de la voluntad humana, que llevan implícita la intención de producir determinadas consecuencias jurídicas -crear, modificar o extinguir derechos-. Es decir, que el Hecho Jurídico, produce consecuencias

opuestas a las perseguidas, mientras que en el acto jurídico, las consecuencias son congruentes con la voluntad o intención.

Basados en la distinción entre Hecho y Acto Jurídico, algunos autores han tratado de establecer la naturaleza de la huelga, es decir, encontrándole ubicuidad como hecho o como acto jurídico.

En relación a esta materia, consideramos que la Huelga en épocas anteriores -época de la tolerancia- era un auténtico Hecho Jurídico. En virtud de que la suspensión de las labores, producía consecuencias contrarias a los intereses de los trabajadores, es decir, no eran esas consecuencias las que se proponían alcanzar. Esto, porque el patrón no tenía siquiera la obligación de atender las demandas laborales y gozaba del derecho de dar por concluidos los contratos de los laborantes que holgaran, también podía en su caso, acudir al uso de la fuerza pública, la huelga era un acto antijurídico. Pero actualmente, siempre y cuando se cumpla con los presupuestos legales, la huelga produce las consecuencias buscadas por los laborantes: ejercer presión sobre el empleador para que acceda a sus pretensiones reivindicativas, de tal manera la huelga se convirtió en un acto jurídico.

No estamos de acuerdo con la corriente que afirma que la Huelga, cumple sus finalidades directas, con sólo la suspensión de labores, y que por consiguiente no origina la Convención Colectiva. La huelga cumple sus objetivos con la sola suspensión de labores y la misma será válida si se fundamenta en la ley y cumple los requisitos en ella establecidos, opinan estos autores, agregando que la huelga, no crea, modifica, ni extingue derechos u obligaciones. Para nosotros ese es sólo el hecho físico -la cuestión de hecho- que conlleva la huelga, pero no la pretensión de los laborantes; su intención es obligar al empleador a la celebración de la Convención Colectiva, ampliando sus derechos o eventualmente exigir el cumplimiento de la normatividad vigente.

De tal manera, que como cualquier acto jurídico, la Huelga produce las consecuencias deseadas. De otra forma, la huelga no tendría razón de ser, no podemos concebir una huelga que se limita simplemente a la suspensión de labores, sin la búsqueda de consecuencias posteriores, sin fines reivindicativos. Aunque esos fines se cristalicen con posterioridad, para nosotros son producto de la presión que en sí implica la huelga, y en tal virtud provocan la creación, modificación, de derechos para los trabajadores. Por consiguiente, la huelga es en esencia un medio de lucha, que afecta a todos los laborantes exigiendo por tanto su solidaridad.

Por lo anterior, para nosotros la huelga es un acto jurídico, en consecuencia compartimos la opinión de Mario de la Cueva que refiere "En la era de la tolerancia la huelga era un hecho jurídico" y agrega que luego "devino en acto jurídico" (157).

c. La Huelga es un Derecho.

Esta doctrina, considera a la Huelga como un Derecho. Partidarios de la misma son los autores De Ferrari y Krotoschín. Para nosotros, la huelga es un derecho de la clase trabajadora; porque en contraposición con épocas anteriores en que la huelga era considerada ilegal y como conducta delictiva, actualmente los ordenamientos jurídico-laborales, consagran la huelga, es decir, un movimiento de huelga, encuentra ubicuidad legal o lo que es lo mismo se enmarca en la ley; consecuentemente por no significar oposición a la ley, sino por el contrario es permitida por ella, no puede constituir más que un Derecho. O sea, que los laborantes gozan del derecho a suspender su obligación fundamental, como lo es la prestación del servicio y mantener tal paralización mientras el patrono no satisfaga sus pretensiones, las que una vez satisfechas, los trabajadores deben continuar cumpliendo el respectivo contrato en lo que les concierne.

(157) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, Pág. 592

Tal derecho en base a la Justicia Social, debe reconocerse, pues constituye el único medio pacífico eficaz a que los trabajadores pueden acudir para lograr sus reivindicaciones. Claro, que la suspensión de labores puesta en vigencia por los empleados, debe ajustarse a los moldes establecidos en la ley; es decir, los trabajadores deben dar cumplimiento a los presupuestos legales necesarios para la legalidad del movimiento para que no se traduzca en arbitrariedad y abusos.

Hay que considerar, que como cualquier otro derecho, la huelga tiene limitaciones, es decir, no es un Derecho Absoluto. Debe reglamentarse su ejercicio, a diferencia de la huelga del pasado que simplemente era intolerada y por lo mismo prohibida y reprimida. Actualmente el derecho de huelga en nuestra legislación se encuentra elevado a la categoría de DERECHO CONSTITUCIONAL, de tal manera que el mismo no puede negarse, tal negación, devendría en inconstitucional. No obstante su ejercicio se regula en leyes ordinarias, la constitución sólo se ocupa de su reconocimiento, en efecto, el artículo 104 constitucional estipula: "Se reconoce el derecho de Huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que serán permitidos la huelga y el paro".

El Derecho de huelga tiene el carácter de IRRENUNCIABLE de conformidad con el artículo 256 del código de trabajo.

d. Huelga, Derecho Individual o Derecho Colectivo.

La tesis que considera a la Huelga como un Derecho Individual, en primer lugar estima que la huelga es en efecto un derecho; y en segundo lugar, sostiene que todo laborante cuenta con el derecho al trabajo, y que el mismo no se impone como obligación, en consecuencia todo hombre goza del derecho de abstenerse de algo que no le obliga. No pue-

den superarse las obligaciones de los empleados de prestar servicio, sin su propio consentimiento, de tal manera que la obligación de trabajar derivada del contrato no puede ser objeto de ejecución forzosa. La huelga es un Derecho que pertenece en forma individual a cada laborante.

Esta posición, según nuestro parecer tiene validez parcial, debido a que necesariamente debe respetarse la libertad y los derechos de los empleados individualmente considerados, es su voluntad la que debe inducirlos a apoyar o no el movimiento; por consiguiente los trabajadores pueden emitir voto aprobando o desaprobando el ejercicio del derecho de huelga al momento de verificarse el RECUESTO. Naturalmente que nuestra opinión no hace alusión a la Huelga en sí o propiamente dicha, sino a requisitos previos a la declaratoria, previos a su ejercicio. Semejante posición a la nuestra, asume De la Cueva al indicar "El derecho de huelga es, originariamente un derecho de cada trabajador" y agrega "si afirmamos que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, es porque ante todo, la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, y porque, en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del Derecho" (158).

La segunda posición -la huelga, derecho colectivo- tiene amplia aceptación entre los tratantes de la Naturaleza Jurídica de la huelga, entre los cuales podemos mencionar: Néstor De Buén, Manuel Alonso García, Unsain, Guerrero Figueroa, De la Cueva, y Francisco de Ferrari.

De la Cueva al respecto, expone "El derecho de huelga es también y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante

(158) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, Pág. 595.

de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría" (159). Por su parte de Ferrari, indica "La huelga es en efecto, un fenómeno colectivo, típico de una sociedad en que lo construido en el orden normativo, no siempre se ajusta y está coordinado íntimamente con el orden los hechos esencialmente mudable este último y, por consiguiente, difícil de adaptarse a un sistema preestablecido de ideas e imperativos lo que explica estas explosiones esporádicas o periódicas, que ponen de manifiesto la existencia de un conflicto permanente entre la realidad y la ficción jurídica. Si la huelga es una acción masiva parece más lógico, en consecuencia, que engendre un derecho colectivo. Por esto mismo puede admitirse que la huelga sea considerada un derecho gremial más que un derecho individual" (160).

Nosotros comulgamos con esta tesis; ya que la huelga necesita del concierto de voluntades, no puede haber huelga sin que concorra la voluntad de determinado número de trabajadores, requiere la huelga simultaneidad en la suspensión de labores, de tal manera que estamos ante un derecho perteneciente al grupo, ya sea un sindicato o una coalición, es un acto masivo, de la colectividad. Concluyendo diremos que la huelga, en principio, constituye un Derecho Individual, es decir, de cada trabajador porque los laborantes gozan de la libertad de sumarse o no al movimiento, por medio de su voto al momento de verificarse el requisito de las mayorías; pero al mismo tiempo y básicamente constituye un derecho de grupo, en virtud de que la suspensión de las labores requiere el apoyo de cierto número de trabajadores de la respectiva empresa o centro de trabajo, para poder lograr la consecución de sus fines; la huelga sólo se posibilita ejerciendo la paralización de labores, simultáneamente un número considerable de trabajadores.

(159) *Ibidem.* Pág. 595 y 596

(160) De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Vol. 4, Pág. 259.

e. **La Huelga como abstención del trabajo:**

"Esta tesis niega la calidad del derecho de huelga. Se fundamenta en el siguiente razonamiento jurídico: Es cierto que el trabajador tiene libertad de trabajar o de no trabajar con determinado patrono antes de celebrarse el contrato, pero una vez realizado éste, el trabajador adquiere la obligación de trabajar y cumplir con las demás cláusulas estipuladas. Realizado el contrato el trabajador carece de la libertad de no trabajar, por cuanto voluntariamente así lo aceptó. Si no tiene esa libertad y de hecho no trabaja, incurre en una causa justa de despido por parte del patrono" indica Guerrero Figueroa (161).

Negamos esta corriente, pues los laborantes gozan de la facultad de paralizar temporalmente las labores, aunque desde luego deben sujetarse a los procedimientos establecidos en la ley, con el objeto de ejercer presión sobre el empleador, de tal manera que no es causal de terminación, sino que por el contrario, de Suspensión de los Contratos de Trabajo, de conformidad con los artículos 70 inciso a) y 240 de nuestro código de trabajo.

f. **La Huelga como Derecho del Más fuerte.**

Esta corriente afirma que la huelga siempre es consecuencia de la fuerza; es un juego en que el más resistente y tenga a su alcance los medios más efectivos será el triunfante; se produce entonces una especie de combate y confusión entre obreros y patronos, ante lo cual el estado se mantiene pasivo, sin tener intervención alguna; interviene sólo en caso de violación de las reglas del juego, valga decir cuando el combate no es limpio. Por consiguiente, el vencedor -más fuerte- impondrá su voluntad -normas- al más débil. La fuerza determina la creación del Derecho.

(161) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 150.

Esta teoría se derrumba sola. Al ejercer el derecho de huelga los trabajadores no acuden a la fuerza; se trata de una abstención de labores mantenida en forma pacífica, en consecuencia no entran en combate o pelea con el empleador, se persigue detener la producción para presionarlo a acceder a sus pretensiones, aunque si aceptamos que las leyes son producto de la voluntad de la clase dominante, pero debe tenerse claro que se trata de una dominación económica y no física como plantea la tesis en estudio.

g. Huelga como Medio de Defensa.

Se sostiene que la huelga es el medio por el cual los trabajadores exigen el respeto de sus derechos; el estado al regular la huelga la ubica como derecho, por consiguiente el mismo se manifiesta como medio de defensa ante las violaciones a los cuerpos rigentes de la relación -Leyes, convenciones, etc.- por los empleadores; al lesionarse el derecho, causando daño a sus titulares, estos deben defenderse, pudiendo incluso hacer uso de la fuerza, que en estas condiciones se torna justa y legítima.

Por nuestra parte y en base a nuestra legislación, le damos validez parcial a esta corriente doctrinaria, toda vez que la huelga eventualmente puede perseguir la defensa de los derechos atacados o violados; derechos contenidos en los distintos cuerpos reguladores de la relación laboral, dando lugar a un conflicto colectivo de carácter jurídico, desde luego, no compartimos lo referente al uso de la fuerza. Pero principalmente la huelga persigue el mejoramiento de tales derechos -conflicto colectivo de carácter económico social-. En conclusión, para nosotros esta teoría se refiere únicamente a un aspecto de la huelga, por lo que la estimamos incompleta.

5.3 Esencia y Finalidades de la Huelga.

En esencia, el derecho de huelga es un instrumento de la lucha de clases. Consiste en la paralización de la

prestación del servicio, obligación fundamental de los trabajadores, no persiguen los empleados extinguir sus relaciones de trabajo, sino únicamente dejarlas en suspenso, suspender los contratos; por ello se afirma que la huelga produce similares efectos a los de cualesquiera otras causas de suspensión del contrato de trabajo. Los trabajadores, al recurrir a la parada, tienen la intención de reintegrarse a sus empleos, pero en otras condiciones de trabajo.

En relación a las finalidades de la Huelga, éstas se vinculan íntimamente con los fines del sindicalismo; sobre esta materia el Licenciado López Larrave apunta: "suele distinguirse entre fines inmediatos y fines mediatos. Son fines inmediatos de la huelga, aquellos que persiguen cualquier tipo de reivindicaciones colectivas, generalmente de carácter económico y social y excepcionalmente de carácter jurídico. En este orden de ideas constituirían fines inmediatos de una huelga, por ejemplo la mejora de salarios, la reducción de la jornada, la aceptación de órganos y mecanismos en la empresa con participación de los trabajadores, la destitución de autoridades empresariales arbitrarias en su trato a los trabajadores, el cumplimiento de convenciones o pactos colectivos violados por el patrono, o de arreglos o sentencias colectivas, también violadas por el empleador, etc. etc." y agrega "Se entiende por fines mediatos, aquellos objetivos que trascienden del campo meramente reivindicativo, economicista y laboral. Los alcances de estos fines mediatos se extienden desde la mera obtención de un justo equilibrio entre el capital y el trabajo -pero siempre respetando el sistema- hasta ver en la huelga -principalmente en la huelga general- un medio de acceso al poder por parte de los trabajadores, en la lucha clasista" (162).

El fin inmediato de la huelga alude entonces, a la presión ejercida sobre el patrono, para obligarlo a que acceda a sus reivindicaciones, mediante la creación de justas condiciones de trabajo, es decir, a la creación de un orden justo

en la empresa tratando de obtener el equilibrio entre los factores de la producción. De tal manera, que la huelga es un medio efectivo contra la desigualdad económica, persigue su compensación. El fin inmediato es fin económico-social, específicamente finalidad laboral, profesional. La Finalidad mediata de la huelga, consiste en la creación de conciencia de clase en los trabajadores, impelerlos a la lucha permanente para lograr la transformación del sistema capitalista, es decir, persigue la modificación del sistema. Esta segunda finalidad por consiguiente se refiere a la llamada Huelga Política. Cuyas pretensiones son el acceso al poder, se pretende la creación de un estado con justicia social.

En el campo legal, para desentrañar las finalidades de la huelga, debe considerarse lo regulado en los siguientes artículos: 104 de la Constitución de la República, que estipula: "Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que serán permitidos la huelga y el paro"; 239 del código de trabajo, que estatuye: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios y comunes a dicho grupo"; 386 segundo párrafo del código de trabajo, que prescribe: "Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen"; y 242 del código de trabajo primer párrafo que norma: "Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento

de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos".

Deducimos de las transcripciones precedentes que la huelga tiene las siguientes finalidades:

- a. Conflictos de carácter económico social o de intereses (Artículo 104 de la Constitución y 239 del Código de Trabajo).
- b. Conflictos de carácter jurídico (Artículos 386 y 242 del Código de Trabajo). Al respecto, el insigne maestro de nuestra Carolingia, Mario López Larrave, expone: "Sin embargo los tribunales de trabajo guatemaltecos han interpretado restrictivamente los fines lícitos de la huelga, y con la única salvedad del caso de negativa injustificada para celebrar pactos colectivos, los demás casos contemplados en los artículos 242 y 386 ... los han calificado como de naturaleza meramente jurídica y susceptibles de discutirse por la vía de un juicio ordinario y de sanciones en un juicio punitivo, pero no a través de conflictos colectivos, restándole toda la oportunidad de presionar su cumplimiento y propiciando el incumplimiento de pactos, convenios y sentencias colectivas" y agrega "De esta suerte nos encontramos con que Guatemala es la única en Centroamérica -y en casi toda América y el mundo- en que su legislación y sus tribunales no permiten que los trabajadores se vayan a la huelga por incumplimiento de contratos o pactos colectivos que constituyen motivos clásicos de procedencia de huelga legal" (163). Por nuestra parte consideramos que tal posición tribunalicia no tiene fundamento, pues es notorio que se afecta a una colectividad de laborantes, lo cual evidencia su carácter de conflicto colectivo. En relación a su naturaleza, estimamos que

en cuanto a su desenlace si podría ser meramente jurídica, pues se obtiene interpretando y aplicando la normatividad preexistente, sin embargo, sus causas son de mero carácter económico-social, pues se debe al incumplimiento de las normas que contienen las reivindicaciones logradas por los laborantes.

- c. Se excluyen las huelgas de Solidaridad, ya que éstas no persiguen la defensa o la mejora de intereses ante el propio patrono. También se excluyen las huelgas con fines particulares, éstos deben ser comunes al grupo.

Como puede observarse, la legislación nacional restringe los casos de huelga legal. La regulación de la huelga por tanto, no ubica dentro de las finalidades de la huelga, los llamados fines mediatos, por el contrario, la huelga en tal caso es ilegal.

5.4 Huelga de los Servidores Públicos.

Debemos previamente referir el concepto legal de Servidor Público, el mismo lo contiene el artículo 4 de la ley de servicio civil que regula: "Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública". En consecuencia, el patrón o empleador será la Administración Pública -Estado-.

Debemos distinguir los propósitos del patrón-Estado y los del patrón particular. El patrón-Estado, no persigue la obtención de lucro, sus actos los dirige a la satisfacción de necesidades de la colectividad, por el contrario el patrón-particular, persigue obtener el máximo de utilidades, naturalmente en resguardo de sus propios intereses sin impor-

tarle las necesidades colectivas, de tal manera que en este orden de ideas, el patrón-Estado no se aparta en grado sumo de las ideas de justicia social, al menos teóricamente.

Se ha tratado de justificar la prohibición de la huelga de los trabajadores del estado, precisamente porque las actividades que quedarían en suspenso serían provocantes de desconcierto en la sociedad con el consecuente daño social general; sin embargo, estimamos que tal justificación no tiene suficiencia en virtud de que basados en tal argumento, los organismos del estado pueden negarse al otorgamiento de mejoras económico-sociales y en el evento de que se paralicen los servicios, poder dar por terminados los contratos de trabajo so-pretexto de defender a la colectividad administrada, no obstante las abruptas transformaciones en la realidad económica y social lo cual consideramos inhumano; en tal sentido nos manifestamos afirmativos en cuanto a la permisión de la Huelga de los trabajadores del Estado.

En materia legislativa, es hasta la actual constitución que se posibilita el ejercicio de una huelga de los servidores públicos, el artículo 116 de la Constitución en su segundo párrafo preceptúa: "Se reconoce el derecho de Huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales". En consecuencia el precepto constitucional transcrito, deroga, la parte final del artículo 63 de la Ley de Servicio Civil que estipula "Queda prohibida la huelga de los servidores públicos". La ley a que se refiere el precepto constitucional transcrito es el Decreto No. 71-86 del Congreso de la República: Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

No obstante la permisión legal, estimamos demasiado restringido -posiblemente negado- el campo de actuación en materia de huelga por los trabajadores del Estado. Toda vez que la parte final de la norma constitucional que hemos referido, estipula que la huelga en ningún caso deberá afec-

tar la atención de servicios públicos esenciales; el problema se presenta porque no se hace la enumeración de que servicios se consideran como esenciales -nosotros estimamos que todos tienen tal carácter- en consecuencia bastaría que en un caso concreto el o los servicios afectados por la huelga sean calificados de esenciales para provocar el aborto del movimiento, la mayoría de las veces justo.

