

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

LA VIOLACION DE LOS PRINCIPIOS GENERALES
Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO
EN LAS INCIDENCIAS QUE SURGEN DE EL PLANTEAMIENTO
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICO SOCIALES ANTE
EL ORGANO JURISDICCIONAL EN EL SECTOR PUBLICO
DESCENTRALIZADO

TESIS

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

Por

JUAN CARLOS GORONA LOPEZ

Previa a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Febrero de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

04
T(3334)

C. 4

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Br. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
Vocal:	Lic. José Víctor Taracena Alba
Secretaria:	Licda. Eunice Mendizábal

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Marco Junio Martínez Dardón
Vocal:	Lic. José Víctor Taracena Alba
Secretario:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana

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).



26/11/97
JH

LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

20 Calle 11-61, Zona 1

Guatemala, C. A.

Teléfono: 55-96-80

21 de noviembre de 1997.

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

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

25 NOV. 1997

RECIBIDO
Escriba
OFICIAL

Señor Decano:

En cumplimiento a lo dispuesto por ese Decanato mediante resolución del 30 de julio de éste año, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Br. JUAN CARLOS ODRONA LOPEZ titulado:

"LA VIOLACION DE LOS PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN LAS INCIDENCIAS QUE SURGEN DE EL PLANTEAMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICO SOCIAL ANTE EL ORGANO JURISDICCIONAL EN EL SECTOR PUBLICO DESCENTRALIZADO".

Habiendo finalizado la elaboración del mismo, respetuosamente me permito informar:

- a) El autor aceptando las instrucciones y sugerencias que durante el desarrollo del mismo le hice, puso de manifiesto su capacidad de investigación y experiencia como dirigente sindical en la elaboración del trabajo, consultó la bibliografía pertinente y entrevistó a jueces, Abogados, dirigentes sindicales y oficiales de los Juzgados, lo que le permitió exponer criterios acertados y congruentes con el trabajo realizado.
- b) Como final de su tesis el autor formuló las conclusiones las que son congruentes con su trabajo a las que arriba y expone las recomendaciones que estimo pertinentes para superar los aspectos que demuestran la veracidad de su tesis.



LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

20 Calle 11-61, Zona 1

Teléfono: 53-96-80

Guatemala, C. A.

- c) Por lo anterior, OPINO que el trabajo del Br. CORONA LOPEZ sí reúne los requisitos exigidos por el Reglamento para Exámenes Técnico-Profesionales y Público de Tesis y que puede seguir el trámite pertinente hasta su aprobación definitiva.

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

RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



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

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, nueve de enero de mi novecientos
noventa y ocho.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis del
Bachiller JUAN CARLOS CORONA LOPEZ y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente.-----

alhj.



11/2/98
EPM



594-98

Dr. Alberto Gallo Cruzado
Abogado y Notario

Guatemala, 10 de febrero de 1998

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

SECRETARIA

11 FEB. 1998

RECIBIDO
Hores: _____
Oficial: _____

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, con el propósito de hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedi a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JUAN CARLOS CORONA LOPEZ, el cual se titula LA VIOLACION DE LOS PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS INCIDENCIAS QUE SURGEN DE EL PLANTEAMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICO SOCIALES ANTE EL ORGANO JURISDICCIONAL EN EL SECTOR PUBLICO DESCENTRALIZADO.

El trabajo que presenta el Bachiller Juan Carlos Corona López, tiene caracter monográfico y se divide en cinco capitulos, en los cuales trata: Nociones Generales del Derecho del Trabajo; Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo; Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social; Incidencias que surgen del Planteamiento de los Conflictos Colectivos Economico-Sociales y observaciones Generales de las

Normas de Trabajo y Previsión Social y de la Administración de Justicia, Conclusiones y recomendaciones.

En la elaboración del trabajo, utilizó las técnicas científicas adecuadas para este tipo de investigaciones, consultó la bibliografía recomendable para el tema, la cual cita correctamente, arribando a conclusiones congruentes con el informe.

Por lo anterior, OPINO: que el trabajo cumple con los requisitos mínimos exigidos por los reglamentos de esta casa de estudios, en estos casos y si puede servir de base, para el examen correspondiente previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

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



LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
REVISOR.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

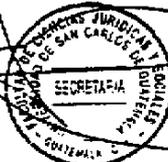
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, diecisiete de febrero de mil
novecientos noventa y ocho.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza
la Impresión del trabajo de Tesis del Bachiller JUAN
CARLOS CORONA LOPEZ intitulado "LA VIOLACION DE LOS
PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL
TRABAJO EN LAS INCIDENCIAS QUE SURGEN DE EL
PLANTEAMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICO
SOCIALES ANTE EL ORGANO JURISDICCIONAL EN EL SECTOR
PUBLICO DESCENTRALIZADO". Artículo 22 del Reglamento
de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.

albj.



DIDICATORIA

A DIOS

A mis padres: RICARDO ADAN CORONA ESTRADA
SOFIA MILAGRO LOPEZ DE CORONA

A mi esposa: BLANCA AZUCENA MUNOZ ORTIZ

A mis hijos: JAVIER JOSUE y LAURA SOFIA

A mis hermanos: Ricardo Manuel, Gustavo Adolfo y
Walter Adán

A mi cuñada y sobrino: Bera Saraí y Adolfo Alejandro

A mis Abuelitos

A toda mi Familia

A mis Amigos y Compañeros

A los Licenciados: Raúl Antonio Chicas Hernández
Marco Tulio Castillo Latín

En Especial a: LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

A usted en forma particular

INDICE

Introducción.

CAPITULO I

CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

1.-	Nociones Generales del Derecho del Trabajo.....	1
	a.- Derecho del Trabajo.....	1
	b.- Contenido del Derecho del Trabajo.....	1
	b.1 Derecho Laboral Individual.....	1
	b.2 Derecho Laboral de Previsión Social...	2
	b.3 Derecho Laboral Administrativo.....	2
	b.4 Derecho Laboral Procesal.....	2
	b.5 Derecho Laboral Colectivo.....	3
	b.6 Derecho Laboral Procesal Colectivo....	3
	c.- Sujetos del Derecho Colectivo.....	4
	c.1 Patrono.....	4
	- Definición.....	4
	- Trabajador de Confianza.....	4
	- Representante del Patrono.....	5
	- Intermediario.....	5
	c.2 Trabajador.....	6
	c.2.1 Coaliciones de Trabajadores....	6
	c.2.1.1 Comités Ad-hoc.....	6
	c.2.1.2 Sindicatos.....	7
	d.- El Objeto del Derecho Colectivo del Trabajo.....	9
	e.- Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.....	10
	e.1 Contrato Colectivo de Trabajo.....	10
	e.2 Convenciones Colectivas de Trabajo....	11
	e.2.1 Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	11
	e.2.2 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	11
	e.2.3 Diferencias entre Convenio y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	12
	e.3 Diferencias entre Contrato y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo..	13
	e.4 Reglamento Interior de Trabajo.....	14
	f.- Instituciones Procesales del Derecho Colectivo del Trabajo.....	15
	f.1 Conciliación.....	15

f.2 Arbitraje.....	16
f.3 Huelga.....	17
f.4 Paro.....	17
f.5 Sentencia Colectiva.....	17
2.- Conflictos Laborales.....	18
2.1 Consideraciones Previas.....	18
2.2 Concepto de Conflictos Laborales.....	20
2.3 Clases de Conflictos de Trabajo.....	22
2.4 Conflictos de Derecho.....	23
2.5 Conflictos Económicos.....	24
2.6 Conflictos de Trabajo Individuales y Colectivos.....	24
2.7 Conflictos Colectivos Laborales.....	26
2.8 Conflictos Colectivos de Derecho y Conflictos Colectivos de Intereses.....	29
3.- Regulación Legal de los Conflictos Colectivos Económico Sociales.....	32

CAPITULO II

PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- Definición de Principios.....	39
1.1 Principio.....	39
1.2 Definición de Principios Generales del Derecho del Trabajo.....	39
1.3 Definición de Principios Procesales del Derecho del Trabajo.....	41
2.- Principios Generales del Derecho del Trabajo.....	41
a) Principio Tutelar de los Trabajadores.....	43
b) Principio Mínimo de Garantías Sociales.....	44
c) Principio Derecho Necesario.....	46
d) Principio Realista y Objetivo.....	46
e) Principio de Estabilidad Laboral.....	47
3.- Principios Procesales del Derecho del Trabajo.....	48
a) Principio Protector o Tutelar de los Trabajadores.....	49
b) Principio de Economía Procesal.....	50
c) Principio de Concentración.....	51
d) Principio de Impulso Procesal de Oficio.....	51
e) Principio de Publicidad.....	52
f) Principio de Oralidad.....	53
g) Principio de Sencillez.....	53
h) Principio de Investigación o de la Averiguación de la Verdad Material Histórica.....	53
i) Principio de Flexibilidad en cuanto a la Carga y Valoración de las Pruebas.....	54
j) Principio de Probidad o de Lealtad.....	54

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

1.-	Origen.....	57
2.-	Objetivo que Persigue el Planteamiento del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.....	57
3.-	Planteamiento del Conflicto Colectivo Económico Social, Ante el Tribunal Competente.....	58
3.1	Requisitos Previos para Poder Plantear un Conflicto Colectivo Económico Social.....	58
3.1.1	Tratándose de Coalición de Trabajadores.....	58
3.1.2	Tratándose de un Sindicato de Trabajadores..	61
	a) De la Denuncia.....	61
	b) De la Negociación.....	62
	c) La Homologación.....	64
3.1.3	Esquema del Inicio y Negociación, Tratándose de una Coalición de Trabajadores.....	66
3.1.4	Esquema del Inicio y Negociación, Tratándose de un Sindicato de Trabajadores.....	67
3.2	Requisitos para Plantear el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social Ante el Tribunal Competente, por los Trabajadores No Sindicalizados y Sindicalizados.....	68
3.3	Procedimiento del Tribunal.....	69
3.3.1	Esquema del Procedimiento del Juez de Trabajo y Previsión Social.....	72
3.3.2	Procedimiento Seguido por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en la Capital y Los Departamentos.....	73
4.-	Efectos del Planteamiento del Conflicto Colectivo Económico Social.....	73
5.-	Procedimiento de Conciliación.....	74
5.1	Esquema del Procedimiento de Conciliación.....	77