Otra restricción, se encuentra contenida en el artículo 4 inciso b) del Decreto 71-86 del Congreso de la República, que norma: "Los trabajadores podrán acudir a la vía de huelga únicamente por reivindicaciones de carácter económico-social, después de agotada la Vía directa y de cumplir los requisitos que la ley establece"; se deduce que se excluye la huelga en conflictos de carácter jurídico.

5.5 Clasificación de las Huelgas.

a. Huelga Total y Huelga Parcial.

La huelga total, como su nombre lo indica, paraliza totalmente las actividades laborales referentes según el caso a todas las profesiones, a una en particular o bien suspende todos los contratos de trabajo existentes en la respectiva empresa, de tal manera, se logra el apoyo simultáneo de todos los laborantes. La huelga parcial por el contrario, no alcanza la detención total de las labores, sino sólo algunas en las profesiones, profesión o empresa que afecte.

b. Huelga de Brazos Caídos.

También llamada huelga con "ocupación de la Fábrica". Es aquella por virtud de la cual, los empleados, se abstienen de sus obligaciones fundamentales -prestación del servicio- y además, se mantienen u ocupan los lugares en que habitualmente laboran. Naturalmente este tipo de huelga alcanza su máxima expresión cuando los empleados mantienen ocupados los puestos de trabajo fuera del tiempo y horarios de trabajo, fundamentalmente se pretende impedir su reemplazo por nuevos trabajadores.

c. Huelga Política o Sin Finalidad Profesional.

Guerrero Figueroa, la define así: "Las huelgas políticas tienen como fundamento ejercer presión para conseguir determinado objetivo de los órganos del Estado. La presión puede estar dirigida contra los patronos, pero en realidad lo que pretende es influir sobre los poderes públicos. Es huelga política la que persigue una cuestión política o la que tiende a imponer su voluntad al Estado en cuanto a autoridad, aunque la finalidad tenga que ver con una situación laboral. Así, por ejemplo, declarar la suspensión colectiva de labores, con el objeto de presionar al Congreso para que expida una ley que reconozca determinada prestación" (164).

Las huelgas políticas se ubican entre las llamadas finalidades mediatas de la huelga; con estas prácticas los laborantes pretenden ejercer influencia en los poderes públicos. Se trata entonces, de objetivos extralaborales, se persiguen reformas de tipo político. Por esta razón, y además por no dirigirse contra un patrono, algunos autores como Krotoschín, opinan que tales actos no son verdaderas huelgas. Estas huelgas no se permiten en nuestro ordenamiento jurídico, ya que se limitan a conflictos de carácter económico-social y excepcionalmente a conflictos de carácter jurídico.

d. Huelga por Solidaridad

De la Cueva, da el siguiente concepto: "La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía o solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales" (165).

(164) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 165

(165) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, Pág. 680.

La huelga por Solidaridad, tiene carácter accesorio, depende de otra principal. La finalidad de la huelga principal es totalmente distinta a la de la huelga solidaria. Los trabajadores van a la huelga sin ejercer un interés propio, no son parte dentro del conflicto suscitado, se busca colaborar con los trabajadores en conflicto para aumentar la presión y obtener una pronta solución, sin que ésta afecte o beneficie a los huelguistas solidarios. Podemos afirmar que la presión se dirige a la realización de un interés ajeno, a la manifestación de simpatía. El carácter accesorio de esta huelga, supone que al terminar la huelga principal automáticamente se extingue la huelga por solidaridad.

La Huelga por Solidaridad se encuentra prohibida en nuestra legislación, tanto para los trabajadores del sector privado como para los servidores públicos. En cuanto a los trabajadores del sector privado la prohibición se deduce del artículo 239 del código de trabajo, que en el primer párrafo parte conducente regula "...con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo", es decir, debe tratarse de intereses propios, o sea, pertenecientes a los laborantes en conflicto; en tal virtud si se trata de intereses ajenos la huelga deviene en ilegal. Por su parte la Ley de Sindicalización y regulación de la huelga para los trabajadores del Estado, expresamente contiene la prohibición al preceptuar en el artículo 4 inciso d) "Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales ...".

e) Huelga Simbólica.

Al respecto, Guerrero Figueroa, señala: "Es aquella de corta duración, simples manifestaciones de los trabajadores a los patronos de que están resueltos a decretar la huelga real en caso de no acceder a las peticiones presentadas. Hay un cese de actividades dentro de la empresa" (166).

(166) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 164 y 165.

f. Huelga Legal y Huelga Ilegal.

Basándonos en nuestra legislación, la huelga será legal, cuando previamente al estallido se han cumplido todos los requisitos necesarios para el efecto, es decir, que los trabajadores se ajustan a los presupuestos legales para proceder a la paralización de las labores. Los requisitos de la huelga legal se determinan en los artículos 239 y 241 del código de trabajo, estos requisitos deben cumplirse en su totalidad para que la huelga se configure como causal de suspensión de las relaciones de trabajo de conformidad con el artículo 240 del mismo cuerpo legal que indica "La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure".

La huelga será ilegal, cuando los laborantes ejercen la paralización de labores, incumpliendo algunos de los requisitos necesarios para la legalidad de la misma. También es ilegal la huelga a que se refiere el artículo 188 que dice "Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera del puerto" se refiere, al trabajo en el mar y en las vías navegables.

g. Huelga Justa y Huelga Injusta.

De conformidad con nuestra legislación, "Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder" y "Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos" (artículo 242 primer párrafo del código de trabajo).

h. Huelga de Hecho o Ilegítima.

Se configura la huelga de hecho o ilegítima, cuando los trabajadores incumplen con hacer el respectivo planteamiento del conflicto colectivo, y por lo tanto acuden a la



paralización de las labores sin previamente haber agotado los presupuestos procesales necesarios para el efecto. Es decir, que se trata de actos al margen de la ley. No se han cumplido los trámites correspondientes previos a la calificación de la legalidad de la Huelga. En este caso por tanto, la ilegalidad de la huelga será declarada antes de que se plantee el conflicto colectivo ante los órganos jurisdiccionales correspondientes; pero también, puede ocurrir, que se cumpla con el planteamiento del conflicto y se agoten los presupuestos procesales, pero al momento de hacer la calificación del movimiento el mismo se declare ilegal, por no cumplirse el llamado Requisito de las mayorías, contenido en el inciso 3) del artículo 241 del Código de Trabajo, es decir "...c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción"; y no obstante, haberse declarado ilegal la misma se efectuare, configurándose el supuesto contenido en el primer párrafo del artículo 244 del Código de Trabajo.

5.6 Limitaciones al Derecho de Huelga

Estamos de acuerdo, que la huelga como cualquier otro derecho, debe enmarcarse dentro del ordenamiento jurídico, el cual a su vez debe establecer limitaciones al mismo, a manera de presupuestos previos al estallido, ya que no es posible la existencia de un derecho absoluto, al margen de la ley. Sin embargo, las limitaciones y requisitos previos exigidos en la legislación guatemalteca, los estimamos demasiado exagerados y algunos no son simples limitaciones sino devienen en verdaderas prohibiciones con lo cual se nota la tendencia a evitar en lo posible la huelga.

Las restricciones al derecho de huelga se contienen en los artículos 104 de la constitución de la república, 239 y 243 del código de trabajo.

Del contenido del artículo 104 de la constitución y 239 del código de trabajo, se deduce, como ya lo referimos con antelación, que las huelgas se limitan a propósitos de orden económico-social, quedando excluidos los llamados fines mediatos de la huelga. También se prohíben las huelgas por solidaridad, pues en éstas no se pretende mejorar o defender intereses frente a su propio patrono.

El artículo 243 del código de trabajo, contiene cuatro supuestos: "No podrá llegarse a la realización de una huelga:"

- a) "Por los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellas no deteriore los respectivos productos"; en este caso, claramente se determina el trato discriminatorio de que son objeto los trabajadores campesinos por nuestra legislación, lo cual categóricamente no compartimos. Se nota la total injusticia de la norma referida, toda vez que precisamente en la época de cosecha, es cuando los campesinos pueden con mayor efectividad ejercer presión.
- b) "Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste";
- c) "Por los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo públicos; los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionaren el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar daño grave e inmediato a la salud y economía públicas"; no se veda totalmente el Derecho de huelga a los trabajadores citados, pues los mismos pueden ir a la huelga si proporcionan el personal necesario para que no se interrumpa la prestación del servicio, de tal manera la limitación es relativa; no obstante, realmente es una prohibición por la imposibilidad de proporcionar el personal suficiente para el reemplazo.

- d) "Por los trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo declare así en todo el territorio de la república o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave a la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley"; en este inciso se contienen dos atentados contra el derecho de huelga, son verdaderas prohibiciones.

El primero, porque se deja al libre arbitrio del Organismo Ejecutivo la determinación de las labores cuya paralización afecta en forma grave la economía nacional, para negar el derecho de huelga, lo cual resulta por demás peligroso, pues el mismo puede verse politizado y consecuentemente puede favorecer a la clase dominante, pues sólo bastaría que el organismo ejecutivo califique de perjudicial a la economía nacional, la suspensión de labores para que los laborantes no puedan ir a la huelga.

En el segundo caso, es decir, cuando se ponga en vigor la Ley de Orden Público, compartimos el criterio del Licenciado López Larrave, al indicar "En cuanto a la prohibición durante la vigencia de la Ley de Orden Público, si bien es cierto que la restricción de garantías es un caso usual de limitación al derecho de huelga, también lo es que en nuestro país se trata de una limitación unilateral y discriminatoria, puesto que únicamente restringe derechos colectivos y sindicales mientras que los empleadores siguen gozando del pleno ejercicio de todos los derechos. A esto debe añadirse que la limitación resulta más peligrosa para un país como Guatemala en donde el estado de excepción por restricción de garantías puede convertirse en situación normal: basta recordar que en 1970-71 durante el gobierno anterior -del Presidente Arana Osorio- una restricción de garantías duró más de un año, con la paraliza-

ción total de las actividades sindicales" (167).

Otra limitación que se posibilita en nuestra legislación se contiene en el artículo 256 del código de trabajo que prescribe "El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometen a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores. Igualmente, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de carácter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores".

Se deducen dos limitaciones; la primera llamada voluntaria, producto del acuerdo entre las partes, la cual como señala la ley debe ser temporal.

La segunda limitación, es impuesta por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, es una restricción imperativa, lo cual conlleva afectación a los trabajadores, pues en el evento del incumplimiento por parte del sector patronal, les impediría exigir su cumplimiento mediante la huelga.

En cuanto a los trabajadores del Estado operan las mismas restricciones al derecho de Huelga, ésto se deduce del artículo 4, incisos b) y d) del decreto 71-86 a los que ya nos hemos referido; así como también del inciso c) del mismo artículo que dice "No podrá realizarse huelga alguna, cuando con ella se pretenda afectar los servicios esenciales a que se refiere el artículo 243 del código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y los demás que esta-

blezca la ley, así como los que disponga el Ejecutivo en cumplimiento de la Ley de Orden Público".

5.7 Procedimiento de Calificación de las Huelgas.

El procedimiento de calificación de la huelga, tiene como finalidad la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la misma. Por consiguiente, se persigue básicamente determinar el cumplimiento de los requisitos legales. Tal declaratoria la emiten los órganos jurisdiccionales y de la misma depende el estallido o no de la Huelga.

Cuando los procedimientos de Conciliación, no han logrado el avenimiento de las partes, es decir, han fracasado y asimismo no se ha convenido ir al arbitraje -potestativo-cualquiera de las partes puede pedir al respectivo juez de trabajo y previsión social -el juez que conocía del conflicto, es decir, el presidente del tribunal de conciliación- que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento en AUTO RAZONADO. La petición debe hacerse dentro de las 24 horas siguientes de fracasada la conciliación. Como ya lo hemos indicado este pronunciamiento tiene carácter previo en cuanto al estallido de la huelga. Ante la solicitud el juez debe proceder a verificar si el movimiento se ajusta a los presupuestos legales de carácter formal prescritos en los artículos 239 y 241 del código de trabajo. Tales presupuestos son:

- a) El movimiento debe ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 239, es decir, además de la suspensión, se requiere el abandono temporal de las labores, esto debe verificarse en forma pacífica y deben concurrir tres o más trabajadores. Este requisito se vincula con la idea de la colectividad que caracteriza a la huelga, por consiguiente además se requiere que los intereses en juego sean comunes al grupo, se excluyen los intereses particulares, una huelga en tal sentido deviene en improductiva. Otros aspectos importantes son los referidos a que el movimiento

debe inspirarse en intereses económicos y sociales y que los mismos se dirijan al propio patrono, en consecuencia, quedan fuera del ámbito legal y por tanto excluidas las llamadas Huelgas Políticas y las Huelgas por Solidaridad, es decir, que sólo son factibles las huelgas con fines profesionales.

- b) Agotar los Procedimientos de Conciliación. Estos procedimientos son: La Vía o Arreglo Directo y el Procedimiento Conciliatorio ante los tribunales de conciliación; a estos procedimientos ya nos hemos referido. Sólo queremos aclarar que la Vía Directa sólo es exigida de conformidad con el artículo 378 segundo párrafo, cuando se trate de la discusión de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y no para el planteamiento de cualquier conflicto susceptible de conducir a la huelga, como se interpreta erróneamente por algunos tribunales de trabajo y previsión social.
- c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción. Es decir, el 66.6% de trabajadores deben apoyar el movimiento. Este porcentaje se determina en el llamado RECUENTO que tratamos anteriormente.

Este es el requisito de la Mayoría Calificada de la Huelga.

Nuestro Código de Trabajo no establece ningún plazo para que el juez haga el respectivo pronunciamiento, en consecuencia el juez puede utilizar el que estime prudente; naturalmente, debe ser diligente a fin de no prolongarlo demasiado, produciendo efectos dilatorios. Tal pronunciamiento tiene carácter transitorio pues la calificación puede modificarse por causas posteriores, como la actitud violenta que pueda adoptarse con posterioridad.

La Resolución sobre la calificación de la Huelga, debe consultarse inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que

hará el pronunciamiento definitivo dentro de las 48 horas siguientes a aquella en que recibió los autos.

El tercer párrafo del artículo 394 del Código de Trabajo, norma: "El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden". La notificación a la Dirección General de la Policía Nacional, es para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 255 primer párrafo del código de trabajo que estipula "En caso de huelga o paro legalmente declarados, los tribunales de trabajo y previsión social, deben dar orden inmediata a la Policía Nacional para que mantenga clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y proteja debidamente a las personas y propiedades". Esto con el objeto de evitar cualquier práctica desleal de las partes como el sabotaje, sustracción, ocultación e incluso destrucción de documentos de importancia.

Contra el auto que declare la legalidad o ilegalidad de la Huelga, estimamos no procede el Recurso de Apelación, ya que el juez debe consultar inmediatamente a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, correspondiente, en consecuencia, la jurisdicción queda en suspenso como resultado de haber elevado el expediente respectivo. Con la aprobación o desaprobación de la Sala, el auto queda firme.

5.8 Efectos de la declaratoria de legalidad de la Huelga.

En caso de que se declare legal una huelga, de conformidad con el primer párrafo del artículo 255 del código de trabajo, debe darse orden inmediata a la Policía Nacional, con el objeto de que mantenga debidamente clausurados los establecimientos o negocios afectados por el conflicto y se brinde protección a las personas y propiedades. Para este efecto, debe enviarse el oficio correspondiente por

la vía telegráfica a la Dirección General de la Policía Nacional, tal y como lo señala el tercer párrafo del artículo 394 del mismo cuerpo legal.

El efecto principal que produce el pronunciamiento favorable en la calificación de la huelga, es que la misma puede ser estallada sin necesidad de cumplir previamente con ninguna formalidad o aviso. La Huelga pueden estallarla los trabajadores a partir del momento de la notificación de la Resolución de la sala mediante la cual confirma el auto del Juez respectivo, o bien dentro del plazo de 20 días contados a partir de la notificación. Sin embargo, la calificación de Legalidad de la Huelga, no implica que los laborantes obligadamente deben irse a la parada, es decir, paralizar las labores; pues según nuestra legislación aún después de la declaratoria las partes pueden llegar a algún arreglo o bien suscribir compromiso de ir al arbitraje; con lo cual se evidencia que ésta es otra norma legal que persigue evitar la huelga, (artículo 395 del código de trabajo).

Otro efecto muy importante que produce la declaratoria de legalidad de la Huelga, se refiere a que si los laborantes no la estallan dentro del plazo fijado en la ley -20 días- se debe acudir al arbitraje obligatorio. Este efecto se regula en los artículos 395 y 397 numeral 2 inciso a) del código de trabajo.

En el caso que se llegue al estallido de la huelga debe tenerse claro que la parada, no puede mantenerse en forma indefinida. En efecto, al hacerse la declaración sobre la Justicia o Injusticia del movimiento, la resolución correspondiente en uno de sus apartados contendrá el término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa (artículo 396 inciso b) del código de trabajo) con lo cual queda claro el carácter de supuesto suspensivo de la huelga, pues la terminación de las relaciones laborales, entraría en contradicción con su naturaleza; ya que los laborantes persiguen regresar a sus puestos pero en mejores condiciones y no extinguir sus contratos.

5.9 Efectos de la declaratoria de ilegalidad de la Huelga.

En el caso de una huelga declarada ilegal, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, deben ordenar a la Policía Nacional, que garantice por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; si se trata de servicios públicos en manos de particulares, su control puede ser asumido temporalmente por el Organismo Ejecutivo, con el mismo fin. En este último caso, el acuerdo respectivo, debe dictarse por el Presidente de la República en Consejo de Ministros, (artículo 255 segundo y tercer párrafo del código de trabajo).

El efecto principal que produce la declaratoria de ilegalidad de la huelga es el contenido en el artículo 397 numeral 2) inciso c) del código de trabajo, es decir, debe acudirse al ARBITRAJE OBLIGATORIO, siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto, constituya por lo menos mayoría absoluta -la mitad más uno del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate-.

Otro efecto, es que los laborantes no pueden estallar la huelga, pues en el evento de que la realicen, la misma es ILEGITIMA O DE HECHO.

5.10 Incidente de Huelga Ilegítima

La Huelga Ilegítima, como ya indicamos es la Huelga de hecho, tal huelga configura una forma de huelga ilegal, la cual tiene una mayor amplitud. De conformidad con el artículo 394 cuarto párrafo del código de trabajo, la declaratoria de ilegalidad de una huelga mantenida de hecho, se tramitará en forma de incidente, a petición de parte; es decir, que es necesaria la solicitud del patrono para que se haga tal declaratoria, no puede el juez declararla de oficio. Se trata en este caso de un Incidente Especial, pues el período de prueba se reducirá a la mitad es decir a 5 días, en lo demás se aplicará el mismo procedimiento regulado en la Ley del Organismo Judicial (artículos 135 al 140).

Las notificaciones que procedan -como la de la resolución que confiere audiencia a los trabajadores y la de la Resolución final- se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo respectivo.

En relación a esta regulación, estimamos que en ocasiones se torna injusta ya que ante la serie de prácticas desleales usadas por los empleadores, y más aún maniobras tendentes al levantamiento de las Prevenciones y cuando esto no se posibilita, la burla de las mismas; obliga a los trabajadores como única forma de ejercer presión acudir a las medidas de hecho, toda vez que es demasiado complicado y prolongado el camino que se debe recorrer para llegar a una Huelga legal.

5.10.1 Omisión del agotamiento de los presupuestos procesales

La Huelga de hecho se configura cuando se omiten los presupuestos procesales necesarios para la legalidad del movimiento. Tales presupuestos procesales, naturalmente son los procedimientos de Conciliación, entre los que figuran: la Vía Directa y la Conciliación propiamente dicha. En consecuencia, aún y cuando los trabajadores cumplan con todos los demás requisitos contenidos en los artículos 239 y 241 del código de trabajo, pero omiten los procedimientos conciliatorios, tal movimiento deviene ilegal por haberse mantenido de hecho. En otras palabras, los trabajadores no pueden estallar la huelga en forma directa, o sea, paralizar las labores, obviando los presupuestos procesales: Vía Directa y Conciliación; esto por el carácter conciliatorio que inspira a las normas referentes al trabajo según el artículo 103 de la constitución y el sexto considerando del código de trabajo, en consecuencia antes de acudir a la huelga, deben agotarse tales presupuestos.

5.10.2 Terminación de las relaciones laborales como consecuencia de Huelgas ilegítimas.

La Consecuencia que produce la declaratoria de ilegalidad de una huelga mantenida de hecho o ilegítima, de confor-

midad con el segundo párrafo del artículo 244 del código de trabajo, es la que se encuentra contenida en el primer párrafo del mismo artículo: es decir, que el empleador puede dar por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores que holgaren, sin responsabilidad de su parte dentro del término de 20 días que para el efecto le fijará el tribunal respectivo.

En este caso, quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes; y los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.

También le es aplicable a la Huelga Ilegítima, el segundo y tercer párrafo del artículo 255 del mismo cuerpo legal que estatuye: "En caso de huelga o paro ilegales realizados, o en caso de huelga o paro consumados de hecho, dichos tribunales deben ordenar a la Policía Nacional que garantice por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; si se trata de servicios públicos, en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo puede, con el mismo fin, asumir su control temporal. El acuerdo respectivo debe dictarse por el presidente de la república en Consejo de Ministros".

Tratándose de una Huelga declarada ilegal por haberse consumado de hecho por los trabajadores del estado, se produce la misma consecuencia anterior, según el artículo 4 inciso e) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los trabajadores del estado, que remite al artículo 244 del código de trabajo.

5.11 Justicia o Injusticia del Movimiento.

En cualquier momento posterior al estallido de la huelga, cualquiera de las partes puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, que se pronuncie sobre la Justicia o Injusticia del Movimiento. Tal pronunciamiento debe hacerse dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

En dicho término el juez debe recabar la prueba adecuada y determinante, pudiendo pedir a las partes las que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de 10 días. No obstante, también las partes pueden aportar la prueba que estimen pertinente.

La Resolución debe contener, en el evento de que sea declarada Justa la huelga:

a) **Razones que la Fundamenten.**

Esto implica que el sistema que debe usarse para la valoración de la prueba será el de la Sana Crítica, pues debe razonarse, y aplicando analógicamente el artículo 403 del código de trabajo, puede ser incongruente con las peticiones, pues puede conceder cosas distintas a las solicitadas.

b) **Término dentro del cual deberán reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa.**

Esto por el carácter suspensivo y no extintivo de la relaciones de trabajo que caracteriza a la huelga.

c) **Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de Huelga.**

Se refiere a las prestaciones reclamadas.

d) **Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) de este artículo. Los Salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente, en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la Vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente código otorga a los trabajadores.**

e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes.

Además, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendentes a hacer efectivo y garantizar el cumplimiento de las responsabilidades que determina el artículo 242 segundo párrafo, es decir, el pago de los salarios correspondientes a los trabajadores que hayan holgado, a los cuales debe condenarse al patrono, conforme el inciso d) del artículo 396 del código de trabajo, es decir, subsiste la obligación patronal referente al pago de salarios, los cuales deben computarse a partir del día de iniciación de la huelga, razón por la cual la huelga se configura como supuesto de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo. Continúa el citado artículo 242 "los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble", lo cual se debe a que los mismos no han holgado, aún y cuando el movimiento sea legal y justo, es decir, por circunstancias imputables al patrono y además porque de no ser así, serían objeto de trato desigual. Estas labores, cuya prestación debe continuar, son aquellas cuya cesación momentánea puede ocasionar perjuicios graves a la seguridad y conservación de la empresa o centro de producción respectivo. Estas labores tienen carácter excepcional por lo cual la interpretación legal debe ser restringida para evitar que con fundamento en tal norma, se haga nugatorio el ejercicio del Derecho de Huelga.

En el evento que el juez se pronuncie declarando injusta la huelga, debe proceder en la misma forma de la Huelga Justa en lo que fuere procedente. Pero, los efectos serán totalmente opuestos pues de conformidad con el artículo 242 último párrafo, "Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble".

En relación a la Naturaleza de la respectiva Resolución, nuestro código no hace ninguna mención en cuanto a nominación. Sin embargo debe tomarse en consideración que la misma se refiere al fondo del asunto, por lo cual comparti-

mos la opinión del Licenciado López Larrave que expone: "La ley no dice nada sobre su naturaleza y en la práctica tribunalicia lo califican como "auto", pero lo cierto es que la resolución que dicta el juez para calificar la Justicia o Injusticia de la huelga, es una verdadera sentencia Colectiva que resuelve el fondo del conflicto, característica que la acerca al arbitraje" (168). Y en cuanto a la posibilidad de impugnar la referida resolución, refiere "Surte efectos normativos de un pacto colectivo...No está previsto expresamente, pero por analogía con la sentencia arbitral, se puede impugnar mediante recurso de apelación, del cual conoce la Sala de Apelaciones de trabajo respectiva" (169), criterio con el cual también comulgamos.

De la regulación contenida en nuestro Código de Trabajo colegimos que las Huelgas no sólo constituyen el único medio de presión de los laborantes, sino que además el mismo se encuentra elevadamente debilitado; en efecto, los laborantes deben recorrer un prolongado y complicado camino para obtener la declaratoria de Legalidad de la Huelga, y una vez obtenida tal declaratoria, no les sirve casi de nada ya que nuestra legislación permite al empleador, dirigir la solicitud de justicia o injusticia del movimiento en cualquier momento posterior a la declaratoria, de tal manera que puede pedirse el mismo día; y la respectiva resolución, que asume el carácter de Sentencia Colectiva, debe dictarse dentro de los 15 días siguientes, en consecuencia la duración de la Huelga, se presenta muy reducida, y por consiguiente no se alcanzan los fines de presión que la inspiran, sin descartar cualquier práctica patronal, tendende a lograr la división o corrupción del movimiento.

Queda claro, de conformidad con nuestra legislación, las huelgas difícilmente logran los fines propios de la Institución, constituyentes de su naturaleza, por lo cual el Derecho de Huelga en Guatemala, se encuentra totalmente desnatura-

(168) *Ibidem*. Pág. 45

(169) *Ibidem*. Pág. 45 y 46

lizado.

6. Arbitraje

6.1 Concepto

El autor Alegría Sánchez, citado por el Licenciado Mario López Larrave, refiriéndose al Arbitraje en materia civil indica lo siguiente "el libre sometimiento de las partes o bien el mandato legal, para ventilar cierta clase de controversias entre personas particulares (árbitros), a fin de que éstas conozcan y decidan de las mismas, ajustándose a las ritualidades del derecho común o bien empleando su prudente arbitrio y acatando, sobre todo, lo dispuesto por los litigantes en el compromiso" (170). Por su parte Krotoschín, refiriéndose al Arbitraje en el Derecho Procesal del Trabajo, dice "método que suple el entendimiento de las partes y reemplaza el acuerdo de ellas por una decisión del conflicto que proviene directamente del tercero" (171).

Guerrero Figueroa, da el siguiente concepto "Entendemos por arbitraje uno de los modos admitidos por la ley para evitar el juicio contencioso ante la autoridad judicial competente, o sea, que persigue el arreglo de discrepancias dentro de la equidad y la justicia, sin constituir un estricto procedimiento judicial ordinario" (172). El autor Mario Pasco Comópolis, lo define de la siguiente manera "por arbitraje se entiende, en sentido jurídico estricto, la decisión de una controversia pronunciada, con carácter imperativo por una persona ajena y distinta a las partes que no tiene el carácter

(170) López Larrave, Mario. El Arbitraje en Centroamérica. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Colección Pueblo y Universidad. 1979. Vol. 2, Pág. 11.

(171) Krotoschín, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II, Pág. 267

(172) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 194.

de juez" (173). Los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, expresan "Por arbitraje se entiende toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto, que las partes, por intereses divergentes, han sometido a su decisión" (174). Néstor De Buén, al respecto indica "En términos generales el arbitraje es la resolución dictada por un tercero que resulta obligatoria en virtud del previo compromiso asumido con las formalidades debidas, por las partes interesadas" (175). Según el autor nacional Mario López Larrave, "Arbitraje es el procedimiento por el cual cierta clase de controversia -conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos-, se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos" (176).

En Guatemala el arbitraje en materia laboral no se extiende a toda clase de controversias, se limita a algunas modalidades de ellas, específicamente se utiliza en el procedimiento para la solución de conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses.

A nuestro criterio, el Arbitraje es un medio de composición de los conflictos colectivos de carácter económico social, cuyo origen, es el convenio interpartes -Potestativo- o el sometimiento por disposición de la ley -obligatorio-, que consiste en la intervención de uno o varios terceros -árbitros- con facultades decisorias, cuya declaración de voluntad adquiere carácter obligatorio para las partes, equiparándose por tanto a la Convención Colectiva.

(173) Pasco Cosmópolis, Mario. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Homenaje al doctor Guillermo Cabanellas. Pág. 785.

(174) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo II, Pág. 178.

(175) De Buén Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 98.

(176) López Larrave, Mario. El Arbitraje en Centroamérica. Pág. 13.

En el Derecho Común, se distingue entre Arbitraje de Derecho y Arbitraje de Equidad. Se entiende por Arbitraje de Derecho, aquel en el cual los terceros -árbitros- deben sujetar su actuación a los procedimientos, plazos y limitaciones, marcados por la ley y, además la decisión debe hacerse en congruencia con los puntos que han sido sometidos a su decisión. En el Arbitraje de Equidad, por el contrario, los terceros -llamados arbitradores o amigables componedores- deben sujetarse a lo convenido por las partes en el respectivo compromiso y no a los procedimientos establecidos en la ley y, en la decisión del punto o puntos sometidos a su conocimiento, no impera el principio de congruencia; además los terceros apreciarán las pruebas conforme a su leal saber y entender; puesto que los mismos no suelen ser letrados.

Esta división, no se admite en el Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, sin embargo, la institución comparte características especiales para hallar su ubicuidad. En el Código de Trabajo Nacional, se le concede a los árbitros funciones de naturaleza jurisdiccional, en relación a la valoración de la prueba, se dispone que la harán según su leal saber y entender, y en cuanto a su integración se componen por representantes de las categorías, quienes resultan ser profanos en Derecho; en suma, concluimos que de acuerdo a sus características, el arbitraje en el Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, se aproxima más al Arbitraje de Equidad.

6.2 Diferencias entre el Arbitraje y la Conciliación.

Previamente queremos indicar que las dos instituciones persiguen los mismos fines: Dar solución a los conflictos colectivos de carácter económico-social; es decir, que desde el punto de vista de sus finalidades puede afirmarse, guardan similitud. Asimismo, guardan similitud en cuanto a la intervención de uno o varios terceros. Las diferencias se vinculan con los medios utilizados para el alcance de tales finalidades; así tenemos:

a) La Conciliación puede ser considerada como un procedimiento previo a lo que en sí es la existencia del Conflicto de Trabajo; por el contrario, el arbitraje se presenta con posterioridad al momento en que puede estimarse existente en sí, el conflicto de trabajo.

b) Los Procedimientos de conciliación pretenden solucionar el conflicto, mediante el acercamiento inter-partes, procura el avenimiento de las partes, es decir, se encamina a las partes para que ellas mismas con la intervención de un tercero imparcial encuentren solución al conflicto, en consecuencia se limita a hacer proposiciones que se convierten en obligatorias sólo por un acto voluntario de las partes manifestado en la aceptación de las recomendaciones. En cambio en el Arbitraje no se pretende simplemente acercar a las partes, sino la emisión de una decisión o fallo que tiene el carácter de obligatorio, de tal manera, que reemplaza el posible acuerdo entre las partes y éstas tienen la obligación de aceptarlo y cumplirlo.

c) Otra diferencia, consiste en que la conciliación es Obligatoria; en cambio el Arbitraje puede ser potestativo y Obligatorio.

d) Otra diferencia se refiere a que en la Conciliación no existe el Recurso de Apelación; mientras que en el Arbitraje, es apelable el Laudo Arbitral.

6.3 Clases de Arbitraje.

En Derecho Laboral, interesa principalmente la clasificación del Arbitraje en: Voluntario o Potestativo y Obligatorio o Forzoso, que es la que regula nuestra legislación.

6.3.1 Arbitraje Voluntario o Potestativo.

Para el autor Alonso García, citado por López Larrave, el arbitraje voluntario "es aquel en el cual las partes pueden someter libremente sus diferencias a la decisión de un tercero, decisión que resulta obligatoria para las partes, estribando la voluntariedad en acudir o no al tercero que hace de

árbitro" (177).

El Arbitraje Potestativo, supone un acuerdo de acudir a tal institución, no obstante el mismo -convenio- puede ser preexistente al conflicto o bien surgir en la propia negociación. Por nuestra parte consideramos que tal institución es inaceptable ya que el convenio al respecto, implica renuncia al Derecho de Huelga, por consiguiente el Arbitraje Potestativo tiene como pretensión restringir el Derecho de Huelga; y por lo mismo el patrono se desembarazaría de las consecuencias de la Huelga. Por esta razón es quizá que esta institución tiene poca positividad, no es común que se acuda al mismo; al respecto López Larrave, refiere "...personalmente me opongo al arbitraje contraído anticipadamente por el contrato o convenio de compromiso, cualquiera que sea el documento que lo contenga -pacto o convención colectiva, contrato individual, arreglo, sentencia, etc., porque esta modalidad se presta a que se restrinja el derecho de huelga.." y agrega "Sin embargo, en la práctica se acude muy poco al Arbitraje voluntario, posiblemente por la poca confianza y credibilidad que inspira la institución tanto a trabajadores como hasta los mismos patronos. La experiencia guatemalteca confirma su casi total desuso, no obstante la posibilidad legal de convenir el arbitraje antes de que surja conflicto, una vez surgido e incluso después de estallada la huelga" (178).

Conforme al Código de Trabajo guatemalteco, el Arbitraje voluntario o potestativo, procede en los siguientes casos contenidos en el artículo 397 del código de trabajo:

- a) "Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de Conciliación:

Nótese, que dice antes o inmediatamente después del trámite de conciliación, implicando que puede acordarse antes del planteamiento del conflicto ante los tribunales

 (177) *Ibidem.* Pág. 27
 (178) *Ibidem.* Pág. 29

de Trabajo y Previsión Social, o bien inmediatamente después de que el tribunal de Conciliación agota sus funciones y como consecuencia termina su actuación como resultado de la no aceptación por las partes de las recomendaciones formuladas.

- b) "Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales:

En este supuesto, de conformidad con el segundo párrafo del mismo artículo, es indispensable la reanudación de las labores que se hubieren suspendido, y someter la resolución del conflicto a la consideración del respectivo tribunal de Arbitraje. Las labores, deben reanudarse en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento de ocurrir la suspensión; esto se debe al principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos mínimos. Tal extremo debe comprobarse ante el respectivo tribunal -que conozca en definitiva- mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez si lo estima conveniente ordenar por los medios pertinentes su comprobación. La reanudación de labores, implica ponerle fin a la huelga.

En relación a estos casos de procedencia del Arbitraje potestativo, por considerarlo con mayor claridad, compartimos el criterio del Licenciado López Larrave, que expresa "En mi opinión, hubiera sido más claro y sencillo establecer que el arbitraje voluntario procede en cualquier tiempo -anterior o posterior al surgimiento o planteamiento del conflicto- siempre naturalmente que no se hubiera resuelto en definitiva mediante la sentencia en que se califica la justicia o injusticia de la huelga, resolución ésta que en el fondo equivale a un fallo arbitral" (179).

6.3.2 Arbitraje Obligatorio:

Lyon-Caen, citado por De Ferrari, refiere "Cuando

(179) *Ibidem*. Pág. 33

se habla de arbitraje obligatorio en los conflictos de trabajo, se quiere decir que la comparecencia ante el árbitro se impone fuera de todo compromiso o cláusula compromisoria que el arreglo arbitral es obligatorio y que el exequatur ha sido descartado" (180). Por su parte el autor Oswaldo José Lima, indica "El arbitraje obligatorio impone la necesidad del procedimiento y un sujetarse imperativamente a la sentencia colectiva que se dicte, por lo que en rigor de verdad representa la negación del derecho de huelga" (181).

En el arbitraje obligatorio, las partes no disponen de la facultad de someter o no la solución del conflicto a un tercero, forzosamente deben someterse a la decisión ajena. Por oponerse a la Huelga y por imponerse a la voluntad de las partes, esta modalidad de arbitraje es muy cuestionada. No obstante el arbitraje obligatorio, es más propio del Derecho del trabajo que de cualquier otra rama del derecho, y nuestra legislación, lo admite.

En congruencia con nuestro código de Trabajo, el Arbitraje Obligatorio, procede en los siguientes casos:

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

Es decir, cuando los trabajadores no han estallado la huelga dentro del plazo de veinte días, contados a partir de la notificación de la resolución de la Sala, confirmando el pronunciamiento del Juez, (artículos 395 y 397 numeral 2 inciso a del código de trabajo).

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

(180) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol.IV Pág.240

(181) Lima, Oswaldo José. Estudios del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ensayos en Homenaje al profesor Ernesto Krotoschín. Pág. 153.

Los incisos a y d del referido artículo 243 indican: "No podrá llegarse a la realización de una huelga: a) Por los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellas no deteriore los respectivos productos; y d) Por los trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo declare así en todo el territorio de la república o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley".

En este caso, como se les prohíbe el Derecho de Huelga, se les somete al Arbitraje Obligatorio, regulación que como ya lo hemos indicado es totalmente injusta.

c) "En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate" (artículos 241 inciso c) y 397 numeral 2 inciso c) del Código de Trabajo).

Este caso de procedencia del Arbitraje Obligatorio, parece ser el único acertado, en nuestra legislación, en virtud de que se trata de la mayoría absoluta de trabajadores, evidenciándose que el conflicto requiere solución la cual será dada por la Sentencia Colectiva.

6.4 Tribunales de Arbitraje

6.4.1 Naturaleza Jurídica de los Tribunales de Arbitraje.

En relación a la naturaleza jurídica de los tribunales de Arbitraje, tanto doctrinariamente como en nuestra legisla-

ción, se les da el mismo tratamiento que a los Tribunales de Conciliación. Por nuestra parte, también estimamos que los Tribunales de Arbitraje poseen naturaleza jurídica *Sui Generis*. Ejercen funciones jurisdiccionales, porque en su actuación deben aplicar las normas jurídicas que regulan la sustanciación del procedimiento Arbitral. También ejercen funciones de tipo legislativo o de creación de normas, traducidas en la Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral, que tienen carácter eminentemente normativo.