CAPITULO IV

INCIDENCIAS QUE SURGEN DEL PLANTEAMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICO SOCIALES

1.-	Asunto Principal o Acción Principal.....	79
-----	--	----

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

2.-	Asunto Accesorio, Cuerda Separada.....	86
	Cuerda Separada, Incidentes, Las Cuestiones.....	81
3.-	La Interpretación, Integración y Supletoriedad de las Leyes Laborales.....	82
4.-	Incidentes Dentro de un Proceso Normal.....	85
4.1	Incidente de Autorización de Terminación de la Relación Laboral o del Contrato de Trabajo.....	85
4.2	Incidente de Reinstalación.....	89
4.3	Incidente de Represalias.....	96
4.4	Excepciones Dentro de un Incidente	99
	Las Excepciones.....	99
4.5	Nulidades.....	102
5.-	Incidentes Dentro de un Proceso Anormal.....	104
a)	Huelga Legal, Huelga Ilegal y Huelga de Hecho....	104
b)	Paro Legal, Paro Ilegal y Paro de Hecho.....	110

CAPITULO V

OBSERVACIONES GENERALES DE LAS NORMAS DE TRABAJO Y PREVISIÓ SOCIAL Y DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

1.-	De las Normas de Trabajo y Previsión Social.....	117
a)	Convenios Internacionales.....	117
b)	De la Constitución Política de la República....	118
c)	Del Código de Trabajo.....	118
d)	De la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.....	119
e)	De las Leyes Laborales y los Acuerdos de Paz...	119
f)	De las Leyes Laborales y la Globalización Económica Reconversión Empresarial. flexibilización.....	122
2.-	Observaciones de la Administración de Justicia.....	126
-	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	127
	ANEXOS.....	131
	BIBLIOGRAFIA.....	151

INTRODUCCION

La especialidad del Derecho del Trabajo, a diferencia de otras ramas del Derecho, es que en él, se trata de equiparar la capacidad económica con que cuenta el Patrono frente al Trabajador que únicamente cuenta con su fuerza de trabajo, al otorgarle al Trabajador una protección jurídica preferente.

Las normas laborales han sido en consecuencia elaboradas observando los principios ideológicos del Derecho del Trabajo, tomándose como tales: La Tutela, Un mínimum de garantías sociales, Un derecho necesario por ser de aplicación forzosa, resolviendo los conflictos laborales tomando en cuenta la realidad social de los trabajadores a base de hechos concretos y tangibles; preceptos que encontramos plasmados en las normas ordinarias de trabajo y que en la actualidad muchos de ellos se han transformado en normas de orden constitucional.

Al igual que en el Derecho Sustantivo, también el Derecho Procesal del Trabajo se rige por principios como enunciados básicos y fundamentales; sin dichos principios tendería a desaparecer el Derecho del Trabajo.

En la evolución del Derecho del Trabajo, ha sido considerada por excelencia la Contratación y la Negociación Colectiva el instrumento para superar las condiciones mínimas que otorgan las Leyes de Trabajo; me refiero en el presente trabajo en forma específica a una de las fases de la Negociación Colectiva, en la que surgió la inquietud de investigar la violación de los Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo, en las incidencias que surgen de el Planteamiento de los Conflictos Colectivos Económico Sociales ante el Organó Jurisdiccional en el Sector Público Descentralizado, complementando la inquietud inicial como hipótesis al agregar que esto se da por una deficiente regulación y una mala aplicación de las normas laborales al tratar de solucionar estas incidencias, así como también se origina por un deficiente Organó Estatal de Administración de Justicia a nivel nacional.

Ante esta hipótesis se plantearon como objetivos de la investigación, determinar en qué momento se violan los Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo en las incidencias surgidas del planteamiento de los conflictos colectivos económico sociales; en qué forma se afecta a las partes que intervienen en dichos conflictos, encontrar las causas, determinar quiénes son los responsables y sugerir soluciones en beneficio de la población económicamente productiva de Guatemala.

El lector encontrará para su mejor entendimiento cinco capítulos en el desarrollo del presente trabajo, partiendo desde los Conflictos Colectivos de Trabajo, iniciando este capítulo con una exposición de nociones generales del Derecho del Trabajo; luego encontrará otro capítulo exclusivo para la exposición de los

Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo; a continuación se detalla el procedimiento para el planteamiento de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, para luego tratar el punto principal que se refiere a las incidencias que surgen del planteamiento de los Conflictos Colectivos Económico Sociales ante el Órgano Jurisdiccional analizando en cada incidencia la existencia de la violación de los principios generales y procesales del Derecho del Trabajo y por último pero no menos importante encontrará observaciones generales de las normas de trabajo y previsión social y de la administración de justicia, así como las conclusiones y recomendaciones a que se arribaron.

Aclaro que la realización de este trabajo no hubiera sido posible si no se contara con la formación recibida en la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y a los excelentes catedráticos que imparten los distintos cursos durante toda la carrera; así también a la colaboración recibida por los Jueces de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala, a los compañeros Dirigentes Sindicales de las distintas Instituciones Descentralizadas en especial al Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Turismo -STIGT-, y por supuesto a los Abogados litigantes, quienes en el momento de ser entrevistados compartieron sus experiencias en este tipo de Conflictos.

Agradezco todo el apoyo recibido por parte del Licenciado Luis Felipe Girón Porres, a mis compañeros y amigos Claudia, Edgar, Erwin, Víctor, Reyes, Sebastián, Miguel, Víctor Hugo, Nelson, (espero no se me olvide alguien), que en aquellos momentos de flaqueza me inspiraron a seguir adelante y me hicieron ver la vida de forma muy especial y a los profesionales del Derecho que han compartido sus conocimientos para acrecentar mi formación.

Mi agradecimiento especial al Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández profesional que sin esperar nada a cambio despertó en mí gran interés por esta rama del Derecho, brindandome apoyo y orientandome en todo momento; sirva pues este pequeño trabajo como un reconocimiento a su entrega irrestricta en beneficio del estudiantado y el engrandecimiento de Guatemala.

Por su valioso aporte que aunque lo realizaron en forma indirecta a toda mi familia y sin que existan barreras, a la familia de mi esposa, que en igual forma la considero la mía, porque sin cada uno de los granos de arena que todos aportaron este trabajo no fuera una realidad; a todas las personas que conmigo colaboraron muchas gracias.

Por último dejo a criterio del lector las críticas a mi trabajo, las cuales servirán para engrandecerlo y de saber que existen me sentiré realizado por haber despertado el interés sobre este tipo de problemas que aquejan a la Población Económicamente activa de Guatemala.

EL AUTOR

CAPITULO I

CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

1. NOCIONES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Considero conveniente que previo a tocar el punto de los conflictos colectivos, es necesario que se conozcan por lo menos los conceptos e instituciones fundamentales del derecho del laboral, para que el desarrollo del presente trabajo sea comprensible, por lo que partimos de definir lo que es el derecho del trabajo:

a.- DERECHO DEL TRABAJO:

Un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas, instituciones, que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, con ocasión del trabajo y crea las instituciones para resolver sus conflictos.

Ahora bien, esta es la definición general de derecho del trabajo, en tal sentido debemos observar el contenido del derecho laboral y en él encontramos:

b.- CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO:

b.1) El Derecho Laboral Individual:

Su campo de aplicación es el de regular y estudiar las relaciones entre patronos y los trabajadores individualmente hablando, en tal sentido, debemos entender a un patrono (persona jurídica individual o colectiva), frente a un solo trabajador.

b.2) El Derecho Laboral de Previsión Social:

Su ámbito compete esencialmente al Estado, y consiste en la obligación que este tiene, de preveer cualquier situación de carácter laboral como garantía en pro de los trabajadores (seguro social, seguro desempleo, recreación, etc.).

b.3) Derecho Laboral Administrativo:

La función esencial de esta fase del derecho laboral es la de señalar y regular los órganos y procedimientos administrativos que puedan dar solución a las controversias laborales, sin necesidad de acudir a un órgano jurisdiccional.

b.4) Derecho Laboral Procesal:

Es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.¹

Del contenido del derecho del trabajo nos interesa en particular lo relativo a:

b.5) El Derecho Laboral Colectivo:

A continuación se transcriben varias definiciones de diversos tratadistas:

- El conjunto de normas que replantean la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.²
- Regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el Derecho Colectivo Laboral, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios

¹ Mario López Larrave, Introducción al Estudio Procesal del Trabajo, página 20.

² Mario de la Cueva, citado por Mario López Larrave. Tratado de Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. páginas 893/94.

colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación y lock-out.³

- Lo referente a las organizaciones de empuerzas profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.⁴
- Existe una generalizada tendencia a designar como derecho colectivo de trabajo o del trabajo o derecho colectivo laboral -para quienes estiman más técnico este último adjetivo y menos equivoco al que considera los fenómenos jurídicos y los hechos con consecuencias para el derecho en las expresiones de coordinación o discrepancia entre los grupos profesionales del capital y del trabajo.⁵

b.6) El Derecho Laboral Procesal Colectivo:

Su función es la de regular y verificar los procesos colectivos laborales de carácter económico social.

En consecuencia se puede ubicar el tema que nos ocupa dentro del llamado Derecho Laboral Colectivo y Derecho Laboral Procesal Colectivo.

Para un mejor entendimiento se debe desarrollar quiénes son los sujetos que participan, cual es el objeto que persiguen y cuales son las instituciones principales del Derecho Colectivo del Trabajo, por lo que partimos por desarrollar quienes son los sujetos:

-
- 3 Manuel Usorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, página 231.
 - 4 Hueck y Nipperdey, Derecho Colectivo del Trabajo, Citados por Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, página 577, Tomo II.
 - 5 Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, página 42.

c.- SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO

c.1) Patrono:

Etimológicamente proviene del Latín Patronus (forma aumentativa de patrem, acusativo de pater, padre). Sinónimos: Patron, patrono, principal empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo y el "Neologismo" empleador como resavio de galicismo), derivado de emplear y correlativo de empleado.