6.4.2 Integración de los Tribunales de Arbitraje:

Al igual que los Tribunales de conciliación, los Tribunales de Arbitraje se integran de conformidad con lo preceptuado en el artículo 293 del código de Trabajo; es decir, con el Juez de Trabajo y Previsión Social, quien lo preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. Igualmente, el Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, es el Secretario de estos Tribunales.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 295 del Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia debe calificar si las personas propuestas por los trabajadores y empleadores reúnen los requisitos establecidos en el artículo 296 del Código precitado. De conformidad con la reforma contenida en el artículo 26 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, al igual que los Tribunales de conciliación, la fase de arbitraje no debería encontrar obstáculo puesto que el tribunal se encuentra integrado. Cabe mencionar, como excepción al texto del artículo ya citado, que el artículo 400, segundo párrafo, del Código de Trabajo, dice "...Será motivo de excusa para los vocales del tribunal el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puede ser ésta allanada por los delegados de ambas partes". No obstante ello el allanamiento contribuye a la celeridad en el conocimiento del conflicto. Al referirse a la integración de los Tribunales de Arbitraje, López Larrave, con acertado criterio, argumentaba que esos Organos no representan los inconvenientes de los de conciliación "por la sencilla

razón...del desuso de la institución" (182).

6.4.3 Finalidades de los Tribunales de Arbitraje:

Los Tribunales de Arbitraje persiguen solucionar los conflictos colectivos de carácter económico social, para tratar de equilibrar los factores de la producción: capital y trabajo; sin embargo, debemos tener presente que de conformidad con la legislación guatemalteca, lo que se pretende con el Arbitraje, es negar el Derecho de Huelga.

El Tribunal de Arbitraje, para el logro de sus finalidades, no trata simplemente de avenir a las partes, sino que su decisión se impone en forma obligatoria a las partes, quienes deben aceptarla y cumplirla.

6.4.4 Funciones de los Tribunales de Arbitraje:

Las funciones o actuación de los Tribunales de Arbitraje, se dirigen a la consecución de sus finalidades. El conjunto de actividades de tales tribunales, se realizan a través del procedimiento arbitral, al que nos referimos posteriormente.

6.4.5 Permanencia de los Tribunales de Arbitraje:

Los Tribunales de Arbitraje en la legislación laboral guatemalteca, tienen carácter permanente; al igual que los de conciliación, son integrados por la Corte Suprema de Justicia y sus integrantes duran en sus cargos un año, computado de enero a diciembre. Al igual que lo dicho respecto a la permanencia de los Tribunales de Conciliación, en la práctica estos tribunales no fueron integrados por la Corte Suprema de Justicia, no obstante la norma imperativa contenida en el artículo 294 del código de Trabajo; a este respecto, cabe reiterar lo dicho por López Larrave en cuanto a que en Guatemala la institución del arbitraje se encuentra en

(182) López Larrave, Mario. El Arbitraje en Centro América. Pág. 44 y 45.

desuso en vista de que por la forma en que se encontraban legisladas las fases previas, suponer su integración era la excepción y, actualmente, la propia Corte Suprema de Justicia ha incumplido su formación.

6.4.6 Características de los Tribunales de Arbitraje:

- a) Es un Tribunal Colegiado. Al igual que los Tribunales de Conciliación, su composición es Tripartita: un juez de trabajo y previsión social, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. El Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, funge como secretario del Tribunal de Arbitraje, (artículo 293 del Código de Trabajo).
- b) Es un Tribunal Permanente. El artículo 294 del código de Trabajo, establece que los Tribunales de Arbitraje son permanentes y tienen que conocer, llegada la fase procesal que corresponde, de todos los conflictos colectivos que se planteen en el Tribunal de Trabajo y Previsión Social o juzgado que conozca en materia de trabajo. Los comentarios vertidos respecto a que esa norma contiene un caso de derecho vigente no positivo, cuando abordamos los Tribunales de Conciliación, valen en el caso presente.
- c) Podemos calificarlo de Tribunal de Primer Grado, puesto que conoce en Primera Instancia (artículo 294 del Código de Trabajo).
- d) Sus deliberaciones y votaciones son secretas y las decisiones se toman por mayoría de votos, (artículo 299 del Código de Trabajo).
- e) Tienen amplias facultades en materia probatoria, (artículo 410 del Código de Trabajo).
- f) El Tribunal de Arbitraje impone. Su decisión no contiene simples recomendaciones, es Sentencia Obligatoria.
- g) Todas las actas o diligencias se harán constar por escrito, y serán firmadas por sus miembros, por los demás intervi-

nientes y por el secretario, (artículo 413 del Código de Trabajo).

H) Las resoluciones de trámite las dictará el presidente del tribunal y serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas por todos los miembros, aunque alguno votare en contra, (artículo 298 del Código de Trabajo).

6.5 Procedimiento Arbitral.

La iniciación del procedimiento Arbitral es diferente según se trate de Arbitraje Potestativo o Arbitraje Obligatorio.

En el caso del Arbitraje Potestativo, es necesario que las partes accionen, o lo que es lo mismo se requiere que las partes se dirijan al Juez de Trabajo y Previsión Social -definitivo- respectivo, en forma escrita, expresando los motivos de sus divergencias y los puntos sobre los cuales están de acuerdo. Asimismo, las partes deben designar tres delegados con poderes suficientes para representarlos, los que de conformidad con el artículo 409 del código de trabajo, si se trata de la parte trabajadora, serán compañeros de labores, los que naturalmente serán elegidos por la Asamblea general del Sindicato o por la Coalición en su caso; si se trata de la parte empleadora, en caso de ser patronos individuales deben ser parientes dentro de los grados de ley o tener la calidad de abogados; en caso de ser patronos que tengan la calidad de personas jurídicas, deben ser directores, gerentes, o empleados superiores con poder suficiente. Los comparecientes deberán acreditar la calidad con que actúan, tratándose de los delegados patronales con las respectivas actas de nombramiento, (primer párrafo del artículo 398 código de trabajo).

Si se trata de Arbitraje Obligatorio, el impulso lo tiene el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, el cual debe convocar a las partes y levantará un acta que contenga los mismos requisitos que hemos referido para

el arbitraje voluntario, (segundo párrafo artículo 398 código de trabajo).

Ante los tribunales de arbitraje, -al igual que ante los de Conciliación- nuestra legislación en el artículo 409 del código de Trabajo, contempla exigencia de asesoría legal, para la comparecencia, lo cual constituye excepción a la regla general de no exigirse asesoría legal en procedimientos laborales.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes de llenados los trámites anteriores, el juez procederá a integrar el Tribunal de Arbitraje de conformidad con el artículo 399 del Código de Trabajo; (sin embargo, como antes referimos, el artículo 294 del Código de Trabajo, fue modificado por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República, en el entendido de que los Tribunales de Arbitraje, serán permanentes).

Tan pronto como el Tribunal de Arbitraje quede debidamente integrado, es decir, luego que se han resuelto los impedimentos o excusas que se hubieren presentado, dictará resolución declarándose competente y deberá dictar sentencia dentro de los 15 días siguientes. Durante este lapso, no admitirán recursos sus autos o providencias, (artículo 401 del Código de Trabajo).

Los quince días que referimos en el párrafo anterior, prácticamente constituyen término de prueba; dentro del cual el tribunal debe practicar las diligencias que estime pertinentes, las cuales pueden ser de oficio o a solicitud de los delegados de las partes; oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, pudiendo en caso de inasistencia hacerlos traer sin pérdida de tiempo por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente de trabajadores o de patronos. No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesa-

dos prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia (artículo 388 del Código de Trabajo); interrogarán personalmente a los patronos y trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; pudiendo además si lo cree oportuno recabar dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre las diversas materias sometidas a su resolución o sobre alguna o algunas de ellas. Además puede requerir de las autoridades y comisiones técnicas estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto la constestación de los cuestionarios que les formulen; también puede visitar y examinar los lugares de trabajo, así como requerir de las partes los informes que estime necesarios para el desempeño de su cometido. Se contemplan asimismo sanciones pecuniarias para el caso de entorpecimiento o negativa injustificada para la realización de las diligencias, las cuales ya indicamos son muy bajas y en consecuencia no causan efecto evidente ni perjudicial en el patrimonio de los empleadores, lo cual favorece tales prácticas desleales por la parte patronal, (artículos 402 y 410 del código de trabajo). También hay que tomar en cuenta, que si se trata de Arbitraje Potestativo, lo actuado por el Tribunal de Conciliación, puede servir de base al tribunal de Arbitraje, es decir, lo puede utilizar como elemento de prueba, lo que se colige del artículo 391 del citado cuerpo legal, que dice "Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente".

De lo anterior colegimos que de conformidad con nuestra legislación, se concede a los tribunales de arbitraje amplios poderes de dirección e iniciativa en la producción de la prueba, consecuentemente predominan los principios de oficialidad e investigación, por consiguiente se relega a un plano inferior la iniciativa de las partes, es decir, el principio dispositivo.

En cuanto a la valoración de la prueba en el procedi-

miento arbitral, las tendencias actuales niegan el sistema de la prueba Tasada o Legal o Tarifaria, con lo cual comulgamos; sin embargo, ha existido discusión en relación a los otros dos sistemas: Libre Convicción y Sana Crítica. En la Legislación Nacional, existen dos normas que se refieren a la valoración de la prueba en el procedimiento arbitral. La primera es el artículo 403 primer párrafo que regula "La Sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas". En este caso no se exige que al apreciar la prueba en CONCIENCIA, el tribunal al analizarla consigne principios de equidad o de justicia en que se funde su criterio, como si se exige en el proceso ordinario de conformidad con el artículo 361 del mismo cuerpo legal.

La otra norma referente a la valoración de la prueba, es el artículo 412 que prescribe "Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común".

Se colige de las normas anteriores, que el sistema que se aplica en la apreciación de la prueba en el Arbitraje, es el de la LIBRE CONVICCIÓN, pues en ningún momento se menciona obligación del tribunal de razonar su decisión.

En relación al procedimiento Arbitral, también son aplicables los artículos 298, 299 y 413 del código de trabajo. Por consiguiente, el presidente será el encargado de dictar las resoluciones de trámite -como en la que el tribunal se declara competente- las demás serán dictadas y firmadas por todos los miembros del Tribunal, aun cuando alguno votare en contra. Las deliberaciones y la votación en el tribunal de arbitraje serán secretas. La votación se verificará el día señalado para el fallo. Las decisiones serán tomadas

por mayoría de votos de sus miembros. Las actas y diligencias del Tribunal de Arbitraje, se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido y por el Secretario.

El trámite que hemos descrito, es la Primera Instancia del procedimiento Arbitral, de la cual conocen de conformidad con el artículo 294 parte final del código de trabajo, los Tribunales de Arbitraje. Pero el fallo -LAUDO ARBITRAL- o Sentencia colectiva dictado por el Tribunal de Arbitraje, admite recurso de Apelación el que de conformidad con el artículo 404 del mismo cuerpo legal, debe presentarse dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, ante el juez de Trabajo y Previsión Social respectivo.

Del Recurso de Apelación planteado, conocerá la respectiva sala de apelaciones de Trabajo y Previsión Social a la cual se elevarán los autos correspondientes, excepto cuando se trate de conflictos de los trabajadores del Organismo Judicial en cuyo caso del Recurso de Apelación conocerá la Corte Suprema de Justicia cámara civil, pues en primera Instancia conocen las salas de apelaciones de trabajo y previsión social (artículo 6 del decreto 71-86 del Congreso de la República).

La Sala, debe dictar sentencia definitiva, dentro de los 7 días posteriores al recibo de los autos; pero se le otorgan facultades discrecionales, para ordenar alguna prueba para mejor proveer la que debe evacuarse antes de diez días. Contra la Resolución de la Sala, consideramos que proceden los recursos de Aclaración y Ampliación, de conformidad con el artículo 373 del Código de Trabajo, para los cuales se aplicarán los procedimientos contenidos en el artículo 365 del Código de Trabajo.

Como puede deducirse, el procedimiento arbitral tanto en la primera instancia como en el caso de Apelación, es competencia de organismos colegiados. En efecto, como se sabe, las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión

Social, se integran con tres magistrados titulares y dos suplentes electos por el Congreso de la República, según el artículo 87 de la Ley del Organismo Judicial. Los cuales, no obstante ser letrados, con frecuencia carecen de conocimientos especializados en Derecho del Trabajo y Procesal del Trabajo que exige la ley; las salas de Trabajo, entonces son las que conocen en definitiva los conflictos colectivos sometidos a su conocimiento y resolución; con excepción como ya indicamos de los trabajadores del Organismo Judicial, en cuyo caso conoce la Corte Suprema de Justicia, que también es un Tribunal Colegiado, tal y como se regula en los artículos 214 de la Constitución de la República y 75 de la Ley del Organismo Judicial.

6.6 El Laudo Arbitral

El laudo Arbitral es la decisión emanada de los Tribunales de Arbitraje, que pone fin y da solución a los conflictos Colectivos de carácter económico social.

Los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, definen el Laudo Arbitral, indicando lo siguiente "Por laudo se entiende la decisión o fallo que dictan los árbitros o arbitradores. Significa la voz = Laudo lo mismo que convenio juicio o sentencia. Se dice que un laudo es arbitral cuando ha sido pronunciado por árbitros; obliga a las partes al cumplimiento de lo resuelto como consecuencia natural del consentimiento previo prestado a aceptar la decisión que se adoptare o por la imposición legal del sistema y de la resolución que se dicte" (183). Por su parte el autor Jesús Castorena citado por De Buén refiere "El laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las juntas acerca de la controversia sostenida por las partes" agregando que "La palabra laudo se reservó siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros. Tiene la

(183) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres.
Op. Cit. Tomo II, Pág. 183.

equivalencia de una Sentencia; sin embargo, su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione. La designación de árbitro por las partes en disenso se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes que garantiza por sus propios valimientos que su resolución será justa. Por la justicia que encierra o puede encerrar su decisión, ésta, la decisión, constituye la respuesta a la confianza de las partes, la depositada en el árbitro; el laudo encomia, justiprecia la conducta de los interesados y el proceder del árbitro. El laudo es una alabanza o una justipreciación a la recta conducta de los hombres" (184). Guillermo Cabanellas, citado por Cano Alvarado, lo conceptúa así "Constituye el fallo dictado por el juez competente para fijar normas generales de regulación de trabajo, con efectos por tanto, similares a los del Pacto colectivo" (185). El autor Trueba Urbina, citado por Muñoz Figueroa, expresa lo siguiente "El laudo es la sentencia ipso-jure pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente los conflictos de trabajo" y agrega "Los laudos se dictarán a verdad sabida. Este principio que en la sentencia laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que sustituye la verdad legal de la sentencia civil, con la verdad sabida, Alma Máter del Laudo. Así se mitigan las asperezas del absurdo Dura Lex, sed lex (Dura es la ley pero hay que cumplirla). En consecuencia si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el cumplimiento de esta tiene que ser la Buena Fe Guardada" (186). Para Dávalos "Se trata de resoluciones emanadas de los tribunales del trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ocasión de los conflictos colectivos de carácter económico que se someten a su cono-

(184) De Buén Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 495

(185) Cano Alvarado, Anselmo Rafael. Op. Cit. Pág. 51

(186) Muñoz Figueroa, Joaquín Arístides. El laudo Arbitral en materia de Trabajo y Previsión Social. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. (tesis) 1979. Pág. 27 y 28.

cimiento y solución, y cuyo laudo tiene como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo de manera semejante a lo que se hace por conducto de una ley; por tal motivo se les ha otorgado el carácter de fuente formal del Derecho del Trabajo" (187). "El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.....El fallo, laudo o sentencia arbitral es de equidad y consiste en atender las peticiones de mejoramiento laboral según la justicia de las mismas condiciones económicas de la empresa" opina Guerrero Figueroa, (188). Néstor De Buén, definiendo estructuralmente el Laudo Arbitral, señala "En el laudo, como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos" (189).

Por nuestra parte, entendemos por Laudo Arbitral, La Resolución en la que culmina el procedimiento del Arbitraje, es decir, hace referencia a la Sentencia o Fallo, pronunciado por los terceros que intervienen en calidad de árbitros, como producto de las facultades de decisión que a los mismos se les atribuyen, teniendo carácter obligatorio, no sólo para las partes, sino para todos los laborantes del centro o centros de trabajo respectivos; su finalidad por tanto se dirige a la fijación de nuevas condiciones de trabajo, es decir, su contenido es esencialmente normativo; actuando como Ley Profesional, adquiriendo categoría de Fuente Formal del Derecho del Trabajo.

 (187) Dávalos, José. Op. Cit. Pág. 82

(188) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 205

(189) De Buén Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 497

En cuanto a la naturaleza del Laudo Arbitral, tanto en Doctrina como en nuestra legislación se le da el carácter de Sentencia; lo cual compartimos, pues el mismo se pronuncia sobre el fondo del asunto sometido a consideración y resolución de los árbitros; y, además porque como ya hemos referido, los Tribunales de Arbitraje se califican como tribunales jurisdiccionales. El contenido del Laudo Arbitral, se aplicará a una colectividad, en consecuencia se trata de una SENTENCIA COLECTIVA, es decir, tendrá aplicación sobre los miembros de las categorías, sus preceptos regularán el desarrollo de las relaciones de trabajo, es decir, tendrá carácter normativo, su función es fijar nuevas condiciones de trabajo, (artículos 49, 50, 403 y 405 del código de trabajo), por consiguiente se equipara a la convención colectiva, es decir, actúa como "Ley Profesional", tal ley devendrá en material, no formal.

En cuanto a las características del Laudo Arbitral, compartimos la opinión de López Larrave que indica "Reafirmo que estos laudos o sentencias colectivas pueden caracterizarse; en primer lugar, por su contenido eminentemente normativo, es decir, que su función, esencial no consiste en una mera aplicación o interpretación de normas jurídicas preexistentes cualesquiera que sea su origen, sino más bien en la creación de normas nuevas. En segundo lugar, por su ámbito personal de validez extendido a todos los trabajadores actuales y futuros de la empresa o empresas involucradas en el conflicto, o dicho en otra forma, porque estas sentencias producen no sólo efectos inter partes -como las sentencias tradicionales-, sino efectos erga omnes ya que resultan obligatorias para todos los trabajadores de la empresa o empresas involucradas, aunque no pertenezcan al sindicato que promovió el conflicto o no estén representados en la coalición que hizo otro tanto, e inclusive, sus efectos se extienden a trabajadores que adversaron el movimiento y a trabajadores que ingresen en el futuro, dentro del término de vigencia del fallo. Y, finalmente por su ámbito temporal de validez limitado, ya sea por ministerio de la ley o por mandato de la propia sentencia, peculiaridad que la distingue de la sentencia tradicional que apunta hacia la cosa juzgada.

La Sentencia Colectiva, no produce cosa juzgada, por lo menos en su aspecto de cosa juzgada material, limitándose la certeza que brinda a patronos y trabajadores, a que, normalmente, no podrán provocarse nuevos conflictos durante su vigencia" (190). Consideramos conveniente hacer notar, que la Cosa Juzgada Material, es aquella que es inimpugnable e inmutable, es decir, que la resolución en ningún momento admite modificación; por el contrario, la llamada Cosa Juzgada Formal, es aquella que sólo es inimpugnable, pero no inmutable, puesto que puede modificarse con posterioridad. Por ello, se afirma que el Laudo Arbitral no produce Cosa Juzgada Material, pero si Formal, pues al terminar su vigencia puede ser revisado y consecuentemente modificado. Lo anterior se infiere del artículo 407 del Código de Trabajo que estatuye "Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al juicio", debe entenderse que se refiere al tiempo de vigencia de la Sentencia Colectiva, de consiguiente, al terminar éste, pueden plantearse nuevos conflictos colectivos.

Los Laudos Arbitrales, por su naturaleza de Sentencias Normativas Colectivas Obligatorias, es necesario que sean claros y precisos; en cuanto a la claridad, fácil se colige que se refiere a la ausencia de obscuridad, ambigüedad o contradicción en su contenido; la precisión hace referencia, a que el laudo no puede ir más allá de lo que consta en autos, de tal forma que se rebasen los elementos de la litis o bien realizando una inadecuada valoración de las pruebas. Además, en algunas legislaciones se exige el requisito de CONGRUENCIA, lo que no ocurre en Guatemala en relación a las peticiones que importen reivindicaciones de carácter económico social, ya que conforme el artículo 403 parte conducente del código de trabajo "En cuanto a esas últimas puede el tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad

(190) López Larrave, Mario. El Arbitraje en Centroamérica. Pág. 67 y 68.

y en conciencia negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas".

En cuanto a los requisitos formales del Laudo Arbitral podemos indicar:

- a) Aunque el código de trabajo no señala en forma expresa la FORMA ESCRITA, debemos entenderlo así, en aplicación del artículo 413 que estipula QUE "Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de arbitraje, se harán constar por escrito".
- b) Otro requisito de carácter formal es el referido a la notificación del Laudo de las partes, a lo que se refiere el artículo 404 del Código de Trabajo.
- c) Además, del fallo arbitral debe enviarse copia autorizada a la Inspección General de Trabajo (artículo 408 del Código de Trabajo).

En relación al contenido del fallo o Sentencia Colectiva, el primer párrafo del artículo 403 del código de trabajo norma: "La Sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importan reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas". En tal sentido, se exige que se resuelvan por separado las peticiones de derecho de las referentes a las reivindicaciones de carácter económico y social. En relación a estas últimas no rige el principio de congruencia, o sea que puede resolverse extra petita o ultra petita parte.

El segundo párrafo del artículo citado -403-, regula "Corresponde preferentemente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho

que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal". Lo cual estimamos lógico, ya que no podría dejarse a los vocales la fijación de puntos de derecho, cuando los mismos no son letrados.

De conformidad con el tercer párrafo del mismo artículo -403- en el fallo o sentencia colectiva, debe dejarse constancia especial y por separado de:

- a) Cuales han sido las causas principales que han dado origen al conflicto;
- b) De las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias en lo futuro. Esto es, el Tribunal debe procurar mantener la armonía en los centros de trabajo, y en su caso;
- d) De las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

6.7 Obligatoriedad y Plazo del Laudo Arbitral.

En cuanto al plazo del Laudo Arbitral, acá nos referimos al plazo de vigencia del mismo, no al plazo dentro del cual debe dictarse, el cual como ya indicamos es de quince días siguientes a la fecha en que el tribunal de arbitraje se declara competente.

El plazo de vigencia del Laudo Arbitral, debe ser fijado en el mismo, no pudiendo ser menor de un año (artículo 405 del Código de Trabajo); sin embargo, no se establece ningún plazo máximo como sucede en los Pactos Colectivos, tanto de Empresa como de Industria, Actividad Económica o Región Determinada, lo cual estimamos inconveniente puesto que puede dar lugar a la fijación de plazos muy prolongados. Sin embargo, estimamos que puede aplicarse análogamente la literal b) del artículo 53 del Código de Trabajo; en consecuencia el plazo máximo será de tres años.

En lo que respecta a la obligatoriedad, tal aspecto se regula en la primera parte del artículo 405 del Código de Trabajo al prescribir "La sentencia arbitral es obligatoria para las partes....", por ello se le asemeja a la Convención Colectiva, teniendo entonces carácter de "Ley Profesional", en consecuencia de aplicación forzosa, hasta donde se extiendan sus efectos.

6.8 De las facultades de los árbitros en el Laudo Arbitral.

En el Laudo Arbitral, las facultades de los árbitros están divididas. En efecto, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 403 del Código de Trabajo, "Corresponde preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal....". Es decir, las cuestiones que importen reivindicaciones de carácter económico social -o sea las contenidas en el pliego de peticiones como ampliación de los derechos- lo que como indicamos con antelación, nos parece lógico ya que los vocales del Tribunal no son letrados. No obstante, en caso de que los vocales no lograren ponerse de acuerdo, la discordia será resuelta por el presidente del tribunal. En cambio de conformidad con el artículo citado".... la declaratoria del derecho que sea su consecuencia -corresponde- a los jueces de trabajo.."

En cuanto a la producción de la prueba, ya indicamos que los árbitros tienen amplios poderes de dirección e iniciativa, lo cual opaca la iniciativa de las partes.

6.9 Incumplimiento del Laudo Arbitral.

La negativa a cumplir o el incumplimiento de los términos del Laudo Arbitral, por cualquiera de las partes produce las consecuencias siguientes; (artículo 406 del código de trabajo).

- a) Sanción Pecuniaria. Multa de quinientos a dos mil quetzales si se tratare de patronos y de veinticinco a cien quetzales si los infractores son los trabajadores.

En relación a estas sanciones consideramos que para

la época en que entró en vigor el Código de Trabajo, posiblemente cumplían sus funciones de inclinación al cumplimiento del Laudo; pero en la actualidad, especialmente para la parte patronal devienen en insignificantes.

- b) Además de la Imposición de la Sanción Pecuniaria anterior, la parte que ha respetado el Laudo, tiene derecho de pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, la Ejecución de la respectiva Sentencia Colectiva, en lo que fuere posible y el pago de Daños y Perjuicios que en forma prudencial (discrecional) fije el juez. Sin embargo, la parte que ha cumplido, puede optar por declararse en huelga o en paro según el caso, sin tener que recurrir nuevamente a la conciliación o el arbitraje, siempre que se haga únicamente por incumplimiento de las resoluciones del fallo.

Este es el otro caso, en el cual se configura la huelga como consecuencia del incumplimiento de la normatividad preexistente.

Se pretende, la defensa -no mejora- de los intereses laborales, por consiguiente su desenlace se obtendrá interpretando y aplicando el respectivo laudo -normas preexistentes- sin necesidad de crear nuevas normas jurídicas; no obstante, como antes indicamos los tribunales de trabajo y previsión social, los han calificado erróneamente como de naturaleza meramente jurídica y por lo tanto susceptibles de discutirse por la Vía del Juicio Ordinario y no a través del conflicto colectivo.

A N E X O

(PARTE PRACTICA)

**MODELOS DE MEMORIALES Y RESOLUCIONES, TENDEN-
TES A ESQUEMATIZAR LOS PROCEDIMIENTOS -ADMINIS-
TRATIVO Y JUDICIAL- EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL.**



-PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO-**MODELO DE MEMORIAL DE DENUNCIA DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:**

SEÑOR INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO.

JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, de treinta años de edad, casado, guatemalteco, Bachiller Industrial, de este domicilio y vecindad; JORGE MARIO PEREZ ARZU, de veintisiete años de edad, soltero, guatemalteco, Perito Contador, de este domicilio y vecindad; ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ, de treintidos años de edad, casado, Maestro de Educación Primaria Urbana, de este domicilio y vecindad.

I. EXPONEMOS.

1. Actuamos en nuestras calidades de SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE ORGANIZACION y SECRETARIO DE FINANZAS, respectivamente, del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, las que acreditamos con las fotocopias auténticas de las credenciales sindicales extendidas por el departamento de Registro Laboral, Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha veinte de junio de mil novecientos noventiuno; y con la fotocopia certificada de la inscripción número cinco mil seiscientos veinte de fecha veinte de abril de mil novecientos noventiuno, extendida por la Secretaría del Departamento de Registro Laboral, Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con fecha once de julio de mil novecientos noventiuno.

2. Señalamos como lugar para recibir notificaciones el Bufete Profesional, situado en la séptima avenida número once guión veinticinco, zona uno, ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala;

En nombre del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, comparecemos a relacionar los siguientes:

II. HECHOS.

1. Con fecha catorce de agosto de mil novecientos ochentinueve, el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA y nuestro empleador, Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, suscribieron el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, Ley Profesional vigente del uno de septiembre de mil novecientos ochentinueve, al treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y uno, y del cual adjuntamos ejemplar.

2. El día cinco de julio de mil novecientos noventa y uno, la ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, de la cual adjuntamos certificación de los puntos quinto y sexto, extendida por el Secretario de Actas y Correspondencia con fecha doce de julio de mil novecientos noventa y uno; resolvió:

2.1 DENUNCIAR la negociación del PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO que tendrá vigencia del uno de septiembre de mil novecientos noventa y uno al treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y tres, por medio de la Inspección General de Trabajo, a nuestro empleador BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA;

2.2 Designar a los presentados, JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO PEREZ ARZU Y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ; SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE ORGANIZACION Y SECRETARIO DE FINANZAS, del COMITE EJECUTIVO, y con facultades AD REFERENDUM para negociar el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Atentamente en la calidad con que actuamos formulamos la siguiente:

III. PETICION.

a) Que con el presente memorial y documentos adjuntos se proceda por la Inspección General de Trabajo a formar el expediente que correspondé;

b) Que con base en los documentos adjuntos se reconozca la representación que ejercitamos en nombre del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA;

c) Que se tome nota del lugar que señalamos para recibir notificaciones;

d) Que se tome nota de que nuestro empleador Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, puede ser notificado en la sede de sus oficinas centrales, situadas en cuarta avenida número trece guión ochenta, zona diez, ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala;

e) Que se proceda a notificar a nuestro empleador Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, la denuncia del proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo adjunto al presente memorial, fijándole el plazo de cinco días para que manifieste si discutirá el citado proyecto en la Vía Directa, con la intervención de una autoridad Administrativa de Trabajo o cualesquiera otro u otros amigables componedores; y

f) Que se notifique a nuestro empleador, Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima, que el sindicato ha designado a los presentados como delegados para negociar en la VIA DIRECTA, con facultades AD REFERENDUM, el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Adjuntamos dos (2) copias del memorial y documentos.

Ciudad de Guatemala, doce de julio de mil novecientos noventa y uno.

f)

f)

f)

MODELO DE RESOLUCION DE LA INSPECCION GENERAL
DE TRABAJO TENIENDO POR RADICADA LA DENUNCIA:

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO. Guatemala, quince
de julio de mil novecientos noventa y uno.

ASUNTO: Directivos del SINDICATO DE TRABAJADO-
RES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIE-
DAD ANONIMA, denuncian y entregan proyec-
to de nuevo Pacto Colectivo de Condiciones
de Trabajo. Registro número 1401.

001510 Pase a la oficial adjudicadora para que por el orden correspondiente designe a un inspector de trabajo, a efecto de hacer llegar a la parte patronal BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, la denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente y el proyecto del nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a negociarse. Haciéndole saber al empleador que esta Inspección General le corre audiencia por un plazo de DIEZ DIAS para que se pronuncie sobre la forma en que desea discutir el proyecto presentado: a) por la Vía Directa; b) con la intervención de la Inspección General de Trabajo y, o c) por medio de terceros o amigables componedores. Notifíquese y devuélvase diligenciado a la mayor brevedad posible.

MODELO DE ADJUDICACION DE NOTIFICACION DEL PROYECTO DE LEY PROFESIONAL

ADJUDICACION No. 320-91. En la ciudad de Guatemala, siendo las diez horas del día veinte de julio de mil novecientos noventiuno, constituidos los inspectores de Trabajo EDGAR ROBERTO SOSA CORDON y ERNESTO GONZALO MONTALVO REYES, en la empresa denominada BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA; ubicada en la cuarta avenida número trece guión ochenta, zona diez ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala; con el objeto de dar cumplimiento a la Resolución número mil quinientos diez de la Inspección General de Trabajo, de fecha quince de julio de mil novecientos noventa y uno; comparece para tal efecto en nombre del Banco mencionado el señor JUAN JOSE ASTURIAS LIMA, quien dice ser de cuarenta años de edad, casado, guatemalteco, Licenciado en Administración de Empresas, de este domicilio y vecindad, se identifica con la cédula de vecindad número de orden A guión uno y Registro diez mil quinientos veinte, extendida por el Alcalde Municipal de la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala; señala como lugar para recibir notificaciones la dirección de las oficinas centrales de la institución bancaria y dice actuar en su calidad de Gerente General; por la parte laboral comparece el señor JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, de datos de identificación personal conocidos en las diligencias y quien actúa en su calidad de SECRETARIO GENERAL del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA; Por lo que se procede de la siguiente manera:

PRIMERO: Los Inspectores de Trabajo actuantes, enteran al señor Juan José Asturias Lima, del motivo de la presente diligencia relativa a dar cumplimiento a la resolución identificada al inicio de la presente y que en su parte conducente dice "Haciéndole saber al empleador que esta Inspección General le corre audiencia por un plazo de DIEZ DIAS para que se pronuncie sobre la forma en que desea discutir el proyecto presentado: a) Por la Vía Directa; b) Con la Intervención de la Inspección General de Trabajo y, o c) Por me-

dio de terceros o amigables componedores." Por tanto, en este acto notifican los suscritos al Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, por medio de su representante compareciente a esta diligencia, el contenido de la resolución referida y hacen entrega en este acto, copia de la Resolución referida, copia del memorial del sindicato de fecha doce de julio de mil novecientos noventa y uno y de los documentos con que acreditan la representación, y copia del proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a negociarse y ejemplar del Pacto en vigencia. SEGUNDO: El señor JUAN JOSE ASTURIAS LIMA, en nombre de la institución bancaria, manifiesta que se da por notificado de la resolución número mil quinientos diez de la Inspección General de Trabajo y que recibe los documentos relacionados. TERCERO: Finaliza la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las once horas con diez minutos. Previa lectura íntegra por los comparecientes y enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales; la aceptan, ratifican y firman.

DAMOS FE.

f)

f)

MODELO DE RESOLUCION EMITIDA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, AL RECIBIR LA COPIA A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 53 INCISO b) DEL CODIGO DE TRABAJO:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Guatemala diez y seis de agosto de mil novecientos noventa y uno.

ASUNTO: SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, denuncia Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

010201 A sus antecedentes y téngase por denunciado el Pacto a que se refiere la resolución número 05001 de fecha 8 de octubre de 1989 de este Ministerio, y en consecuencia por satisfecho el requisito contenido en el inciso b) segundo párrafo del artículo 53 del código de trabajo. Hágase saber al Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, que la denuncia del Pacto no implica terminación ni disminución de los beneficios contenidos en el mismo, siendo su único efecto dejar a las partes en libertad de negociar su nuevo Pacto. NOTIFIQUESE y hágase saber a la Inspección General de Trabajo. ARCHIVASE.

Firma y sello.

-PROCEDIMIENTO JUDICIAL-**MODELO DE MEMORIAL DE PLANTEAMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL.****COLECTIVO NUEVO**

SEÑOR JUEZ PRIMERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA.

JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, de treinta años de edad, casado, guatemalteco, Bachiller Industrial, de este domicilio y vecindad; JORGE MARIO PEREZ ARZU, de veintisiete años de edad, soltero, guatemalteco, Perito Contador, de este domicilio y vecindad; ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ, de treinta y dos años de edad, casado, Maestro de Educación Primaria Urbana, de este domicilio y vecindad,

1. EXPONÉMOS.

1. Actuamos en nuestras calidades de SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE ORGANIZACION Y SECRETARIO DE FINANZAS, respectivamente, del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, las que acreditamos con las fotocopias auténticas de las credenciales sindicales extendidas por el Departamento de Registro Laboral, Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y uno, y con la fotocopia certificada de la inscripción número cinco mil seiscientos veinte de fecha veinte de abril de mil novecientos noventa y uno, extendida por la Secretaría del Departamento de Registro Laboral, Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con fecha once de julio de mil novecientos noventa y uno.

2. Señalamos como lugar para recibir notificaciones el

Bufete Profesional, situado en la séptima avenida número once guión veinticinco, zona uno, ciudad de Guatemala, Departamento de Guatemala;

3. En nombre del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, y con fundamento en lo normado por los artículos 51 tercer párrafo, 377 y 378 segundo párrafo del código de Trabajo, comparecemos a plantear CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL, en contra de nuestro empleador BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, persona jurídica que por carecer de residencia puede ser notificada en la sede de sus oficinas centrales, situadas en cuarta avenida trece guión ochenta, zona diez ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala; pretensión que se fundamenta de conformidad con los siguientes,

II. HECHOS.

1. Antecedentes.

El día doce de julio de mil novecientos noventa y uno, el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, denunció ante la Inspección General de Trabajo, el PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO vigente y presentó el PROYECTO del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a negociarse.

Con posterioridad, esa dependencia Administrativa, notificó al BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, el citado proyecto para que manifestara su determinación de discutir en la Vía Directa. Nuestro empleador notificó a la Inspección General de Trabajo, su determinación de discutir en la Vía Directa.

El día treinta de julio de mil novecientos noventa y uno, nuestro empleador por intermedio del presidente del CONSEJO DE ADMINISTRACION, notificó la designación de la delegación patronal integrada por los señores: Luis Fernando Cordón Molina, Víctor José Estrada Pereira, y Walter Eduar-

do Orellana Sagastume, a quienes se les confirieron facultades AD REFERENDUM. En la misma fecha se establecieron las normas de negociación en cuanto a días, horarios y demás circunstancias atinentes.

La discusión en la Vía Directa, se inició el día cuatro de agosto de mil novecientos noventa y uno.

Al discutirse los artículos referentes a materia económica y estabilidad laboral, nuestro empleador utilizó medidas dilatorias tendentes a entorpecer la negociación. En vista de lo anterior y por haber transcurrido en exceso el plazo de treinta días fijado en la ley, la delegación del sindicato resolvió dar por agotada la Vía Directa el día cuatro de octubre de mil novecientos noventa y uno. Al momento de agotarse la Vía Directa, se habían aprobado treinta y cinco artículos del proyecto de Pacto, los cuales se enumeran a continuación:

Artículos:

1, 2, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 18, 21, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 52, 53, 57, 60, 61, 62, 63, 64 y 65.

En consecuencia, quedan pendientes de aprobación los artículos: 6, 7, 8, 10, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 56, 58 y 59.

2. Caso Concreto.

Los presentados somos las personas delegadas para representar al sindicato en la negociación y según consta en la certificación adjunta, extendida por el señor SECRETARIO DE ACTAS Y CORRESPONDENCIA, el día doce de julio de mil novecientos noventa y uno, estamos investidos de facultades AD REFERENDUM para buscar y aceptar fórmulas de arreglo con nuestro empleador, con la intervención del tribunal de conciliación que deberá integrarse.

El número total de laborantes de nuestro empleador es de trescientos treinta y apoyan el movimiento doscientos ochenta personas, todas laborantes del BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA.

La controversia se ha suscitado en las Oficinas Centrales de la institución y en sus agencias locales y departamentales.