Definición:

- Persona que emplea el trabajo ajeno con fines de lucro.
- A Guide, a nuestro juicio con mucho acierto, expresa que "Al designar con el nombre PATRONO, o mejor dicho de EMPRESARIO, a quien disponiendo de un instrumento de producción -tierra o capital- demasado considerable para poderlo poner en actividad, con su trabajo personal lo hace productivo mediante el obrero asalariado."
- Que es cualquier persona jurídica individual o colectiva que contrata los servicios de una persona.
- El Artículo 2o. del Código de Trabajo estipula: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Esta definición y cita legal se ajusta tanto dentro del Derecho Laboral Individual como colectivo, como sujetos de la parte patronal figuran otras personas las cuales nos interesa saber quienes son:

Trabajador de Confianza:

Nuestra Ley incurre en la confusión generalizada de distinguir en tres categorías distintas a los altos empleados: Empleados que desempeñan cargos de dirección, cargos de representación y cargos de confianza.

Define a los cargos de confianza como "aquellos para cuyo ejercicio es básico que para quien los

° (Ibidem, obra citada, página 229-301).

desempeña tenga idoneidad moral reconocida, y corrección y discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa". (Artículo 351, Código de Trabajo).

En mi opinión, dentro del concepto legal anterior cabe incluir a los empleados que desempeñan cargos de dirección, cargos de representación, cargos de alta vigilancia o fiscalización y a los empleados personales más allegados al patrono o su representante, a quienes se les exige mucha discreción.

Representante del Patrono:

"Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o administración, tales como Gerentes, Directores, Administradores, Reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel" (Artículo 40, Código de Trabajo).

Los representantes patronales están unidos al empresario mediante vínculo laboral y tienen las mismas limitaciones vistas para los empleados de confianza y gozan de los mismos derechos.

Los actos de los representantes patronales en el ejercicio de su legalización obligan al empleador.

Intermediario:

"Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables" (Artículo 50, Código de Trabajo).

De la definición legal se colige: Que el intermediario puede ser tanto una persona jurídica individual como una persona jurídica colectiva; que el intermediario puede no estar vinculado mediante relación laboral al patrono -al contrario de lo que sucede en el caso de los representantes- y que como el patrono se beneficia con la actividad del intermediario deviene solidariamente obligado con aquél.

En el mismo precepto citado, nuestra Ley establece que un intermediario que se encargue por contrato de trabajo que ejecute con equipo o capital propio, se convierte en patrono y pierde la calidad de intermediario.⁷

c.2) Trabajador:

Es toda persona jurídica individual que presta sus servicios bajo la dirección, subordinación y dependencia económica de otra persona (patrono).

El Artículo 3o. Código de Trabajo lo define: "Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Esta definición se ajusta a todo trabajador en forma individual, pero debido a las necesidades de los trabajadores nacen grupos con denominaciones especiales y éstos pasan a formar parte del Derecho Colectivo del Trabajo, entre ellas tenemos:

c.2.1) Coaliciones de Trabajadores:

Son agrupaciones temporales de trabajadores para defender intereses comunes ante sus patronos, con ocasión del trabajo.

c.2.1.1) Comités Ad hoc:

Son los consejos que representan las coaliciones de trabajadores y los encargados de presentar ante el patrono sus quejas o solicitudes y deben integrarse por no más de tres miembros.

El Artículo 374 del Código de Trabajo establece: "patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo con la sola intervención de ellos o con las 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 estos.

⁷ Definiciones tomadas de Mario Lopez Lavarre, Tratado de Derecho del Trabajo, páginas 231-232.

verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes..."

c.2.1.2) Sindicatos: (de trabajadores y de patronos)

Para arribar a una adecuada conceptualización del sindicato, estimo necesario escudriñar en su acepción etimológica. Y así, para el jurisconsulto Gayo (época del Imperio Romano), en su tratado digesto refiere a los sindicatos como aquellos "a los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la República, se les permite también tener cosas comunes, arca común y actor o sindical por quien, así como en la República se trate y haga lo que convenga al común". Posteriormente, la palabra sindicato evidenciada como antecedentes romanos y griegos se configura en el idioma Francés como SUNDIKE y significa "justicia comunitaria o idea de administración de una comunidad".

En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica por ejemplo, tiene una connotación mercantil (el sindicato de Carneceros, de Acero, etc.; no significa más que corporaciones capitalistas, en tanto que las organizaciones obreras se denominan "Uniones"). Para el caso de Guatemala, conforme lo establece el Código de Trabajo los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos pero a estos últimos la palabrita no les gusta y prefieren denominarse asociaciones o cámaras.

Empero, lo importante es definir jurídicamente a la institución que estudiamos y, sobre el particular, connotados autores han expresado su criterio, del cual traemos el de Guillermo Cabanellas, quien sostiene que sindicato es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesiones u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".

Para efectos legales, el Artículo 206 del Código de Trabajo indica que: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento o protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

Los sindicatos conformados según la definición legal que antecede gozan de personalidad jurídica y, en consecuencia, son capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, estando exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase, según reza el Artículo 210 del Código de Trabajo, que es una norma complementaria del citado Artículo 206.■

Para poder integrar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

Dentro del término improrrogable de los quince días siguientes a aquél en que los miembros del sindicato acordaron la formación de éste, se deben de iniciar los trámites para su inscripción y funcionamiento según lo estipulan los Artículos 216, 217 y 218 del Código de Trabajo.

Los fines que persiguen las asociaciones profesionales constituidas en sindicatos tanto de trabajadores como de patronos son los de velar, defender, mejorar sus intereses comunes, lógicamente uno en contra posición de otro (patrono-trabajador; trabajador-patrono).

Todo lo relativo a sindicatos se encuentra contenido y regulado en los Artículos 206 al 234 del Código de Trabajo, estas normas regulan esencialmente los sindicatos en el sector privado y sirven en forma supletoria

■ Luis Alberto López Sánchez, Derecho del Trabajo para el Trabajador, páginas 163-164.

para los sindicatos del sector público centralizado y descentralizado a quienes se aplica la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.

Como prima fase y sobre cualquier Ley ordinaria la Constitución Política de la República reconoce en su Artículo 34 el libre derecho de asociación, en este caso podemos hablar del tipo de asociación en sentido general como derecho otorgado por la Constitución a todos los guatemaltecos de poderse agrupar o asociarse, para realizar o defender sus intereses comunes.

Y el derecho de asociación especial que se encuentra regulado en el Artículo 102 literal G que se refiere al derecho de sindicalización libre de los trabajadores en el que plasma que: "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 en que den aviso a la Inspección General de Trabajo..."

Luego de haber definido los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo interesa analizar cual es el objeto que este derecho persigue:

d.- El objeto del Derecho Colectivo del Trabajo:

Como ya quedo definido el Derecho Colectivo del Trabajo se ocupa de regular la dinamica de éste, desde el ángulo del conglomerado que forma una empresa, una actividad económica o una región geográfica determinada.

En tal sentido, el objeto de esta rama del Derecho del Trabajo es regular todo lo relativo a las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos: convenciones colectivas de condiciones de trabajo (pactos y convenios), contratos colectivos, conflictos colectivos, siendo éstos últimos los que nos ocupan.

El objeto particular del Derecho Colectivo del Trabajo para patronos y trabajadores es defender sus intereses particulares comunes unos frente a otros, utilizando las instituciones que provee este derecho.

Así también, se orienta el Derecho Colectivo del Trabajo con los principios básicos con que él se fundamenta:

- **LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES:** Para garantizar el derecho de asociación especial que posibilita unirse en las agrupaciones profesionales y ejercer un poder jurídico, económico y social; porque las negociaciones colectivas eliminan el poder preeminente de los empresarios y por la inderogabilidad de los pactos colectivos durante su vigencia.
- **AUTONOMIA COLECTIVA:** Dado que, dentro de los límites establecidos por el Estado, los propios interesados regulan normativamente las condiciones laborales, con extensión a la autoregulación de los procedimientos de conciliación y arbitraje por las asociaciones profesionales.
- **LA CODECISION EN LA EMPRESA:** Proveniente de la comunidad de producción que materializan los trabajadores y empresarios.
- **LA DEFENSA DE LOS INTERESES:** Que se posibilita por la vía convencional de los pactos colectivos e incluso por la limitada violencia de la huelga y otras medidas de fuerza reguladas.
- **POR LA PAZ LABORAL QUE SE INSTAURA:** Porque los procedimientos de conciliación y arbitraje tienden a encauzar jurídicamente los conflictos laborales y por la tregua que garantizan mientras están en vigor, las convenciones colectivas de condiciones de trabajo.*

Con el entendimiento de cual es el objeto del Derecho Colectivo del Trabajo, podemos ahora entrar a conocer algunas instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo:

e.- Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo:

e.1) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

- Es un contrato que pone en presencia un empleador y un grupo de trabajadores en vista de la ejecución de una misma obra y mediante el pago de un salario colectivo.
- Citando a Gallart: "El contrato celebrado entre un patrono individual, o una empresa o un grupo de patronos con una asociación profesional obrera o con una entidad

* Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, página 43.

cooperativa obrera de mano de obra, o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono bajo dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará éste último".¹⁰

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

A todas luces en las definiciones citadas así como en la legal se denota el objeto del contrato colectivo de trabajo que se encuentra regulado en los Artículos 38 al 48 del Código de Trabajo.

e.2) CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:

Son los acuerdos o convenios a que arriban patronos y trabajadores en determinada empresa o centro de trabajo por medio de las coaliciones de trabajadores o bien por medio de los sindicatos de trabajadores.

e.2.1) CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Son los acuerdos celebrados entre patronos y una coalición de trabajadores representados éstos por un comité ad hoc; siendo ésta la diferencia esencial en cuanto que los pactos colectivos son los que se negocian con sindicatos legalmente constituidos.

e.2.2) PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

"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 reclamar

¹⁰ Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, pag. 252.

las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste" (Artículo 49 del Código de Trabajo).