Atentamente, en nombre del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, formulamos la siguiente,

III. PETICION.

- a) Que con el presente memorial y documentos adjuntos se proceda por la secretaría del tribunal a formar el expediente respectivo;
- b) Que con base en los documentos adjuntos, se reconozcan las calidades que ejercitamos en nombre del Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima;
- c) Que con base en la certificación adjunta, se tome nota de que fuimos designados para iniciar el planteamiento del conflicto colectivo de carácter Económico-Social y con Facultades AD REFERENDUM;
- d) Que con el objeto de dar cumplimiento a lo normado por los artículos 51, segundo párrafo, 377 y 378 segundo párrafo del código de trabajo, se tengan por acompañados el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el legajo de los artículos aprobados por las delegaciones designadas y la fotocopia simple de la nota de fecha treinta de julio de mil novecientos noventa y uno, suscrita por el presidente del Consejo de Administración del Banco Monja Blanca Sociedad Anónima;
- e) Que se tenga por planteado el presente conflicto colectivo de carácter económico-social, en contra de nuestro empleador Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima;

f) Que se tengan como lugares para recibir notificaciones los señalados en el apartado de Introducción y Expositivo de este memorial;

g) Que se proceda por parte del Tribunal a decretar las medidas de Garantía que regulan los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, con el objeto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos; y de que toda terminación de Contratos de Trabajo, deberá ser autorizada por el Juez que en definitiva conozca del conflicto;

h) Que al amparo de lo normado por el artículo 378 primer párrafo del código de trabajo, se proceda a notificar de inmediato, el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social, a nuestro empleador Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima;

i) Que en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de fecha veintiseis de mayo de mil novecientos cincuenta y dos de la Presidencia del Organismo Judicial, remítase el expediente a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia para los efectos de la distribución definitiva;

j) Que dentro de las doce horas siguientes, de haber recibido el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por parte del tribunal que conocerá en definitiva del Conflicto, se integre el tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado por el artículo 382 del código de trabajo.

Ciudad de Guatemala, seis de octubre de mil novecientos noventa y uno. A ruego de los presentados, quienes de momento no pueden firmar.

MODELO DE RESOLUCION DE TRAMITE DEL TRIBUNAL
-PREVENCIONES-

Colectivo No. 100-01. Sec. 2o.

JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala, seis de
octubre de mil novecientos noventa y uno.-----

I) Con el memorial y documentos adjuntos presentados por JORGE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO PEREZ ARZU y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ, identificados con el número de registro catorce, se forma el expediente respectivo; II) Tómesese nota de los lugares señalados para notificar a las partes; III) Como lo solicitan los presentados, con base a los documentos adjuntos se reconoce la personería con que actúan los presentados, en representación del Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima; IV) Como lo solicitan los presentados, en las calidades con que actúan se tiene por planteado el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social en contra del Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima; V) Se previene a las partes en conflicto que a partir de este momento ninguna de las mismas podrá tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el libre ejercicio de sus derechos, quien infrinja la disposición anterior será sancionado con multa de mil a cinco mil quetzales y con arresto de quince a treinta días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de personas afectadas por ellas; además deberá reparar el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que pueda incurrir; VI) Se previene a las partes que, desde este momento, toda terminación de Contratos de Trabajo, deberá ser autorizada por el Juez de Trabajo que conozca en definitiva del presente conflicto; VII) En cumplimiento del acuerdo de fecha veinte y seis de mayo de mil novecientos cincuenta y dos de la Presidencia del Organismo Judicial, remítase lo actuado a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia,

para los efectos de su distribución definitiva. NOTIFIQUE-
SE. Artículos 321 al 329, 374 al 383 del código de Traba-
jo.

MODELOS DE ACTAS DE NOTIFICACION.

En la ciudad de Guatemala, el día seis de octubre de mil novecientos noventa y uno, siendo las trece horas, NOTIFIQUE, al Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, en la séptima avenida número once guión veinte y cinco de la zona uno de esta ciudad, la Resolución que antecede y de esta fecha, por medio de CEDULA, que entregué al señor JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, quien de enterado no firmó. DOY FE.

En la ciudad de Guatemala, el día seis de octubre de mil novecientos noventa y uno, siendo las catorce horas con treinta minutos, NOTIFIQUE, a la entidad Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, en la sede de sus oficinas centrales, ubicadas en la cuarta avenida número trece guión ochenta de la zona diez de esta ciudad, la Resolución que antecede y de esta fecha, por medio de CEDULA que entregué al señor JUAN JOSE ASTURIAS LIMA, Gerente General de dicha entidad, quien de enterado no firmó. DOY FE.

MODELO DE RESOLUCION EMITIDA POR LA PRESIDENCIA DEL ORGANISMO JUDICIAL MEDIANTE LA CUAL SE DESIGNA AL TRIBUNAL QUE CONOCERA EN DEFINITIVA DEL CONFLICTO.

"PRESIDENCIA DEL ORGANISMO JUDICIAL". Guatemala ocho de octubre de mil novecientos noventa y uno. De conformidad con el Acuerdo de esta Presidencia de fecha veintiséis de mayo de mil novecientos cincuenta y dos se designa al Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, con sede en esta ciudad capital, para que conozca el Conflicto Colectivo seguido por el Sindicato de Trabajadores de la entidad Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, en contra de la entidad Banco Monja Blanca Sociedad Anónima; Artículo 55 de la Ley del Organismo Judicial. (fs).

NOTA: Ejecutoria de la Resolución anterior, remite la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, al juzgado correspondiente.

MODELO DE RESOLUCION POR MEDIO DE LA CUAL SE
INTEGRA EL TRIBUNAL DE CONCILIACION

COLECTIVO DEFINITIVO No. 115-91. Not. 2o. secret.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala, diez
de octubre de mil novecientos noventa y uno.-----

I) Por recibido el juicio colectivo de carácter económico social, registrado bajo el número ciento quince; II) Hágase saber a las partes que este juzgado, fue designado para conocer en definitiva del mismo; III) Se integra el TRIBUNAL DE CONCILIACION el que queda de la siguiente manera: a) Como Presidente, el Titular de este Juzgado, Licenciado Vicente José Ramos Chacón; b) Como Representante Patronal, el señor Manuel Arturo Rojas Morales; c) Como Representante de los Trabajadores, el señor Oscar René Padilla Reyes; y d) Como Secretario del tribunal al Bachiller Alberto Raúl Corado Sosa; IV) Se previene al Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima y al Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, que: Deben designar una DELEGACION compuesta de tres personas que conozcan muy bien las causas que han provocado el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, PODER SUFICIENTE para firmar cualquier arreglo en definitiva, lo cual deben hacer dentro de veinticuatro horas, bajo apercibimiento de que si no cumplen, se designarán de oficio por parte del tribunal. Asimismo, se les previene que deben señalar lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro de la ciudad, en caso de que así no lo hicieren, se les harán por los Estrados del Juzgado. Artículos 293 al 299 y 321 al 329 del Código de Trabajo y 141 al 146 de la Ley del Organismo Judicial. NOTIFIQUESE.

MODELOS DE ACTAS DE NOTIFICACION.

En la ciudad de Guatemala, el día diez de octubre de mil novecientos noventa y uno, siendo las trece horas, NOTIFIQUE, al Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, en la séptima avenida número once guión veinte y cinco de la zona uno de esta ciudad, la resolución que antecede y de esta fecha, por medio de CEDULA, que entregué al señor JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, quien de enterado no firmó. DOY FE.

En la ciudad de Guatemala, el día diez de octubre de mil novecientos noventa y uno, siendo las catorce horas con treinta minutos, NOTIFIQUE, a la entidad Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, en la sede de sus oficinas centrales, ubicadas en la cuarta avenida número trece guión ochenta de la zona diez de esta ciudad, la Resolución que antecede y de esta fecha, por medio de CEDULA que entregué al señor JUAN JOSE ASTURIAS LIMA, Gerente General de dicha entidad, quien de enterado no firmó. DOY FE.

MODELO DE MEMORIAL DE DESIGNACION DE DELEGADOS

Colectivo No. 115-91 Not. 2o. Secret.

SEÑOR JUEZ TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA.

JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO PEREZ ARZU y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ, de datos personales conocidos en el conflicto colectivo de carácter económico social arriba identificado y calidad acreditada y reconocida en autos.

I. EXPONEMOS:

a) Hemos sido notificados del decreto dictado por el tribunal con fecha diez de octubre de mil novecientos noventa y uno.

b) Con el objeto de dar cumplimiento a lo resuelto en el numeral cuatro (IV) del indicado decreto, el Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, ha designado a los presentados como sus DELEGADOS, con poder suficiente para suscribir cualesquiera arreglo en definitiva.

Atentamente en la calidad con que actuamos, formulamos la siguiente,

II. PETICION:

a) Que se incorpore a sus antecedentes el presente memorial;

b) Que se tome nota de que el Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, ha designado a los presentados como sus delegados con poder suficiente para suscribir cualesquiera arreglo en definitiva con nuestro empleador.

274

Adjuntamos cuatro (4) copias del memorial.

Ciudad de Guatemala once de octubre de mil novecientos noventa y uno.

A ruego de los presentados, quienes de momento no pueden firmar.

MODELO DE MEMORIAL DE DESIGNACION DE DELEGADOS DE LA PARTE PATRONAL.

Colectivo No. 115-91 Not. 2o. Secret.

SEÑOR JUEZ TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA.

LUIS FERNANDO CORDON MOLINA, de veinte y nueve años de edad, casado, guatemalteco, Ingeniero Industrial, de este domicilio y vecindad; VICTOR JOSE ESTRADA PEREIRA, de veinticinco años de edad, soltero, guatemalteco, Perito Contador, de este domicilio y vecindad; y WALTER EDUARDO ORELLANA SAGASTUME, de treinta y cinco años de edad, casado, Licenciado en Administración de Empresas, de este domicilio y vecindad.

I. EXPONEMOS:

a) Hemos sido notificados del decreto dictado por el tribunal con fecha diez de octubre de mil novecientos noventa y uno.

b) Con el objeto de dar cumplimiento a lo resuelto en el numeral cuatro (IV) del indicado decreto; el Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, ha designado a los presentados como sus DELEGADOS, con poder suficiente para suscribir cualesquiera arreglo en definitiva.

Atentamente en la calidad con que actuamos, formulamos la siguiente,

II. PETICION:

a) Que se incorpore a sus antecedentes el presente memorial;

b) Que se tome nota de que el Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, ha designado a los presentados como sus delega-

dos con poder suficiente para suscribir cualesquiera arreglo en definitiva.

Adjuntamos cuatro (4) copias del memorial.

Ciudad de Guatemala once de octubre de mil novecientos noventa y uno.

A ruego de los presentados, quienes de momento no pueden firmar.

MODELO DE RESOLUCION DEL TRIBUNAL QUE RECONOCE A LOS DELEGADOS DE LAS PARTES.

Colectivo No. 115-91 Not. 2o. Secret.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala, trece de octubre de mil novecientos noventa y uno.

I) A sus antecedentes los memoriales registrados con los números cuatrocientos y cuatrocientos uno; II) Se tiene por designados a los señores José Francisco Hernández García, Jorge Mario Pérez Arzú y Estuardo Arturo Barrientos Cruz, como delegados del Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, con poder suficiente para suscribir cualesquiera arreglo en definitiva; III) Se tiene por designados a los señores Luis Fernando Córdón Molina, Víctor José Estrada Pereira y Walter Eduardo Orellana Sagastume, como delegados de la entidad Banco Monja Blanca Sociedad Anónima, con poder suficiente para suscribir cualesquiera arreglo en definitiva. Artículos 321 al 329 y 382 del Código de Trabajo. NOTIFIQUESE.

MODELO DE RESOLUCION POR MEDIO DE LA CUAL EL
TRIBUNAL DE CONCILIACION SE DECLARA COMPETENTE:

Colectivo No. 115-91 Not. 2o. Secret.

TRIBUNAL DE CONCILIACION, CONSTITUIDO EN EL JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala, quince de octubre de mil novecientos noventa y uno.-----

En virtud del estado procesal de los autos: a) Se declara competente el tribunal de conciliación para conocer en el conflicto planteado; en consecuencia CONVOCA a ambas delegaciones a una comparecencia para el día de mañana diez y seis de octubre de mil novecientos noventa y uno a las once horas; b) Se previene a las delegaciones de los trabajadores y patronos, que deben comparecer con dos horas de anticipación a la audiencia indicada a efecto de ser escuchados en relación al conflicto. Artículos 321 al 329, 385, 385 y 386 del Código de Trabajo; 141 al 146 de la Ley del Organismo Judicial. NOTIFIQUESE. (fs) Firmas del Presidente, Representante Patronal, Representante Laboral y Secretario.

MODELO DE ACTA DE COMPARECENCIA DE LAS DELEGACIONES

Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social. No. 115-91 Not. 2o. Secret.

En la ciudad de Guatemala, siendo las once horas del día diez y seis de octubre de mil novecientos noventa y uno, en este juzgado ante los integrantes del TRIBUNAL DE CONCILIACION, comparecen las DELEGACIONES del Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima, procediéndose de la manera siguiente: PRIMERO: La Delegación de los Trabajadores está integrada así: JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO PEREZ ARZU y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ, asesorados por el Abogado HUGO LEONEL GORDILLO ARISTONDO; la delegación patronal está integrada por los señores: LUIS FERNANDO CORDON MOLINA, VICTOR JOSE ESTRADA PEREIRA y WALTER EDUARDO ORELLANA SAGASTUME, asesorados por el abogado MIGUEL ANGEL ORTEGA SANCHEZ. Acto seguido se procede a escuchar a la delegación de los trabajadores, integrada en la forma ya apuntada, en la forma siguiente: 1) Manifiestan los señores delegados de los Trabajadores: Que hasta el día de hoy se encuentran pendientes de aprobación los artículos siguientes: 6, 7, 8, 10,....manteniendo sus puntos de vista en cuanto a la redacción dada a cada uno de los artículos enumerados. Sin embargo solicitan al TRIBUNAL, que luego de oír a la delegación patronal, proceda a proponer fórmulas de conciliación, a efecto de dar por terminado el conflicto. Atendiendo a que se trata de una negociación colectiva, los artículos ya citados son objeto de discusión, en el entendido de que como podrá analizar el Honorable Tribunal de Conciliación, con su aprobación se pretende ampliar las garantías mínimas que protegen a los trabajadores, específicamente en los artículos referentes a la Libertad Sindical, comisión mixta y procedimientos de sanción resultantes de la comisión de faltas; en materia económica se estima que la parte emplea-

dora tiene la capacidad necesaria para otorgar los beneficios solicitados. Con lo anterior se da por finalizada la intervención de los señores delegados de los trabajadores. Acto seguido se hace PASAR a la delegación patronal, la que es escuchada de la siguiente manera: 1) en primer término, refiriéndose al motivo de la presente comparecencia, expone la delegación al Honorable Tribunal que como se convino entre las partes, la negociación del PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, sometido por el Sindicato a consideración del Banco, se empezó a negociar en la VIA DIRECTA en el mes de agosto de mil novecientos noventa y uno, habiéndose llegado a un arreglo en lo referente a los artículos individualizados en el memorial del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, sin haber llegado a ningún acuerdo sobre los artículos también indicados en el memorial de interposición del Conflicto. Encontrándose la negociación en las referidas condiciones, argumentando la delegación de los trabajadores que ésta marchaba en forma lenta, solicitaron la intervención de la Inspección General de Trabajo, dependencia en la que se acordó facilitar dicha negociación, cuyo acuerdo en esencia, consistió en que ante los planteamientos pendientes de convenir, el Banco daría respuesta por escrito, como efectivamente se hizo dentro del plazo acordado, y cuando el Banco estaba a la espera de la contra-respuesta el Sindicato dio por concluidas las negociaciones en la VIA DIRECTA y acudió a la VIA JUDICIAL. No es el propósito de la parte patronal mantener intransigencias en sus puntos de vista, sino por el contrario, está permeable a considerar cualquier propuesta ya sea que emane del HONORABLE TRIBUNAL DE CONCILIACION o del PROPIO SINDICATO, siempre que dichas propuestas se avengan a la disciplina que debe operar en la empresa, el derecho de administrar el Banco que es exclusivo de sus autoridades administrativas. Con lo anterior se da por finalizada la intervención de la delegación patronal. Después de hacer las deliberaciones correspondientes el TRIBUNAL DE CONCILIACION, estima que en lo que se refiere al rubro de salarios, el Tribunal no cuenta con los suficientes elementos por lo que solicita a la delegación patronal aportar los documentos pertinentes, para poder

hacer las recomendaciones respectivas y para cuyo efecto señala la audiencia del día de mañana diez y siete de octubre de mil novecientos noventa y uno a las diez horas en punto. En virtud de lo anterior se SUSPENDE LA PRESENTE, cuando son las diez y nueve horas, de la fecha y lugar al principio anotados; para continuar con la misma en la fecha y hora indicados anteriormente, y se procede a firmar únicamente por los señores miembros del Tribunal de Conciliación.

MODELO DE RECOMENDACIONES DEL TRIBUNAL
DE CONCILIACION:

En la ciudad de Guatemala, siendo las diez horas del día diez y siete de octubre de mil novecientos noventa y uno, fecha y hora señalada para continuar con la audiencia suspendida el día de ayer, están presentes los señores MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION y las DELEGACIONES DE LAS PARTES. Después de efectuadas las deliberaciones respectivas el TRIBUNAL DE CONCILIACION procede a DICTAR LAS RECOMENDACIONES EN EL PRESENTE CONFLICTO COLECTIVO. TRIBUNAL DE CONCILIACION, CONSTITUIDO EN EL JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA: Guatemala, diez y siete de octubre de mil novecientos noventa y uno. Se tiene a la vista para dictar las RECOMENDACIONES respectivas el conflicto COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL promovido por el Sindicato de Trabajadores del Banco Monja Blanca, Sociedad Anónima, y CONSIDERANDO: Que los elementos con que cuenta el tribunal de Conciliación para emitir sus recomendaciones son las manifestaciones de las partes por medio de sus delegados, además de UNA NOMINA DE ANIVERSARIO de ingreso de empleados, un oficio con la CLASIFICACION ACTUAL DE PUESTOS Y ESCALA DE SALARIOS, como también UNA NOMINA DE SUELDOS MENSUALES que únicamente se tiene a la vista para REFERENCIA, que han sido aportadas por la DELEGACION PATRONAL en esta fecha; en tal virtud el tribunal se permite hacer las siguientes RECOMENDACIONES, después de haber deliberado ampliamente. Artículos 283, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 321 al 329, 385, 386, 387 y 413 del Código de Trabajo: UNO: Que el artículo seis, quede en la forma en que se encuentra redactado el proyecto de PACTO presentado por el SINDICATO; DOS: Que el artículo siete quede redactado como está en el proyecto, con la modificación de que el Banco respetará el ejercicio de la libertad sindical que desarrollen los trabajadores en defensa de sus intereses gremiales, siempre que los laborantes enmarquen su actividad dentro de la ley;

TRES: Que el artículo ocho quede como está redactado en el proyecto original suprimiendo el término afiliado; CUA-TRO: Que el artículo diez se redacte de la manera siguiente: "El Banco reconoce el Derecho del Secretario General o del Secretario de Conflictos, de ingresar a todos los lugares de trabajo, salvo despachos privados, en horas laborales, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de la ley, reglamento de trabajo, el presente pacto y demás leyes aplicables"; CINCO: El artículo 15 se recomienda quede con la modificación siguiente: "El Banco concederá Licencia sindical previa solicitud a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo con goce de salario para comisiones relacionadas con las actividades sindicales; SEIS:". A continuación siendo las diez y seis horas con treinta minutos, se hace ingresar ante el TRIBUNAL DE CONCILIACION a las delegaciones de las partes en conflicto, así como a sus respectivos asesores, para notificarles legalmente las recomendaciones del tribunal, las que se encuentran contenidas en la resolución que antecede y se le hace entrega de una copia a cada una de las citadas delegaciones. Estando debidamente enteradas de las recomendaciones, ambas delegaciones solicitan se suspenda la audiencia y se señale una posterior a efecto de poder analizar cada una de las recomendaciones. TRIBUNAL DE CONCILIACION, CONSTITUIDO EN EL JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, Guatemala, diez y siete de octubre de mil novecientos noventa y uno. En virtud de lo expresado por ambas delegaciones se señala la audiencia del día diez y ocho de octubre de mil novecientos noventa y uno a las diez horas, para continuar con la audiencia suspendida el día de hoy. Artículos 321 al 329, 385, 386 y 387 del Código de Trabajo; y cuarto considerando del mismo cuerpo legal. Siendo las diez y seis horas con treinta minutos, del día diez y siete de octubre de mil novecientos noventa y uno en la sede que ocupa el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, NOTIFIQUE A LA DELEGACION PATRONAL Y DELEGACION DE LOS TRABAJADORES, el contenido de la resolución que precede, y enterados firman solamente los miembros del Tribunal de Conciliación.