Para desentrañar el verdadero concepto que trae nuestra Ley del pacto colectivo, la definición anterior debe complementarse con el segundo párrafo del precepto citado ut-supra que dice: "El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de Ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecten"; y también con el tercer párrafo del mismo precepto que alude a la "naturaleza esencialmente normativa" del pacto.

De modo que la figura del pacto colectivo regulado por nuestra Ley -denominación acuñada por el Maestro Cabanellas-, afirma su carácter normativo como fuente autónoma de derecho objetivo -dentro de los límites de su ámbito personal y espacial de validez- cuyo propósito esencial es el de superar los derechos y prestaciones que concede la Ley y la contratación individual a los trabajadores, ajustándose a las características señaladas en la definición del Maestro de la Cueva.**

e.2.3) DIFERENCIAS ENTRE CONVENIO Y PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Las partes:

Convenio: Patrono y coalición de trabajadores.

Pacto: Patrono y sindicato de trabajadores.

Los alcances:

Convenio: Surte efectos y cubra únicamente a todos los trabajadores que se encontraban laborando en la empresa al momento de su celebración.

Pacto: Pasa a ser Ley profesional entre las partes, su aplicación es para los trabajadores que se encontraban laborando en la empresa al momento

** Mario Lopez Larrave. Tratado de Derecho Laboral, páginas 904-905.

de su celebración y también para todo trabajador que ingrese a laborar en la empresa con posterioridad.

La Vigencia:

Convenio: Puede ser de uno a tres años, pero pierde su vigencia en forma automática y para poder obtener uno nuevo se deberá de negociar en su totalidad nuevamente. La ley no especifica nada en forma directa, pero el artículo 386 del C.T., estipula que el convenio a que lleguen las partes no podrá ser menor de un año; y en cuanto al máximo no lo regula, por lo que se aplica en forma supletoria el plazo máximo de la vigencia de un pacto.

Pacto: En igual forma puede ser de uno a tres años, con la diferencia que éste se debe denunciar para negociar uno nuevo y si no se denuncia en tiempo, surge una prórroga automática por un período igual (no pierde su vigencia).

Las Formalidades:

Convenio: No existen según la Ley mayores formalidades o requisitos que cubrir para arribar a éste.

Pacto: A diferencia del convenio la Ley señala un sin número de formalidades y requisitos que se deben de cumplir para arribar a éste, que van desde la denuncia, negociación, hasta su homologación.

e.3) Diferencia entre Contrato y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Tanto en la doctrina como en la legislación positiva se originan confusiones entre el contrato colectivo de trabajo y los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo:

En el **Contrato Colectivo de Trabajo** hay prestación efectiva de trabajo por un grupo de trabajadores a uno o varios patronos; mientras que por medio de los **Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo** se fijan condiciones mínimas o bases normativas, constituyen un pequeño código reparatorio.

En los contratos colectivos de trabajo se producen las obligaciones desde el momento en que los trabajadores se obligan a prestar sus servicios; en los **pactos colectivos** de condiciones de trabajo se establecen normas de carácter general, sin ligar a las partes individualmente consideradas, sino tan sólo en el supuesto de que contraten sus servicios mediante contratos individuales o colectivos de trabajo.

Como dice **Pérez Botija**, la diferencia entre contrato colectivo de condiciones de trabajo y la convención colectiva de condiciones de trabajo está en que el uno constituye fuente de obligaciones, de derechos subjetivos, mientras la otra es fuente de normas, módulo de futuras contrataciones.¹²

e.4) Reglamento Interior de Trabajo:

"Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución concreta del trabajo.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley". (artículo 57 Código de Trabajo)

La definición legal es correcta en cuanto determina como objeto del reglamento interior, precisar las normas a que se deben sujetar empleador y trabajadores en una empresa con motivo de la ejecución o prestación concreta de los servicios, que son realmente las normas que deben formar parte de un reglamento interno en la época moderna, y que justamente distinguen a esta institución de otras como el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

¹² Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Fac. 254.

Al estar la potestad en el patrono de elaborar el reglamento interior, claramente se ubica la ley guatemalteca dentro de las legislaciones que siguen la teoría legalista, estatutaria o reglamentaria, o sea, que ven en el empresario al legislador natural para dictar las normas tendientes a que se haga posible el orden y buen funcionamiento de la empresa. La teoría reglamentaria solamente se atiene en nuestro código, con la visación y aprobación del reglamento interior por parte de la Inspección General de Trabajo y con la posibilidad de objeción por parte de los trabajadores dentro de los quince días siguientes a su aprobación.¹³

Como se puede apreciar en las normas que regulan el reglamento interior de trabajo (Artículos 37 al 40 código de Trabajo), son las que indican la diferencia esencial entre esta institución y los contratos y convenciones colectivas, en los cuales participan en forma directa los trabajadores para su creación mientras que el reglamento es potestad única del patrono.

f.- Instituciones Procesales del Derecho Colectivo del Trabajo.

f.1) Conciliación:

"Conciliación Laboral. En el derecho del trabajo existe un sistema de conciliación especial, que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga. Los procedimientos varían mucho de uno a otro país; pero, por lo general, de fracasar las negociaciones directas entre patronos y trabajadores interviene el Estado, ya mediante un organismo mixto o valiéndose de un funcionario especial.

La omisión conciliadora determina en algunos ordenamientos jurídicos la calificación de ilegal para la huelga promovida.

De llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene fuerza de los demás pactos entre empresarios y trabajadores.¹⁴

¹³ Mario López Larrave, obra citada Pág. 809-810.

¹⁴ Guillermo Cabanillas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Legal, tomo II Pág. 106

El artículo 377 del código de trabajo 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, elaboraran 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..."

El objeto y regulación de esta institución procesal colectiva del trabajo se encuentra plasmado en los artículos 377 al 393 y del 409 al 413 del Código de Trabajo.

f.2) Arbitraje:

El Maestro Mario López Larrave, señala: "Conformando la institución laboral a nuestra ley, lo definimos como el procedimiento a que se someten las partes para la solución de los conflictos colectivos -generalmente de carácter económico social-, ante un tribunal paritario, no permanente y de naturaleza jurisdiccional, que dicta un laudo o sentencia colectiva de cumplimiento obligatorio.

En la definición está, que aun cuando su competencia natural es para solucionar conflictos colectivos económicos, secundariamente conocen de peticiones jurídicas que las resuelve el presidente del tribunal o juez de trabajo. (artículo 403 Código de trabajo): se alude a las clases de arbitraje admitidas por la ley: se suolere su composición paritaria y ocasional -un juez de trabajo que preside y vocales patronal y trabajador-, evocándose su carácter público y dependiente del Organismo Judicial, aún en el caso del arbitraje voluntario- cuya labor culmina con la sentencia colectiva, como acto revestido de imperium típicamente jurisdiccional.¹⁸

Nótese que al momento en que el autor escribió aún no había sufrido reformas el Código de Trabajo ya que a la fecha los tribunales de conciliación y arbitraje tienen carácter de permanentes. (Artículo

¹⁸ Mario López Larrave, Ob. Cit. Pag. 934

294 reformado por el artículo 26 del decreto 64-92 Código de Trabajo).

Lo relativo al arbitraje lo encontramos tanto en su objeto como regulación en los artículos 397 al 408 y del 409 al 413 del Código de Trabajo.

f.3) Huelga:

Derecho de los trabajadores de suspender sus servicios para presionar al patrono a obtener mejoras económicas o sociales que no se les quieren otorgar.

En el capítulo IV trataremos en forma más amplia el tema de la huelga.

f.4) Paro:

Derecho de los patronos de suspender la actividad de su empresa cerrándola, para obligar a los trabajadores a que realicen algo.

En igual forma que la huelga desarrollaremos este tema en forma más amplia en el capítulo IV.

f.5) Sentencia Colectiva:

El maestro Mario López Larrave, expone: "La sentencia colectiva y el laudo arbitral que ponen fin a estos conflictos, también rompen con los marcos clásicos de la sentencia, tanto en el fondo como en la forma: la prueba se aprecia según el ideal saber y entender de los jueces -rebasando a la sana crítica-, la decisión puede no guardar congruencia con el pliego de peticiones o prestaciones del proyecto de pacto -extra y ultra petición-, los efectos de la sentencia colectiva se extienden a todos los laborantes actuales de la empresa -inclusive a quienes no acuerparon o adversaron el movimiento- y alcanza hasta los futuros trabajadores de la misma, siempre tienen carácter de sentencia constitutiva; a las normas de la sentencia colectiva deben ajustarse contratos y reglamentos interiores; producen efectos de cosa juzgada formal -tienen una duración mínima de un año sin límite máximo, que por analogía con los pactos colectivos podría estimarse en tres años, pero en cambio no produce efectos de cosa juzgada

material. En la forma de su redacción es diferente, incluyendo extremos impropios en una sentencia clásica, como lo son el relato de las causas principales del conflicto, recomendaciones para el futuro, articulado del pacto colectivo que no se convino voluntariamente, observaciones sobre defectos y lagunas en las leyes que aplicó el tribunal. ¹⁴

Luego de haber adentrado un poco en el derecho del trabajo y en especial dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, se puede conocer lo que respecta a los conflictos laborales y a los conflictos colectivos laborales.

2.- CONFLICTOS LABORALES:

2.1 CONSIDERACIONES PREVIAS:

La voz conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictus* que, a su vez, tiene su origen en *confligere*, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con *colisión*, cuyo origen etimológico es *collisio*, derivado de *collidere*, que significa chocar, rozar.

Como sinónimo se dan en la doctrina los términos de *conflicto* y *controversia*. Por ésta se entiende la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas, aun cuando en el lenguaje jurídico sea sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida a los hechos objeto del debate como al Derecho aplicable a aquéllos. La palabra *controversia* la utiliza Carnelutti, para el cual existe "controversia de trabajo cuando alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido", distinga las controversias jurídicas, relativas a la aplicación de los contratos colectivos o de otras normas existentes, las controversias económicas, referentes a la petición de nuevas condiciones de trabajo; o sea, a la formación del reglamento colectivo.

¹⁴ Mario López Larrave. Ob. Cit. Pág. 924.

Se estima que cualquier desinteligencia con relevancia jurídica que se produzca en las relaciones marcadas por el Derecho de Trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo, traduce un conflicto laboral. Aparece de esta manera la primera diferenciación entre conflicto y controversia.

Se produce su génesis, en todo proceso de desinteligencia, un punto de partida de desencuentro de los respectivos intereses en juego; hasta tanto no haya una posición de antagonismo, un enfrentamiento, no puede decirse que ha nacido jurídicamente el conflicto.

En la controversia, las partes en conflicto están dispuestas, en plano de razonamiento, a oponer sus propias argumentaciones a las del adversario. Los conflictos serían medios de luchas, medidas de acción directa. Aquellos que están en contienda prescinden de los instrumentos de solución pacífica a fin de hacer prevalecer sus propios intereses sobre los del contrario.

En el conflicto hay un caso de autotutela: la relación directa y personal de quien se hace justicia por su propia mano, caso semejante a los clásicos ejemplos del ejercicio del derecho de retención, la corrección disciplinaria derivada de la patria potestad, la legítima defensa o la recuperación de la posesión sin el auxilio de la justicia. Del conflicto puede llegarse a la controversia, que es como una tregua en la lucha abierta, y en que se encuentran diferentes procedimientos para buscar la solución necesaria. Se distingue el conflicto y la controversia laboral en que el primer caso hay choque y oposición y en el segundo se debaten ya intereses contradictorios a fin de llegar a una solución.

Aun utilizando el término de conflicto como sinónimo de combate, en su punto más recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en Derecho Laboral y reveladoras de posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha.

De ahí que la adopción de la voz conflicto, para indicar los de trabajo, provenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases.

La expresión controversia de trabajo es admisible igualmente, pero para indicar una fase distinta del conflicto; pues, mientras en éste la pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión.

Por eso estima conveniente reservar la denominación de conflicto de trabajo para indicar la existencia de una dificultad, de intrincada solución, de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio -uno, varios o la totalidad-, siempre que se origine en el trabajo.¹⁷

2.2 CONCEPTO DE CONFLICTOS LABORALES:

Guillermo Cabanellas en su obra Derecho de los Conflictos Laborales, hace una compilación de definiciones de varios tratadistas partiendo lógicamente de la particular y las que a continuación se detallan:

"La expresión Conflictos de Trabajo es genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se le concede valor jurídico.

PEREZ BOTIJA: Indica que con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una Ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores. El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y tiene distintos desarrollos a más de presentar diferentes estados y procesos.

Para **BAYON CHACON**, en el conflicto se da una situación de oposición entre dos personas o grupos, respecto de un problema concreto, con fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales. En el concepto conflicto se descubre un presupuesto objetivo: La situación de dificultad, que puede nacer de un motivo interno o externo a la relación y otro de subjetivación, que es la incorporación del presupuesto objetivo a la voluntad de una o de las dos partes de la relación con ánimo de ejercitar, con tal motivo, una pretensión contra la otra parte. Cuando el conflicto se exterioriza éste se transforma de latente en presente.

Según **KROTOSCHIN**, entiéndese como conflicto de trabajo, en sentido amplio, las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral.

¹⁷ Texto tomado de Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, páginas 44-45.

Según CASTORENA, el vocablo conflicto cuya acepción de choque, de combate, resulta innegable, ha tomado definitivamente, en el derecho industrial carta de naturalización, para expresar, dentro de él, lo que en derecho común se llama pleito.

En esa diferenciación parece llevarse al extremo de la acepción del conflicto, al grado de resultar ya insostenible la equiparación. En efecto, en el derecho común, pleito es sinónimo de litigio o juicio, con la necesaria intervención del poder judicial. Por el contrario, el típico conflicto laboral se desenvuelve en la esfera económica directa con los empresarios o, de complicarse, en el ámbito de la política social que exige la intervención del poder Ejecutivo, e incluso la del Legislativo, para elevar a la Ley alguna inspiración de los trabajadores.

Claro que no es incompatible un conflicto de trabajo con la actuación judicial, a través de las acciones civiles de resarcimiento, de las laborales por despidos y otras demandas y hasta de las penales derivadas de sabotajes, ocupaciones ilegales y aun homicidios co-lesiones en el curso de choques motivados por antagonismos del trabajo.

Podemos señalar que por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivado de la actividad laboral, por esa causa, los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, o son distintos los hechos que pueden darle origen bien por la calidad del objeto que sirven de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos.

Las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denominan generalmente conflictos de trabajo, sean estas relaciones individuales o colectivas; pues lo que interesa para la calificación es que se produzca una situación de pugna, choque o controversia entre las partes que son sujetos del derecho de trabajo o, por lo menos, en relación a una de ellas.

El conflicto de trabajo puede derivar, aún cuando no siempre sea así, de una contienda en la que exista la paz laboral por medidas que revelan antagonismos, y que tienden a ejercer presión sobre la otra parte, con el objeto de lograr un fin determinado o un remedio para una situación de hecho concreta.¹⁰

¹⁰ Ibid. página 49, 50 y 51.

2.3 CLASES DE CONFLICTOS DE TRABAJO:

Los conflictos de trabajo pueden dividirse en dos grandes grupos:

A) **CONFLICTOS INDIVIDUALES;** B) **CONFLICTOS COLECTIVOS:**
A su vez, cada una de esas clases puede subdividirse en la siguiente forma:

a) Conflictos jurídicos:

b) Conflictos económicos.

Pueden a su vez los conflictos colectivos clasificarse por razón de los sujetos que participan en:

a) **Sindicales:**

b) **huelgas:**

c) **Lock-out o paro patronal.**

Por razón de las causas que los producen, pueden los conflictos colectivos dividirse en:

a) **voluntarios,** los decididos por las partes intervinientes con objeto de ejercer presión sobre la parte contraria;

b) **Involuntarios,** cual sería el paro obrero fundado en crisis laboral, entre otros.

A su vez, los conflictos colectivos de trabajo pueden calificarse, según la observancia o desprecio de las normas legales, de:

a) **Legítimos;**

b) **Ilegítimos;**

Por los motivos que los inspiran, de:

a) **Justos;**

b) **Injustos.**

Finalmente, en relación a su origen son:

a) **De derecho:**

b) De Intereses:

c) Gremiales.

Para Alonso García, cabe agrupar así los conflictos colectivos en cuanto a su significación: a) **Jurídica**, cuando, con independencia de su realización sociológica, se trata de un fenómeno jurídico que interesa únicamente por lo que el conflicto encierra de petición de nuevas condiciones de trabajo o, incluso, por las repercusiones que el hecho en sí tenga en las relaciones jurídicolaborales; b) **Profesional**, dado que, por el problema que los conflictos colectivos plantean, se encuadran siempre dentro de los límites señalados por la rama profesional determinada, además de que los sujetos y personas afectadas directamente lo son por ejercer precisamente esa actividad profesional en la que rigen ciertas condiciones laborales, son justamente las que se pretenden modificar o sustituir; c) **Social**, nacida de su volumen patrimonial, de su repercusión numérica e, incluso en ciertos casos, de su proyección en el ámbito Nacional e Internacional.

Esta trascendencia no es, en sí misma, un fenómeno jurídico; pero no cabe duda de que condiciona, cuando no impone, la noción de medidas especiales o, a menos, el establecimiento específico de sistemas de solución que se apartan con frecuencia de los seguidos para los conflictos individuales, sobre todo si el conflicto en cuestión se produce como el ejercicio del derecho de abstenerse del trabajo.¹⁷

2.4 CONFLICTOS DE DERECHO:

Se han definido los conflictos de derecho como las dimensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores resultantes de la relación de trabajo subordinado o derivados de disposiciones legales o convencionales.

También se consideran como conflictos de derecho aquellos que tienen por objeto la interpretación y la aplicación de normas jurídicas existentes, que debe realizar el Juez, que al respecto está ligado por el derecho en vigor.

En el conflicto de derecho no se trata, como se ha sostenido, de crear normas jurídicas nuevas, colectivas, autónomas o estatales, sino que se interpretan judicialmente las que ya

¹⁷ Ibid, pag. 57.

existen y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o pertinencia disienten las partes. "El conflicto termina con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa aplicando el derecho.

Quiere decir que la contienda sobre aplicación o interpretación al derecho es aquí la raíz sociológica; y no lo es la disputa sobre la creación de normas jurídicas nuevas, creación que se basa en el equilibrio de intereses".²⁰

2.5 CONFLICTOS ECONOMICOS:

Conflictos económicos o de intereses son aquéllos en que la pretensión que encierran tienen por objeto modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo.

"En suma, podría reconducirse todo ello al hecho de fijar o establecer nuevas condiciones de trabajo. Por su propia naturaleza, este tipo de conflicto no puede ser más que colectivo sin que los meramente individuales cuenten con otra existencia distinta de la pensable teóricamente sin virtualidad ni eficacia práctica.

En la definición de Krotoschin, esta clase de conflictos tiene como fin el encauzar las relaciones recíprocas entre ambos grupos sociales para el futuro. De esta manera, sus caracteres predominantes se encuentran en que el sujeto que lo plantea, sea un grupo o un sindicato, o cierto número de trabajadores, se mueve por un interés colectivo; así, como lo afirma Tissebaum, esta controversia no puede ser planteada por un trabajador, pues siempre afecta al grupo; por lo que entraría, por su finalidad, dentro de las contiendas de derecho de tipo de colectivo."²¹

2.6 CONFLICTOS DE TRABAJO INDIVIDUALES Y COLECTIVOS:

La distinción que ofrece mayor interés en los conflictos de trabajo es aquella que los agrupa en individuales y colectivos. Los primeros se producen entre un trabajador o un grupo de trabajadores, individualmente considerados, y un patrono; tienen por origen, generalmente, el contrato individual de trabajo.