En la ciudad de Guatemala, siendo las diez horas del día diez y ocho de octubre de mil novecientos noventa y uno, en la sede del Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, reunidos los miembros del TRIBUNAL DE CONCILIACION, con el objeto de continuar con la AUDIENCIA suspendida el día de ayer diez y siete de octubre de mil novecientos noventa y uno, procediéndose de la siguiente manera: Se constata que está presente la delegación de los trabajadores, así como su asesor; igualmente está presente la delegación patronal, así como su asesor. Acto seguido el señor Presidente del Tribunal de Conciliación, pide en el orden respectivo, que la delegación de los trabajadores se pronuncie en relación a las recomendaciones efectuadas y al respecto exponen: Que aceptan las recomendaciones del Honorable Tribunal de Conciliación. Los miembros de la Delegación Patronal, manifiestan que por escrito, con el objeto de obviar tiempo, presentan su respuesta a las recomendaciones dadas por el Honorable Tribunal de Conciliación, solicitando que se proceda a resolverlo. TRIBUNAL DE CONCILIACION, CONSTITUIDO EN EL JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA: Guatemala, diez y ocho de octubre de mil novecientos noventa y uno. I) A sus antecedentes el presente memorial. II) Se tiene a la delegación patronal por pronunciada y que no aceptan ninguna de las recomendaciones y, asimismo, que tampoco aceptan someter el presente conflicto al Arbitraje Potestativo. III) En vista de haberse agotado los procedimientos de Conciliación sin que los delegados de las partes hayan aceptado las recomendaciones, ni haber llegado a un convenio para someter la disputa a un Arbitraje Potestativo, este Tribunal de Conciliación, da por concluida su intervención en el presente caso. IV) Levántese informe que contenga los puntos pertinentes del caso y remítase copia del mismo a la Inspección General de Trabajo. Artículos 293, 294, 295, 299, 389, 393, 394, 396, 397, 398, del Código de Trabajo.

NOTIFICACION: En la ciudad de Guatemala, siendo las catorce horas con cincuenta minutos del día diez y ocho de octubre de mil novecientos noventa y uno, se notifica la resolu-

ción que antecede a las partes quienes por enteradas firman al final de la presente. Se por terminada la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las quince horas, firmando para constancia todos los que en ella intervinieron.

MODELO DE MEMORIAL SOLICITANDO AL JUEZ SE
PRONUNCIE SOBRE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD
DEL MOVIMIENTO

Colectivo No. 115-91 Notificador 2o. Sec.

SEÑOR JUEZ TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SO-
CIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA.

JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO
PEREZ ARZU y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ,
de datos personales conocidos en el Conflicto Colectivo
de carácter económico-social arriba identificado y calidad
acreditada y reconocida en autos, en nombre del SINDICATO
DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIE-
DAD ANONIMA;

I. EXPONEMOS.

El día treinta de octubre de mil novecientos noventa y uno,
el TRIBUNAL DE CONCILIACION, dió por concluida en
forma definitiva su intervención en el presente conflicto,
por lo que es procedente continuar con el trámite, debiendo
el señor juez pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad
del movimiento. Atentamente en la calidad con que actua-
mos, formulamos la siguiente,

II. PETICION.

- a) Que se incorpore a sus antecedentes el presente memo-
rial;
- b) Que se proceda por parte del señor Juez a pronunciarse
sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento;
- c) Que para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo
241 literal c) del Código de Trabajo, el señor Juez proceda
a practicar el CONTEO correspondiente y para el efecto
se constituya en las oficinas centrales y agencias locales
y departamentales de nuestro empleador, Banco Monja Blan-

ca, Sociedad Anónima, cuyas direcciones obran en autos;

d) Que para la práctica del CONTEO en las agencias departamentales de...., se COMISIONE al señor Juez de Trabajo y Previsión Social de la.... Zona Económica, librando para tal efecto el exhorto correspondiente;

e) Que el CONTEO, se realice con la modalidad del voto secreto;

f) Que al momento de realizarse el CONTEO se excluya de la votación a los representantes del patrono y a los demás trabajadores análogos, que debido a su posición jerárquica están obligados a defender de modo preferente los intereses del empleador según lo disponen los artículos 4, 212 tercer párrafo y 351 quinto párrafo del Código de Trabajo;

g) Que para la práctica del CONTEO se tome como base -exclusivamente- la planilla de salarios que corresponde al mes de septiembre de mil novecientos noventa y uno, excluyendo de la votación a los laborantes de nuevo ingreso, es decir, que hubieren sido contratados después del planteamiento del conflicto.

Adjuntamos dos (2) copias del memorial.

Ciudad de Guatemala, diez y nueve de octubre de mil novecientos noventa y uno.

A ruego de los presentados, quienes de momento no pueden firmar y por su encargo,

MODELO DE RESOLUCION DE TRAMITE, QUE ORDENA PRACTICAR EL CONTEO.

Colectivo No. 115-91. Not. 2o. Secret.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA:

Guatemala, dos de noviembre de mil novecientos noventa y uno. I) A sus antecedentes el memorial registrado bajo el número quinientos presentado por los señores JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO PEREZ ARZU y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ. II) PREVIO a PRONUNCIARSE en relación a la LEGALIDAD O ILEGALIDAD DEL MOVIMIENTO de huelga a que se refiere el presente conflicto efectúese el CONTEO CORRESPONDIENTE, para cuyo efecto señala la audiencia del día ocho de noviembre del año en curso a las diez horas, el que dará inicio en las OFICINAS CENTRALES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, debiéndose continuar en todas las agencias locales y departamentales, constituyéndose el suscrito, asociado como corresponde en cada uno de los centros de trabajo respectivos. III) Constando que el Banco MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, tiene agencias en las ciudades de....líbrese EXHORTO, al señor Juez de Trabajo y Previsión Social de....zona económica, con sede en la ciudad de...así como al señor Juez de Trabajo y Previsión Social de....Zona Económica, con sede en la ciudad de....para que efectúen el CONTEO respectivo en dichas AGENCIAS, con prioridad a cualquier otro asunto, para cuyo efecto se señala la audiencia del día ocho de noviembre del año en curso a las diez horas. IV) Se le previene a la entidad BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, que ponga a disposición del suscrito juez, en dicha audiencia y a la hora indicada la nómina de empleados correspondiente al mes de septiembre del año en curso, que contenga el puesto que desempeña cada uno por agencia, bajo APERCIBIMIENTO de que en caso de incumplimiento, se estará a lo expuesto por los miembros del SINDICATO DE TRABAJADORES

de la referida entidad bancaria. Artículos 239 al 242, 321 al 329, y 294 del Código de Trabajo; 141 al 146 de la Ley del Organismo Judicial. NOTIFIQUESE.

MODELO DE RESOLUCION DE PRONUNCIAMIENTO SOBRE
LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DEL MOVIMIENTO.

Colectivo No. 115-91. Not. 2o. Secret.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA.Guatemala, nueve de noviembre de mil novecientos noventa
y uno.-----

Para resolver se tiene a la vista, el memorial presentado por los miembros del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA; a efecto de que el juez se pronuncie sobre la LEGALIDAD O ILEGALIDAD DEL MOVIMIENTO, relacionado al CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL, planteado en contra de dicha INSTITUCION BANCARIA; y ----CONSIDERANDO: Que en caso de que no hubiere arreglo, ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la Conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la Legalidad o Ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la Huelga, o al paro. En el presente caso los delegados del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, por medio de memorial de fecha diez y nueve de octubre del presente año, solicitan al tribunal que se pronuncien sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. Al verificar el recuento respectivo y de conformidad con las constancias en autos se estableció lo siguiente: a) Que el número de trabajadores de la entidad BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, asciende a la cantidad de trescientos treinta trabajadores de conformidad con las planillas de salarios de la citada entidad, correspondiente al mes de septiembre del presente año; b) Que de esa cantidad de trabajadores se deberán excluir diez trabajadores por haber presentado sus respectivas renunciaciones y por haberse establecido que a la fecha en que se practicó el CONTEO respectivo no mantienen ningún

vínculo laboral con el BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA; c) Que fueron calificados como empleados de confianza por parte del tribunal treinta personas al servicio de la empresa, y con fundamento en el criterio que sostiene el tribunal deberán considerarse excluidos del RECUENTO, conclusión que el tribunal apoya en base a las razones siguientes: A) Porque en reiteradas ocasiones los Tribunales de Trabajo y Previsión Social han sostenido el punto de vista, que cuando se realiza un evento tendente a establecer la legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga en determinado centro de producción, los llamados EMPLEADOS DE CONFIANZA, no deben tomarse en cuenta, pues los empleados así calificados se inclinarán por su propia naturaleza a defender los intereses del patrono, sin decidir en consecuencia sobre las posibles conquistas de los trabajadores que representan un factor de la producción; B) Porque nuestro propio Ordenamiento jurídico laboral positivo, contiene una norma de Interpretación, el artículo 17 del Código de Trabajo, fundada en la Doctrina Científica que se denomina "De la Finalidad de la norma y Conveniencia Social" y en la cual se estatuyó en forma categórica que para interpretar el Código de Trabajo, sus Reglamentos y demás leyes de Trabajo "Se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social"; C) Porque la norma legal contenida en el artículo trescientos veintiseis del Código de Trabajo, faculta al juzgador a aplicar las normas por ANALOGIA, cuando hubiere omisión de procedimiento y con mayor razón cuando el propio Código de Trabajo contiene normas legales que expresamente excluyen a los llamados empleados de confianza de determinados actos procesales, tal como la norma contenida en el artículo 351 del código de trabajo; D) Porque no debe olvidarse que una de las características fundamentales tanto en la Doctrina como de conformidad con nuestra legislación, es la de ser un DERECHO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES, REALISTA, OBJETIVO Y DE ORDEN PUBLICO; E) Que verificados los cálculos respectivos se concluye que los trabajadores de la entidad BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, no alcanzan las dos terceras partes que en FORMA IMPERATIVA exige la ley para calificar

de legal el movimiento, toda vez que siendo un total de trescientos veinte (320) trabajadores los que prestan actualmente los servicios en la citada empresa de los cuales se excluyeron de la votación treinta (30) personas por las razones arriba analizadas y habiéndose pronunciado en favor del movimiento únicamente ciento setenta (170) personas, tal cantidad es inferior al porcentaje exigido por la ley, que en el caso analizado sería un total de ciento noventa y cuatro (194) personas, número éste que no existe en apoyo del movimiento huelguístico, por lo que al no habiendo cumplido los trabajadores con satisfacer el extremo previsto por el artículo 241 inciso c) del Código de Trabajo, el tribunal deberá obligadamente pronunciarse sobre la ILEGALIDAD del citado movimiento. Artículos 15, 17, 326, 377, 378, 380, 383, 364, 365, 385, 389 y 341 del Código de Trabajo; Sentencia de fecha 12 de junio de 1959, dictada por la Honorable Sala Segunda de Trabajo y Previsión Social de la primera zona económica -Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, páginas 101-102.-----

POR TANTO: Este Tribunal, en base a lo considerado, leyes citadas y lo que disponen los artículos 141 al 146 de la Ley del Organismo Judicial, al resolver, DECLARA: I) ILEGAL el movimiento de Huelga de los trabajadores de la entidad BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, y que forman parte del Sindicato de Trabajadores de la entidad Banco Monja Blanca Sociedad Anónima; II) Que el auto se dicta a reserva de que causas posteriores, puedan cambiar la calificación que ahora se hace; III) NOTIFIQUESE y en su caso CONSULTESE INMEDIATAMENTE A LA SALA CORRESPONDIENTE DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

MODELO DE MEMORIAL SOLICITANDO LA INTEGRACION
DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

Colectivo No. 115-91, Notificador 2o. Secretario.

SEÑOR JUEZ TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SO-
CIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA.

JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO
PEREZ ARZU y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ,
de datos personales conocidos en el Conflicto colectivo de
carácter económico social, arriba identificado y calidad acre-
ditada y reconocida en autos, en nombre del SINDICATO
DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIE-
DAD ANONIMA.

I. EXPONEMOS,

a) Señalamos como lugar para recibir notificaciones el
bufete profesional situado en la séptima avenida número
once guión veinticinco zona uno, ciudad de Guatemala, Depar-
tamento de Guatemala;

b) El Artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de
Trabajo norma, que el Arbitraje Obligatorio procede cuando
se ha cumplido con los supuestos contenidos en el artículo
241 literales a) y b) de ese cuerpo de leyes y efectuado
el recuento -conteo- el número de trabajadores que apoyan
el movimiento constituye mayoría absoluta -es decir, la
mitad más uno del total de laborantes-;

c) Consta en autos que el movimiento es apoyado por
CIENTO SETENTA laborantes, lo que sobradamente constituye
MAYORIA ABSOLUTA, en consecuencia procede el ARBITRA-
JE OBLIGATORIO;

d) EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO
MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, con el objeto de
dar cumplimiento a lo normado por el artículo 398 del Cód-
igo de Trabajo, ha designado a los presentados como sus

DELEGADOS con poder suficiente para representarlo.

Atentamente en la calidad con que actuamos formulamos la siguiente,

II. PETICION.

- a) Que se incorpore a sus antecedentes el presente memorial;
- b) Que se proceda de inmediato a integrar el TRIBUNAL DE ARBITRAJE;
- c) Que se tome nota que el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, ha designado a los presentados: JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO PEREZ ARZU y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ, como sus DELEGADOS CON AMPLIAS FACULTADES, para comparecer ante el tribunal de Arbitraje.

Adjuntamos dos (2) copias del memorial.

Ciudad de Guatemala, veintitres de noviembre de mil novecientos noventa y uno.

MODELO DE RESOLUCION DE TRAMITE DEL TRIBUNAL.

Colectivo No. 115-91. Not. 2o. Secret.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala, veintitres de noviembre de mil novecientos noventa y uno.----

A sus antecedentes el memorial que precede, registrado bajo el número seiscientos, presentado por los señores JOSE FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA, JORGE MARIO PEREZ ARZU y ESTUARDO ARTURO BARRIENTOS CRUZ. PREVIO a integrar el TRIBUNAL DE ARBITRAJE a que se refieren los comparecientes, a) Se CONVOCA a la entidad BANCO MONJA BLANCA SOCIEDAD ANONIMA, a efecto que dentro del término de veinticuatro horas designe una delegación de tres personas con poder suficiente para representarlos de conformidad con lo preceptuado en los artículos 398 y 409 del Código de Trabajo, bajo los apercibimientos de Ley. Artículos: 321 al 329, 382 y 397 del Código de Trabajo; 141 al 146 de la Ley del Organismo Judicial. NOTIFIQUESE.

MODELO DE RESOLUCION POR MEDIO DE LA CUAL SE
INTEGRA EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE:

Colectivo No. 115-91. Not. 2o. Secret.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala, veinticin-
co de noviembre de mil novecientos noventa y uno. En virtud
del estado procesal de los autos, tal y como lo solicita el
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO MONJA BLAN-
CA SOCIEDAD ANONIMA: 1) SE INTEGRA EL TRIBUNAL
DE ARBITRAJE, el que queda de la siguiente manera:
a) Como presidente, el titular de este juzgado Licenciado
VICENTE JOSE RAMOS CHACON; b) Como Representante
Patronal, el señor ROBERTO ENRIQUE LINARES MOLINA;
c) Como Representante de los trabajadores el señor LUIS
ERNESTO ROSALES MERIDA; y d) como Secretario del
Tribunal al bachiller ALBERTO RAUL CORADO SOSA. Ar-
tículos 321 al 329, 384, 385, 386, 398, 399 y 400 del Código
de Trabajo y 141 al 146 de la Ley del Organismo Judicial.
NOTIFIQUESE.

MODELO DE RESOLUCION POR MEDIO DE LA CUAL EL
TRIBUNAL DE ARBITRAJE SE DECLARA COMPETENTE:

Colectivo No. 115-91. Not. 2o. Secret.

TRIBUNAL DE ARBITRAJE, CONSTITUIDO EN EL JUZGADO
TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA
PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala veintisiete de
noviembre de mil novecientos noventa y uno.-----

En virtud del estado procesal de los autos: a) SE DECLARA
COMPETENTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, para conocer
del conflicto planteado, en consecuencia se CONVOCA A
LAS DELEGACIONES DE LAS PARTES a una comparecencia
para el día de mañana veintiocho de noviembre de mil nove-
cientos noventa y uno a las diez horas; b) se PREVIENE
A LAS PARTES comparecer en forma puntual a la compare-
cencia señalada; si así no lo hicieren se les hará traer sin
pérdida de tiempo por medio de las autoridades de Policía
y les será impuesta a los rebeldes como corrección disciplina-
ria una multa de veinticinco a cien quetzales y de cien
a quinientos quetzales según se trate respectivamente de
trabajadores o de patronos. Artículos 321 al 329, 385, 386,
387, 388, 401 y 402 del Código de Trabajo, 140 al 146 de
la Ley del Organismo Judicial. NOTIFIQUESE.

(fs) Presidente, Representante Patronal, Representante Labo-
ral y Secretario.

MODELO DE SENTENCIA O FALLO ARBITRAL.