²⁰ Ibid, página 57-58.

²¹ Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, página 58.

El conflicto laboral colectivo alcanza a un grupo de trabajadores y a uno o varios patronos, y se refiere a los intereses generales del grupo. Según intervengan en el conflicto sujetos individuales o partes colectivas, el conflicto será individual o colectivo. Como dice Krotoschin, son conflictos individuales, "aquellos cuyo objeto o interpretación o el cumplimiento de una relación interindividual de trabajo y, a veces, también su modificación.

En cambio, conflictos colectivos son aquellos que surgen entre grupos organizados como tales (asociaciones profesionales, en primera línea); por lo menos una asociación obrera (en nombre propio, y no sólo como representante de un socio), o un grupo obrero organizado Ad hoc".

Los conflictos individuales y los colectivos de trabajo pueden ser tanto de derecho como de intereses. Una petición de aumento de salario por parte de un trabajador aislado deriva a veces en un conflicto de intereses; si ese trabajador resulta indispensable para la empresa, el patrono concederá el aumento requerido; si no es exagerado. Un despido arbitrario del trabajador por el patrono provoca un conflicto de derecho, por vulnerar una norma legal: La estabilidad en el empleo.

También los conflictos Colectivos pueden ser de derecho y de intereses, en el primer caso, cuando se fundan en una norma de valor jurídico actual, en el segundo caso, cuando se trata a una reivindicación no ajustada a una regla de derecho que cabe crear como consecuencia del propio conflicto.

A nuestro juicio, la distinción del conflicto colectivo e individual no se tiene por base del proceso o controversia entre parte surgida o derivada de él; pues, en ocasiones, el conflicto no termina mediante una sentencia o arbitraje que surta los efectos de ella. El conflicto puede producirse y solucionarse sin que intervengan los órganos estatales llamados a resolverlo.

El Conflicto individual tiene por base relaciones aisladas entre partes, vínculos que influyen sobre intereses del trabajador concebido como unidad.

La distinción expresada puede ser útil para llegar a delimitar los conflictos individuales. El Conflicto colectivo exige que los intereses en juego correspondan al grupo; el conflicto individual aun cuando exista pluralidad de sujetos requiere que los intereses en pugna respondan a sujetos aislados y no al grupo. Esa distinción entre conflicto colectivo y pluralidad de conflictos individuales la ha realizado concretamente PLA RODRIGUEZ, al señalar que "puede haber un proceso individual aunque sean varios trabajadores que actúen

contemporanea y conjuntamente contra un mismo empresario. En tal caso, existirá un proceso individual acumulativo y no un proceso colectivo, por cuanto al juez no se le pide tutela de un interés abstracto de categoría sino la tutela del interés concreto de individuos singulares, cuya eventual coincidencia tiene un valor totalmente relativo".

En general, los conflictos individuales se resuelven normalmente por la vía contenciosa; los colectivos se ventilan en la esfera pública, profesional, administrativa, o judicial.

En el conflicto individual de trabajo, las controversias se suelen plantear entre un trabajador y un patrono ya sea que la violación de la norma legal o contractual preestablecida tenga su origen en la ley o bien en convenios colectivos, contratos de trabajo o la costumbre.

En el conflicto individual, el contenido se haya en la interpretación de la norma con su correlativa aplicación a un caso concreto, de tal forma que el juez interpreta la norma para aplicarla a una relación actual. En el conflicto individual el juez aplica a el derecho las reglas tradicionales de exégesis, en el conflicto colectivo el juez crea el derecho, tiene facultades normativas.²²

2.7 CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

Para Ernesto Krotoschin, se torna difícil definir los conflictos colectivos laborales, pero en el desarrollo del tema esclarece en forma muy puntual a que se refieren, él lo plasma de la siguiente forma:

"El concepto de conflicto colectivo de trabajo no es fácil de determinar y se discute en doctrina.

Para dilucidarlo, conviene recordar que, como en todo conflicto, la oposición de intereses es su causa -sin reparar por ahora en el significado especial que la noción del "conflicto de intereses" adquiere en este orden de ideas-: un antagonismo que no se resuelve por un entendimiento directo entre las partes, mediante la negociación, sin que las relaciones mutuas se interrumpan o queden seriamente afectadas.

No hay conflicto, en el sentido estricto del término, si no hay previamente, rechazo o fracaso de negociación, dentro de

²² Guillermo Cabanellas, obra citada, Pág. 60.

los cauces normales de esta. Solo al faltar la buena disposición para negociar, en una o en ambas partes, o cuando la negociación fracasa o cuando, objetivamente, las diferencias a primera vista aparecen insuperables o sólo superables con la ayuda de un tercero (conciliador, árbitro o juez), es posible que se produzca un impase en la relación mutua, con proyección hacia afuera, el cual acuse existencia de un "conflicto".

Esta noción de conflicto no significa más que la manifestación exterior de una divergencia para cuya solución se recurre a medios también externos.

El conflicto debe ser "colectivo". Ello quiere decir que el conflicto se caracteriza por la circunstancia de que en él participan, normalmente, una o varias organizaciones de empleadores o de trabajadores; es imprescindible, por lo menos, la participación de una o varias de éstas últimas, aunque, en vez de organizaciones debidamente constituidas, también podrían intervenir agrupaciones informales de trabajadores, o sea, coaliciones ad-hoc.

El conflicto colectivo de trabajo se define, cuantitativamente, por el número de participantes, a los cuales, sin embargo, no se considera como una simple aglomeración de individuos sino como un grupo, con intereses que afectan al grupo como tal. El conflicto debe tener alcance profesional; se deben de juzgar en él intereses de una profesión, categoría o multitud de trabajadores como conjunto (característica cualitativa).

Para la solución de los conflictos colectivos de trabajo se debe de recurrir a procedimientos especiales. Pero a menudo degeneran en acciones de lucha, perturbaciones manifiestas de la paz laboral, llamadas "medios de acción directa". Son ellos los síntomas más evidentes del conflicto.

Por sí mismos no constituyen medios de solución; conducen sin embargo, regularmente, a soluciones pacíficas, sea por intervención de los organismos de solución previstos o por reanudación de la negociación".²²

De la Cueva, considera que el conflicto colectivo laboral se caracteriza como: "Las controversias de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión y supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que

²² Ernesto Krotoschin, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo II, Edic. Depalma, B.A., Págs.187-188.

verse sobre el derecho a la existencia y la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que este último caso se afecte al interés profesional que representen los sindicatos".²⁴

En el conflicto colectivo de trabajo debe prevalecer el interés de un grupo más o menos numeroso de trabajadores, aun cuando la oposición sea frente a un solo empresario. Subjetivamente, en el conflicto colectivo, varias asociaciones sindicales promueven y hacen suya la controversia; en tanto que, objetivamente, conforme afirma Barassi, debe estar en juego el interés de la categoría profesional referente al reglamento colectivo de la relación de trabajo ²⁵.

No hay en los conflictos colectivos de trabajo antagonismos representados por los elementos de producción capital y trabajo; sino un problema cuya solución interesa a la condición jurídica de los diferentes integrantes del grupo que lo plantea o que afecta -en todo o en parte- a determinada colectividad laboral.

En el conflicto colectivo se da, por lo menos, la presencia de un grupo de trabajadores, que plantea un problema en cuya solución tienen todos ellos interés. Si falta ese interés colectivo o la presencia "grupal" de los trabajadores, no hay conflicto colectivo de trabajo. El conflicto colectivo puede derivar en un conflicto de intereses; pero no siempre es así, ya que en ciertas oportunidades cabe que se produzca aquél sin que se afecte a intereses económicos, sino sólo a intereses jurídicos. De ahí que convenga siempre hablar de conflictos colectivos de intereses, pero dando a éstos la extensión de referirse tanto a los económicos como a los jurídicos.²⁶

²⁴ De la Cueva, citado por Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, Pág. 64.

²⁵ Barassi, citado por Guillermo Cabanellas, Idem, Pág. 64

²⁶ Bezerra de Menezes, Idem, Pág. 65.

2.8 CONFLICTOS COLECTIVOS DE DERECHO Y CONFLICTOS COLECTIVOS DE INTERESES

"La diferenciación, dentro de los conflictos colectivos laborales, entre aquellos que lo son de Derecho y los que son de intereses, tiene su importancia no sólo cuanto a su resolución, sino respecto a su propia naturaleza.

En tanto que en el conflicto de Derecho se discute sobre la existencia, inexistencia o interpretación de una norma jurídica, en el conflicto de intereses se trata de una reivindicación por la cual se intenta modificar el Derecho ya existente o crear uno nuevo. De esta manera, en el conflicto de intereses se tiende a la creación de un Derecho nuevo, por lo que con frecuencia se denomina también **Conflicto de Reglamentación**. (Hueck y Nipperdey)

Reitero, por lo tanto, que en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se ventila un problema relativo a la interpretación o aplicación de normas jurídicas preestablecidas; en cambio, en los de naturaleza económica se busca la estipulación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las ya existentes. (Cfr. Cesarino Junior)

Pese a que se destaca la dificultad que muchas veces se produce para fijar la distinción entre los conflictos colectivos de trabajo de naturaleza jurídica y los de naturaleza económica, tal distinción puede hacerse, con **Roger Bonnard**, señalando que los primeros surgen por las demandas sobre interpretación y aplicación jurídica que derivan de las leyes, reglamentos o convenciones colectivas de trabajo; en tanto que los económicos afectan, además de las situaciones jurídicas existentes, también a la modificación de tales situaciones y de las convenciones.

Así está en juego, en el conflicto jurídico, el mantenimiento de la regulación existente; y en conflicto económico, la modificación de esa regulación. El primero es, por consiguiente, conservador; el segundo, eminentemente innovador. En aquél, los trabajadores tratan de no empeorar su situación; reclaman la subsistencia del *statu quo* laboral, cuya violación por el empresario alegan. En este otro supuesto, ante la insuficiencia del nivel laboral en algunos aspectos, o ante la desigualdad en comparación con otros sectores, los grupos del trabajo pretenden superar las condiciones de prestación de los servicios.

No es otra la opinión de **Dorval Lacerda** cuando expresa: "Hay conflictos colectivos de Derecho: son aquellos que versan sobre la interpretación y la aplicación de normas legales o contratos colectivos preexistentes; hay conflictos colectivos de intereses económicos, que son los que versan sobre la formación de nuevas condiciones de trabajo. Y son distintos.

aunque en ambos tengan siempre carácter jurídico: los primeros, preponderantemente; los segundos, secundariamente. Tal distinción no es académica; en un caso, el juez de trabajo actúa como tal, declarando dónde está el derecho; en el otro actúa como árbitro, crea el nuevo derecho".

Tissenbaum, siguiendo a A. Binet, acepta la clasificación que propicia la Oficina Internacional del Trabajo y por la cual se distinguen los Conflictos de naturaleza Jurídica (los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes) y los conflictos de naturaleza económica (los de formación y revisión de nuevas normas de trabajo).

...García Oviedo, quien considera que los "conflictos obreros son conflictos de muy diversa naturaleza. Son, en primer término, conflictos jurídicos. Ordinariamente afectan al contrato de trabajo, en alguna de sus estipulaciones o incidencias; y es al Derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos. Son también conflictos económicos; ya que atañen hondamente a la producción y porque juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienden.

Son, a veces, también conflictos colectivos de orden público. Las masas, cada vez más densas, que en ellos se agitan, las dificultades económicas que estos conflictos engendran en los hogares de los trabajadores, las pasiones que exacerban, constituyen fuentes de graves peligros para el orden público, que justifican una intervención especial del Poder Público".

La distinción entre los conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos económicos ha sido hecha con notable precisión por Oliveira Viana, al sostener que en los primeros se aplican las disposiciones de la ley, de un reclamo o de las cláusulas convencionales; de tal manera, en la solución que se adopte, se limita el órgano decisorio a declarar el Derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicando ésta; en tanto que, en los conflictos económicos, no se reconoce ni se declara derecho alguno, sino que constituye éste; por ejemplo, el derecho a menos horas de trabajo o a un mayor salario. En tal caso la decisión tiene carácter constitutivo, y no declarativo."²⁷

Por aparte Krotoschin, señala que: "entre los conflictos colectivos se diferencia, usualmente, prescindiendo del criterio cuantitativo, pero también del modo de proceder, y basándose exclusivamente en la diferente naturaleza intrínseca, entre conflictos de intereses y conflictos de

²⁷ Texto tomado de Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, Pags. 65 a la 68.

derecho.

Los conflictos colectivos de derecho se presentan cuando las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre la interpretación o aplicación de un convenio colectivo existente. Un conflicto de esta índole apenas se distingue exteriormente de un conflicto de derecho común, pues en ambos casos se trata de aplicar o de interpretar una norma que rige o afecta las relaciones jurídicas entre las partes. Claro está, hay diferencias sustanciales entre los conflictos colectivos laborales de derecho y los de derecho común que no necesitan ser desarrollados más ampliamente.

Conforme a su carácter de conflictos de derecho, se resuelven, generalmente, mediante una decisión basada en reglas de derecho existente, decisión que se obtiene conforme a determinado procedimiento, que es o el procedimiento judicial común o especial de trabajo.

Por los conflictos colectivos de intereses se entiende, generalmente, el conflicto que no tiene por objeto la interpretación o aplicación de un derecho establecida por convención colectiva, sino que se origina en una pretensión o reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.

Mientras en los conflictos de derecho la decisión se funda, regularmente, en el derecho previamente establecido, en los conflictos de interés es la equidad, mediante la cual se trata de establecer el equilibrio de los intereses opuestos.

La terminología es, por lo demás vacilante respecto de este tipo de conflictos. Se prefiere a veces el término "conflictos económicos", porque la reivindicación que constituye el origen es, en general, de orden económico. También se usa la denominación "Conflictos de Revisión", porque el conflicto tiene por objeto, comúnmente, la revisión y fijación nueva de las condiciones de trabajo para la actividad interesada.

Pues, analizando más profundamente la distinción, es evidente que también en un conflicto, que tiene por objeto la realización de un derecho ya establecido, es el interés que mueve a las partes. Sin embargo, este interés está a su vez predeterminado y limitado por la norma cuya interpretación o aplicación se exige. En cambio, en los conflictos económicos, o de revisión, el interés excede de la norma preestablecida y se dirige hacia la creación de una norma nueva o la

modificación de la existente".²⁰

Como resumen puedo apuntar:

CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES:

Son las divergencias que se suscitan entre grupos de trabajadores, que representan intereses colectivos, y su patrono, con motivo del trabajo.

CONFLICTOS COLECTIVOS JURIDICOS:

Estos se producen cuando se infringe, o se cuestiona una norma jurídica que afecta intereses colectivos de trabajadores, y persiguen como finalidad obtener la correcta aplicación de la norma jurídica, utilizando como procedimiento en Guatemala para solucionarlo el Juicio Ordinario Laboral.

CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICO SOCIALES:

Estos se producen cuando se persiguen intereses económicos sociales no previstos en la ley o en los contratos, y persiguen como finalidad crear nuevas condiciones de trabajo o modificar las existentes, las cuales quedan fijadas en una Convención Colectiva de Trabajo (Pacto Colectivo o Convenio Colectivo), utilizando como procedimiento en Guatemala el señalado en el código de trabajo en el que se estipula: la denuncia, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, la huelga, el paro.

3.- REGULACION LEGAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICO SOCIALES.

Para poder llegar a la regulación específica de los conflictos colectivos económico sociales, previo debemos de conocer cuales son los derechos que como personas tenemos, para luego poder apreciar cuales son los derechos adicionales que se tienen al momento de pasar a formar parte de una asociación profesional (sindicato).

²⁰ Ernesto Krotoschin, Tratado Práctico de Derecho del trabajo, Tomo II, Pags. 191-192-193.

Partiendo de esa base los derechos básicos de cada persona los encontramos plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala, desde las consideraciones primarias de la Persona Humana, fines y deberes del Estado (artículos 1 y 2); los Derechos Humanos, Derechos Individuales (artículos 3 al 46), La salud, Seguridad y Asistencia Social (artículos 93 al 100), **TRABAJO** (artículos 101 al 106), **TRABAJADORES DEL ESTADO** (artículos 107 al 117), entre otras normas específicas contenidas en la Carta Magna.

De todas las normas enumeradas en el párrafo anterior fijamos de manera particular nuestra atención en las siguientes:

Artículo 28. "Derecho de Petición. Los habitantes de la República tienen derecho a dirigir, individual o **COLECTIVAMENTE**, peticiones a la autoridad, la que esta obligada a tramitarlas y deberá de resolverlas conforme a la ley..."

Artículo 29. "Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la Ley..."

Artículo 34. "Derecho de Asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación.

Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional."

Artículo 44. "Derechos Inherentes a la Persona Humana. Los derechos y garantías que otorga la constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

EL INTERES SOCIAL PREVALECE SOBRE EL INTERES PARTICULAR. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza".

Ahora con este pequeño recordatorio entremos a considerar lo que la Constitución regula con relación al trabajo, desde el derecho al mismo, siguiendo en lo que se relaciona con el derecho colectivo, para luego finalizar con lo puntual en el caso de los trabajadores del sector Público descentralizado:

Artículo 101. "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a **PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL.** (lo resaltado y subrayado es propio).

Artículo 102. "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. ... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que 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 en que den aviso a la Inspección General de Trabajo... t) El Estado participará en convenios internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y concederá a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala."

Del anterior artículo solamente traigo a cuenta estas dos literales por considerarlas que son las que más se ajustan a tema que se desarrolla, claro está que todas las demás literales que contiene dicho artículo son de suma importancia para la legislación laboral.

Artículo 103. "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares 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 estén sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica."

Artículo 104. "Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro."

Artículo 106. "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o COLECTIVA, y en la forma que fija la ley. PARA ESTE FIN EL ESTADO FOMENTARÁ Y PROTEGERÁ LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos

reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores." (lo subrayado y resaltado es propio)

TRABAJADORES DEL ESTADO

Siempre dentro de las normas de la Constitución:

Artículo 107. "Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna."

Artículo 108. "Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades DESCENTRALIZADAS o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservaran ese trato."

Artículo 111. "Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos."

Artículo 116. "Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales."

Siquiendo el orden jerárquico de las leyes, tenemos la regulación de los conflictos colectivos Económico Sociales para los trabajadores del sector Público descentralizado en el

Decreto número 71-86, reformado por el Decreto número 35-96 ambos del Congreso de la República (Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado): dicho cuerpo legal consta únicamente de diez artículos.

Esta ley en su artículo 2, nos remite a aplicar en forma supletoria el Decreto número 1,441 del Congreso de la República (Código de Trabajo), en lo que sea aplicable y no contrarie los preceptos constitucionales: en tal sentido los Conflictos Colectivos Económico Sociales de las entidades descentralizadas, deben de resolverse en lo contenido con respecto a éstos con las normas del Código de Trabajo.

Dicha regulación se encuentra en los artículos 49 al 53 y el inicio propio del trámite de los conflictos lo encontramos en el artículo 51 en su segundo párrafo que estipula: "...Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el CONFLICTO COLECTIVO CORRESPONDIENTE, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia..."

El Código de Trabajo regula en forma muy clara lo relativo a todo el procedimiento que ha de llevarse para solventar los Conflictos Colectivos Económico Sociales, por lo que únicamente here una enumeración de dichos artículos:

Arreglo Directo	del Arto. 374 al 376
Conciliación	del Arto. 377 al 396
Huelga	del Arto. 239 al 244
Paros	del Arto. 245 al 252
Disposiciones comunes a la Huelga y el Paro	del Arto. 253 al 257
Arbitraje	del Arto. 397 al 408
Disposiciones comunes a la Conciliación y Arbitraje	del Arto. 409 al 413
Tribunales de Conciliación y Arbitraje	del Arto. 293 al 299

Estas citas legales del Código de Trabajo y de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, son las máximas que se aplican para regular el proceso en el cual se deben de ventilar los Conflictos

Colectivos Económicos Sociales, pero para llegar al planteamiento de dichos conflictos, se debe de cumplir con requisitos previos como los siguientes:

Artículo 51 segundo párrafo (Código de Trabajo): "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, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores..."