A continuación transcribimos literalmente, la Sentencia Arbitral dictada con fecha cuatro de octubre de mil novecientos setentisiete referente al conflicto colectivo de carácter económico social suscitado entre el Sindicato de Trabajadores de Industrias Acrílicas de Centro América, Sociedad Anónima, y la empresa Industrias Acrílicas de Centro América, Sociedad Anónima, contenida en la quinta pieza del juicio número 274-76; que dice:

"JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE ARBITRAJE: GUATEMALA CUATRO DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS SETENTISIETE: VISTO para dictar laudo arbitral el conflicto colectivo de Carácter económico social promovido por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS ACRILICAS DE CENTRO AMERICA, SOCIEDAD ANONIMA, contra dicha entidad y CAUSAS QUE DIERON ORIGEN AL CONFLICTO: I) La discusión y aprobación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a suscribirse entre el Sindicato de Industrias Acrílicas de Centro América, Sociedad Anónima y dicha entidad; II) La discusión del mismo en la vía directa y ante las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dejaron pendientes de aprobación únicamente tres puntos: A) lo referente al término de duración del pacto; b) lo referente a los gastos de negociación que se solicita los pague la empresa; y c) un nuevo aumento de salarios en adición al ya convenido y otorgado. III) Habiéndose llegado en dicha vía al acuerdo de que la vigencia del pacto sería de treinta meses, que la empresa otorgará un nuevo aumento de salarios del doce por ciento, así como aportar un mil quinientos quetzales en cuanto a gastos de negociación. IV) En la misma vía y según la documentación que obra agregada al expediente (acta de fecha veintiuno de febrero de mil novecientos setenta y siete, lo único que no se aceptó fue el aumento del doce por ciento acordado se hiciera efectivo a los quince meses de vigencia del pacto. V) en este estado se integró el Tribunal de Conciliación respectivo el que dictó fundamen-

talmente las siguientes recomendaciones: a) que se aceptaran las mismas; b) que se diera plena vigencia a lo aceptado en las distintas reuniones efectuadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; c) Fijar un plazo de siete meses a partir de la suscripción del mismo para la vigencia del aumento del doce por ciento del salario indicado; d) desistimiento de dos incidentes planteados por las partes en conflicto; e) que el pacto entrara en vigor por el tiempo convenido por las partes a partir de la suscripción del mismo; VI) Las recomendaciones no fueron aceptadas por las partes. RESULTADO DE LAS PRUEBAS RECABADAS POR EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE: I) Se ofició al Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitando dictamen técnico económico de conformidad con los puntos pertinentes. El cual no se recibió durante el tiempo de vigencia del Tribunal de Arbitraje. II) Se solicitó al Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales "IIES", de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala practicara estudio socio económico financiero de la empresa sobre puntos pertinentes. Informando dicho instituto con fecha veintiocho de noviembre del año en curso que la entidad injustificadamente se negó a colaborar en la práctica de dicha diligencia por lo que no se rindió el informe respectivo. III) Se solicitó al Ministerio de Trabajo actuaciones relativas a acuerdos de las partes en conflictos con relación a otorgar inamovilidad a la totalidad de los trabajadores de la empresa por un período no determinado; no habiéndose obtenido la documentación respectiva; IV) Se solicitó a la empresa estados financieros, estados de pérdidas y ganancias, balances generales de los últimos tres ejercicios fiscales. Documentación que obra agregada a los autos y V) se practicó reconocimiento judicial en el centro de Trabajo.

CONSIDERANDOS

(PUNTOS DE HECHO Y DERECHO QUE SE ANALIZAN):

I) El arbitraje obligatorio es el último recurso para solucionar un conflicto de carácter económico social en donde el acceso al derecho de huelga es legal y razonable-

mente vedado, en el presente caso legalmente este derecho lo está, ahora bien el planteamiento del presente conflicto primeramente por una coalición de trabajadores de Industrias Acrílicas de Centro América, Sociedad Anónima en el mes de febrero de mil novecientos setenta y cinco (a continuación acumulado al conflicto promovido por el sindicato de trabajadores de dicha entidad), es obsoleto en su articulado, no sólo por el tiempo transcurrido en su discusión sino porque las normas en él contenidas no conllevan ninguna dignificación económica sustancial para la clase trabajadora en cuanto a garantías sociales y protectoras del trabajador y como un justo equilibrio entre los dos factores de producción.

II) Es obvio el inferir la intransigencia de las partes en la solución del presente conflicto cuando en el mes de enero del año en curso en la vía directa discutiendo el mismo, quedaron pendientes de aprobación únicamente 3 puntos de éste.

III) Formuladas las recomendaciones por el Tribunal de Conciliación que con anterioridad conoció del presente conflicto nuevamente se manifestó el empecinamiento de las partes al no ser aceptadas las recomendaciones aludidas.

IV) Son claros los principios del Código de Trabajo que determinan que el mismo es tutelar de los trabajadores, pues trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente así como el Derecho de Trabajo es realista y objetivo, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes a base de hechos concretos y tangibles.

V) En cuanto a la vigencia del Pacto las partes en principio acordaron un período extremadamente largo tomando en cuenta el tiempo de discusión de éste por lo que el Tribunal de Arbitraje estima que el mismo ha de reducirse a DIECIOCHO MESES que es el período de intermedio de duración de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

VI) En relación al aumento salarial aceptado por la entidad del doce por ciento en virtud de que la empresa admitió que su estado financiero le permitía esa erogación a siete meses plazo en el mes de enero de este año, habiendo transcurrido dicho término sin que se demostrara un cambio económico en la empresa, el mismo debe beneficiar a todos los trabajadores de la empresa haciéndose efectivo inmediatamente.

VII) Consta en la tramitación del presente conflicto que la entidad demandada ha estado sujeta a las prevenciones decretadas por el juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social con fecha cuatro de febrero de mil novecientos setenta y cinco, por las que se previene no tomar represalias en contra de los trabajadores, así como que no podrá dar por terminado ningún contrato de trabajo, sin previa autorización del juez que está conociendo del conflicto, de donde se infiere que la entidad demandada ha cumplido con dicha prevención en obsequio a la armonía que entre el capital y trabajo rigen en dicho centro de producción, perfectamente puede aceptarse con base a la verdad sabida, que no se dará por terminado con ningún contrato de trabajo sin la previa autorización de un Tribunal de Trabajo y durante un término de tres meses contados a partir de que el presente fallo se encuentre firme, no surtiendo ningún efecto jurídico si se efectuare sin observar el procedimiento previsto en este inciso.

VIII) Con relación a los gastos de negociación del pacto la entidad patronal reconoce para el efecto la suma de un mil quinientos quetzales con la que están de acuerdo los delegados de los trabajadores; por lo que deberá hacerse efectiva al sindicato dentro del tercer día de encontrarse firme el presente laudo arbitral.

IX) Con relación a los puntos concernientes a: a) la sala cuna, b) el efectivo respeto al derecho de libre sindicalización, c) la nivelación de salarios para igualdad de trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, d) colocación de estafetas para avisos de la organización

sindical, e) nivelación de la remuneración de horas extras y f) incumplimiento del laudo arbitral, son puntos de derecho como consecuencia jurídica plenamente determinado su procedimiento para su ejercicio procesal dentro de la legislación laboral vigente por lo que se hace innecesario un pronunciamiento al respecto.

X) La fijación de todos los puntos anteriores se acuerda por la totalidad de los integrantes del Tribunal de Arbitraje. CITA DE LEYES: Artículos: 1-2-3-4-18-51-57-61-63-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80-81-82-83-88-89-90-91-92-93-94-95-116-117-118-119-120-121-124-126-127-128-129-130-137-147-155-206-207-208-209-211-213-214-223-225-239-269-270-271-272-273-283-285-286-287-292-293-294-295-296-298-299-307-308-321-327-328-334-335-344-346-353-364-375-377-378-379-380-381-383-384-385-386-387-389-391-392-394-395-397-401-402-403-404-405-406-407-408-409-410-411-413-398-412 del Código de Trabajo:

POR TANTO este tribunal constituido en Tribunal de Arbitraje con base en lo considerado, ley citada y en los preceptos de los artículos 114-115-116 de la Constitución de la República; 157-158-159-160-161-163 y 168 de la Ley del Organismo Judicial al resolver DECLARA: FIJA LOS SIGUIENTES PUNTOS DE HECHO Y DERECHO:

PRIMERO: Fija la vigencia obligatoria del presente laudo arbitral para el período de DIECIOCHO MESES, que principiarán a correr a partir del momento en que la presente sentencia se encuentre firme.

SEGUNDO: Fija en un DOCE POR CIENTO el aumento de los salarios de los trabajadores de la entidad INDUSTRIAS ACRILICAS DE CENTRO AMERICA, SOCIEDAD ANONIMA, ACRICASA, beneficio que se establece para todos los trabajadores de la misma, sin distinción de ninguna clase y que deberá hacerse efectiva y computarse desde el momento en que se encuentre firme el presente laudo.

TERCERO: Con el objeto de armonizar las relaciones obrero patronales y para dar seguridad a los laborantes den-

tro del centro de producción se fija el término de TRES MESES, que principiarán a contarse a partir del momento en que el presente laudo se encuentre firme, para que toda terminación de contrato de trabajo sea previamente autorizada por un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, sin que surta ningún efecto jurídico la terminación de contratos de trabajo que no llene el requisito previsto.

CUARTO: La entidad debe hacer efectiva la suma de UN MIL QUETZALES EXACTOS al sindicato aludido anteriormente dentro del tercer día de encontrarse firme el presente laudo por concepto de gastos ocasionados por el presente conflicto.

QUINTO: Los puntos fijados anteriormente fueron acordados en su totalidad por todos los integrantes del Tribunal de Arbitraje.

SEXTO: En virtud de las estimaciones analizadas en el numeral noveno (IX) de la parte considerativa, con respecto a las peticiones allí individualizadas no se hace ningún pronunciamiento por las razones consideradas, dejando a salvo los derechos del sindicato emplazante para que ejerza sus derechos en la vía correspondiente.

SEPTIMO: Al encontrarse firme el presente laudo remítase copia certificada del mismo a la Inspección General de Trabajo.

NOTIFIQUESE.

Licenciado Víctor Manuel Rivera

Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.

Presidente del Tribunal de Arbitraje.

Luis Pinto Galicia.

Representante de los Trabajadores.

304

Juan Manuel de la Riva

Representante Patronal

Bachiller Luis Alfredo González Rámila

Secretario del Tribunal de Arbitraje.

CONCLUSIONES

I. La jerarquía del Derecho Público en las relaciones laborales supone que el ejercicio del poder del Estado se contrae, en esencia, a invadir el ámbito de la contratación para garantizar a la clase trabajadora la aplicación de los derechos mínimos consagrados en la norma Constitucional. Esos derechos mínimos, como tales, no pueden ser vulnerados y la contratación en condiciones inferiores encuadra la nulidad ipso jure de éstas.

II. La negociación colectiva es la vía inmediata que tienen las asociaciones sindicales y grupos coaligados para superar los derechos y garantías mínimas consagradas a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y demás normas reglamentarias. Las partes en la negociación (empleadores y trabajadores, debidamente representados) sustituyen al poder legislativo pretendiendo crear nuevos beneficios (económicos y sociales) en un determinado centro de trabajo. Esa es la finalidad en la convención; no obstante, los empleadores (en gran porcentaje), por su férrea oposición a las normas del derecho colectivo, han pretendido ignorar la esencia de las normas mínimas y en la discusión tienen como objetivo trasladar al pacto o convenio disposiciones vigentes y que en nada benefician a los laborantes.

III. En el Derecho Individual del Trabajo los legisladores pretenden mantener un equilibrio entre los factores de la producción (capital y el trabajo); en el Derecho Colectivo del Trabajo esa finalidad se encuentra consagrada al regularse la instancia de arreglo directo y vía directa, pretendiendo que los involucrados en las peticiones formuladas por los representantes de los laborantes sean solucionadas sin la intervención del Órgano Jurisdiccional. En la práctica esa pretendida armonía queda totalmente desvirtuada por el

hecho de que los empleadores resisten la convención colectiva; prueba de ello es que pocas negociaciones, en esa instancia, terminan con el arreglo entre las partes involucradas. Adicionalmente, acudir al arreglo directo y vía directa supone un riesgo para los trabajadores, puesto que la actuación, en no muy pocas oportunidades, del empleador es la de despedir a los trabajadores que apoyan las peticiones, con la finalidad de mediatizar el movimiento.

IV. La limitación procesal para las partes en el conflicto colectivo, en cuanto a la interposición de recursos frívolos e improcedentes, recusaciones, salvo la excepción dilatoria de falta de personalidad, debería de tener aplicación desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones, a efecto de que el Tribunal de Conciliación pueda entrar a conocer sin ninguna dilación previa. Actualmente, y dada la interpretación que el precitado artículo ha provocado en los Organos Jurisdiccionales, una de las partes en el proceso (específicamente el empleador) utiliza los mecanismos que la propia ley le confiere, con una sola finalidad: entorpecer el proceso y evitar la negociación colectiva.

V. En la práctica los Tribunales de Conciliación adolecen de dos graves deficiencias: la primera, su actuación no va más allá de la oportunidad de proponer recomendaciones a las partes en conflicto; en la práctica, específicamente en los últimos siete años ninguna recomendación, en el conjunto de la negociación, de esos Tribunales Mixtos ha sido aceptada por los delegados del empleador, los que, deliberadamente, rechazan las recomendaciones. La segunda, los integrantes del Tribunal de Conciliación, especialmente los representantes de las partes, desconocen los motivos que han dado lugar al conflicto, ignoran el fundamento u oposición respecto a las peticiones de carácter económico social y, en la mayoría de veces, proponen fórmulas que afectan al sector laboral. En síntesis, esos Tribunales serían eficaces si actuaran en la vía administrativa y bajo otras disposiciones legales.

VI. Al amparo de lo previsto en el artículo 241, literal c), del Código de Trabajo, para que el Juez proceda a decla-

rar la huelga legal se hace necesario practicar conteo o recuento. Acá es necesario determinar que en la mayoría de casos los Juzgadores delegan esa actuación en la Inspección General de Trabajo; esa dependencia administrativa provoca dilaciones procesales puesto que omite la celeridad necesaria para dar cumplimiento a lo ordenado por el Juez de los autos. Dada la trascendencia de la diligencia es imperativo que ésta la lleve a cabo el Organo Jurisdiccional, fijando audiencia para trasladarse al o centros de trabajo. Ejemplo de celeridad puede examinarse en el conflicto colectivo de carácter económico social promovido por el Sindicato de Trabajadores del Banco Metropolitano, Sociedad Anónima en contra de esa entidad bancaria, en la que en un día el señor Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, realizó el conteo en las oficinas centrales y demás centros de trabajo.

VII. La huelga, como expresión de lucha de los trabajadores, se encuentra debilitada en nuestro ordenamiento laboral, puesto que una vez agotados los dilatados trámites para llegar a ella y declarada por los trabajadores, su coercibilidad se debilita, puesto que el artículo 396, segundo párrafo, del Código de Trabajo, faculta a los delegados de las partes a solicitar al Tribunal que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento. Declarado justo o no el movimiento, el Derecho de Huelga se desnaturaliza por completo.

VIII. El Laudo Arbitral (al igual que el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo) como Ley Profesional tiende a normar las relaciones laborales en un centro de trabajo, buscando, esencialmente, crear nuevos beneficios económicos y sociales para los trabajadores de un determinado centro de trabajo, por lo que también adquiere la categoría de fuente formal del Derecho del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. ALCALA Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. 2a. edición. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1976.
2. BALSELLS Tojo, Edgar Alfredo. Algo sobre Derechos Humanos. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985.
3. BAYON Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. 12a. edición. Editorial Marcial Pons, Madrid, España. 1978-1979.
4. CABANELLAS De Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina. 1968.
5. CABRERA Avila de Castillo, Olga. El Derecho Colectivo de Trabajo y su Regulación en Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landivar (Tesis). Guatemala. 1991.
6. CANO Alvarado, Anselmo Rafael. El Conflicto Colectivo de Carácter Económico y Social y su Procedimiento en la Legislación Guatemalteca. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). Guatemala. 1977.
7. CASTELLANOS Dávila, Randolf Fernando. Los Principios que inspiran al Derecho del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). Guatemala, 1988.
8. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 2a. edición. Editorial Porrúa, S.A., México. 1988.

9. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1989.
10. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1990.
11. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. 2a. edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1968.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1979. Tomo I.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. edición. Editorial Porrúa, S.A., México. 1984. Tomo II.
14. DOLLAGARAY Quintero, Ana Lucrecia. El Procedimiento Colectivo de Carácter Económico Social en la Legislación Guatemalteca. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar (Tesis). Guatemala. 1985.
15. GARCIA Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 35a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984.
16. GARCIA Solís, Armando Uriel. La Reinstalación como un medio para garantizar la Estabilidad de la Relación Laboral en el Derecho Guatemalteco. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). Guatemala. 1980.
17. GONZALEZ Rámila, Luis Alfredo. Los Recuentos como medios para determinar la representatividad de los Trabajadores. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (Tesis). Guatemala, 1983.

18. GUERRERO Figueroa, Guillermo. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1980.
19. GUERRERO Figueroa, Guillermo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. 3a. edición. Editorial Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1986.
20. GUZMAN Cortinas, Mynor Salvador. *La elaboración discusión y aprobación de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). 1978.
21. HERNANDEZ Castillo, Hermógenes Daniel. *Los Principios Ideológicos del Derecho del Trabajo y su realización en nuestra legislación positiva*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). 1974.
22. HURTARTE Herrarte, Manuel Ramón. *La Declaración de Legalidad de la Huelga, un procedimiento mediatizador de las pretensiones colectivas de los trabajadores*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). 1992.
23. KATZ, Ernesto R. *La Estabilidad en el Empleo*. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1957.
24. KROTOSCHIN, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*. 3a. edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1987.
25. KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. 4a. edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1981.
26. LATORRE, Angel. *Introducción al Derecho*. 7a. edición. Editorial Ariel, Barcelona. España. 1976.

27. LOPEZ Aguilar, Santiago. Introducción al Estudio del Derecho. 1a. edición. 2a. reimpresión. Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985.
28. LOPEZ Larrave, Mario. El Derecho de Huelga en Centro América. 1a. edición. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1978.
29. LOPEZ Larrave, Mario. El Arbitraje en Centro América. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Colección Pueblo y Universidad. Guatemala. 1979.
30. MEILIJ, Gustavo Raúl. Contrato de Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1987. Tomo I.
31. MUÑOZ Figueroa, Joaquín Arístides. El Laudo Arbitral en materia de Trabajo y de Previsión Social. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). 1979.
32. MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. 1a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1983. Tomo II.
33. NAVAS Álvarez, María Guadalupe. El Movimiento Sindical como manifestación de la luchas de clases. Editorial Universitaria. Colección Popular "Mario López Larrave". Universidad de San Carlos de Guatemala. 1979. Volumen 4.
34. OSSORIO y Gallardo, Angel. Los Derechos del Hombre, del Ciudadano y del Estado. 1a. edición. Editorial Claridad. Buenos Aires, Argentina. 1946.
35. PENICHE, Bolio, Francisco J. Introducción al Estudio del Derecho. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984.

36. RECASENS Siches, Luis. Introducción al Estudio del Derecho. 6a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1981.
37. RUSSOMANO Mozart, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. 3a. edición. Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Publicaciones. México. 1983.
38. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. edición. Editorial Tecnos. Madrid, España. 1977.
39. TRUYOL y Serra. Antonio. Los Derechos Humanos. 2a. edición. Editorial Tecnos. Madrid, España. 1977.
40. VALLE VALDIZAN, Roberto Adolfo. La Estabilidad en el Trabajo: Factor Fundamental de las Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). Guatemala, 1978.
41. VARIOS AUTORES. Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Homenaje al Profesor Ernesto Krotoschin. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1967.
42. VARIOS AUTORES. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Edición Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. 1a. edición, Editorial Trillas, S.A. México 1978.

LEYES CONSULTADAS

1. Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Código de Trabajo.
3. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

4. Ley de Servicio Civil.
5. Acuerdo de fecha 26 de mayo de 1952 de la Presidencia del Organismo Judicial.
6. Código Civil.
7. Ley del Organismo Judicial.
8. Declaración Universal de Derechos Humanos

OTRAS CONSULTAS

1. Consulta de expedientes de conflictos colectivos de carácter económico social.
2. Entrevistas a los señores Jueces y/o Secretarios de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de la Primera Zona Económica.