Artículo 53 literal b), (Código de Trabajo): "La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un periodo igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

Copia de la denuncia debe de hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primero dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;..."

La misma norma legal citada en su último párrafo estipula: "La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en este, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto."

Adicional a lo que estipula el Código de Trabajo para la denuncia, se debe de observar lo contenido en el Acuerdo Gubernativo número 221-94 "Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Trabajo de empresa o Centro de Producción determinado"; dicho normativo legal regula lo relativo a la denuncia en los artículos 12 y 13; la negociación artículo 2 y la homologación en los artículos de 3 al 11.

Con relación a toda la regulación legal será enunciada más adelante cuando corresponda, al momento de desarrollar el tema del planteamiento de los conflictos colectivos económico sociales.

PROPIEDAD DE LA BIBLIOTECA DE LA SECRETARÍA DE GUATEMALA
BIBLIOTECA DE LA SECRETARÍA DE GUATEMALA

CAPITULO II

PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- DEFINICION DE PRINCIPIOS:

Para poder realizar posteriormente un analisis si existe o no violación a los Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo, en primer lugar se debe de comprender qué es un principio.

1.1 PRINCIPIO:

"Primer instante del ser, de la existencia de una Institución o grupo. Razón, fundamento, origen. Causa, origen. Causa Primera. Máxima norma o guía. En plural: Los principios son las bases o rudimentos de una ciencia o arte..."²⁷

Este cúmulo de frases nos señala en forma clara que principio es el origen, la razón, el fundamento, la existencia del ser, las bases de una ciencia; en consecuencia sin principio no puede existir ningún ser o ciencia.

1.2 DEFINICION DE PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Para Alonso García, 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 distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho."²⁸

²⁷ Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho usual, tomo V, pag. 412.

²⁸ Citado por Randolf Castellanos Dávila, Los principios que inspiran el Derecho del trabajo su aplicación en Guatemala, Paq. 23.

Para **Federico de Castro**: "Son las ideas fundamentales e informadoras de las organizaciones jurídico-laborales".³¹

Américo Plá Rodríguez al respecto sostiene que: "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."³²

El tratadista **Guillermo Cabanellas**, no solo los define, si no también nos hace una enumeración de ellos, tomando en consideración los principios laborales más aceptados, definiéndolos así: "Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el Derecho Laboral. No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan por aceptar los principios siguientes:

- 1) El trabajo no debe ser considerado una mercancía.
- 2) El salario debe de garantizar un medio de vida conveniente.
- 3) El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor.
- 4) El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenofobas.
- 5) Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren.
- 6) En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador.
- 7) Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general".³³

Según mi criterio, en conjunción con la definición general de Principio, podemos decir que los Principios Generales del Derecho del Trabajo son: Las bases esenciales sobre las cuales se erige esta rama del Derecho, regulándola e indicando

³¹ Ibid. pag. 23

³² Ibid, pag. 23

³³ Ibid obra citada. pag. 417-418.

en todo momento cuál es el fin que persigue en su existencia y sin los cuales esta rama del Derecho dejaría de existir.

Considero que esta definición cubre como afirma De Castro, con los principios de Derecho común, la triple función:

- a) INFORMADORA: En virtud de que fundamentan el ordenamiento jurídico.
- b) NORMATIVA: Como fuente supletoria, es decir son medios para integrar el Derecho.
- c) INTERPRETADORA: En cuanto que pueden orientar al juez para una mejor aplicación de la Justicia.³⁴

Consideramos que las funciones que le asigna el citado autor deben de servir tanto para los legisladores como para los juzgadores.

1.3 DEFINICION DE PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Ramiro Podetti, define los Principios Procesales como: "Las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".³⁵

Habiendo definido los principios generales del Derecho del Trabajo, la noción que nos queda es clara por cuanto consideramos entonces que los principios procesales son las líneas principales dentro de las cuales se deben de desarrollar los procesos laborales (individuales y colectivos).

2.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Luego de haber definido los principios generales del Derecho del trabajo, es procedente hacer una enumeración de ellos, no sin antes considerar lo que señala en forma muy acertada Randolf Fernando Castellanos en su tesis de graduación: "En lo

³⁴ De Castro, citado por Randolf F. Castellanos. Pag. 64.

³⁵ Citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo Guatemalteco, Pag. 3.

que respecta a su enumeración en la ley, podemos anotar lo siguiente: la mayor de las veces, los principios del derecho del trabajo no aparecen como tales en el derecho positivo, por el contrario sólo se deducen del texto, esto da un margen mas amplio de aplicación, puesto que si estuvieran taxativamente enumerados en la ley esto mismo les quitaría fecundidad, algunos autores afirman que la consagración en virtud de la ley, cristaliza y por lo tanto hace estática la función que los principios pudieran tener.

Respecto a los principios del derecho del trabajo, no existe una clasificación rígida, por ello mismo mientras unos autores mencionan cinco o seis principios, otros pueden mencionar hasta venticinco de ellos, sin perjuicio de que este número pudiera seguir creciendo conforme se sigan estudiando, sin embargo nosotros consideramos que es más importante el aspecto cualitativo, en contraposición con el número de los mismos".³⁶

En igual forma comparto el criterio de algunos autores, en el sentido que los principios del derecho del trabajo rigen tanto para el derecho individual como para el colectivo, por no afectar éstos la esencia del fenómeno, sino ser, modalidades o diferentes sendas para recorrer el mismo camino, el cual en última instancia busca el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, sean estas de carácter económico o social.³⁷

Como consideración muy particular, estimo en igual forma que tanto los principios generales como los procesales del Derecho del trabajo son aplicables en el derecho individual y en el colectivo.

³⁶ Ibid, obra citada, pag. 24.

³⁷ Ibid, obra citada, Pag. 25.

Los principios generales del trabajo son entonces las bases esenciales del derecho del trabajo sin los cuales dejaría de existir este derecho; algunos de estos principios ya han alcanzado la jerarquía de normas constitucionales como lo veremos más adelante, algunos de los principios generales del derecho del trabajo se encuentran contenidos en los considerandos del Código de Trabajo y otros en algunos de sus artículos, a saber:

Considerando cuarto del Código de Trabajo, literales:

a) **PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES:** puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Este principio actualmente es una norma constitucional vigente contenida en el artículo 103 de la Constitución Política de la República.

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el Derecho de Familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe de PROTEGER al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío, de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil o mercantil, pero realmente, *¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca?* Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, para citar un sólo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y comúnmente aceptada es la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándoles una protección jurídica

preferente.³⁰

b) PRINCIPIO MINIMUM DE GARANTIAS SOCIALES: Protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en la 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.

Contenido en el artículo 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Al analizar esta literal del cuarto considerando del Código de Trabajo, podemos notar que lleva de forma paralela el minimum de garantías sociales y la irrenunciabilidad, por lo que nosotros entendemos que el Estado trata de garantizar esa tutela jurídica plasmada con anterioridad, por medio de establecer bases o normativos mínimos que regulen las relaciones entre patronos y trabajadores, descartando en forma expresa como existe en otras ramas del Derecho la libre contratación ya que ésta provocaría que, por la desigualdad económica imperante entre patronos y trabajadores, estos últimos en su estado de necesidad y condición de asalariados acepten condiciones inhumanas en la prestación de sus servicios, razón por la cual cualquier estipulación que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación a los derechos reconocidos a favor de los trabajadores serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores.

Así mismo dentro de este considerando, se enuncia la irrenunciabilidad que muchos autores consideran como principio distinto, y que para mí no es más que complemento esencial del minimum de garantías ya que habla de "irrenunciables únicamente para éste" (trabajador), pero debemos entender que puede renunciar al minimum de garantías, si y solo si, éstas son superadas, por un nuevo minimum, a través del contrato individual, el contrato colectivo, y por magnificencia las convenciones colectivas (pactos y convenios).

En síntesis el trabajador posee desde un inicio un mínimo de garantías laborales establecidas por la ley, las cuales son irrenunciables en ese momento, pero si llegan

³⁰ Luis Alberto López Sánchez, Derecho de trabajo para el Trabajador. Impresos Industriales, Pág. 86-87.

a ser superadas por acuerdo con su patrono, el trabajador adopta estas nuevas garantías mínimas y renuncia a las que tenía al inicio, por haberse superado éstas, de ahí el dinamismo del derecho del trabajo, que evolucione en beneficio del trabajador y ésto no lo prohíbe ninguna norma legal y por el contrario lo fomenta.

La única excepción y considero que con mucho acierto la plazma el legislador en el artículo 20 del Código de Trabajo al considerar en su párrafo segundo: "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."

Otras excepciones a la irrenunciabilidad y mínimum de garantías aunque en casos más extremos las encontramos en el 63 literal e) de la misma ley:

"e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo esté en peligro, sin derecho a remuneración adicional;"

Otra de las excepciones la encontramos el artículo 122 del mismo cuerpo legal:

"Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para

conjugarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como tiempo ordinario."

c) **PRINCIPIO DERECHO NECESARIO:** O sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de "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 su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El Licenciado Randolph Castellanos define este principio como principio de necesidad y hace la siguiente anotación: "Según el diccionario Larousse necesidad es aquello de que no se puede prescindir. Hace algunos años aprendimos en el curso de sociología, que necesidad es una afección desagradable, para cuya desaparición se requiere la intervención de una persona o cosa ajena al sujeto de afección. Esta definición la podemos adaptar al principio de necesidad del derecho del trabajo.

Explicuemos: En el concepto anterior, podemos decir que la afección desagradable, está constituida por las relaciones de explotación que se daban antes del surgimiento del derecho del trabajo, las cuales a través de la historia, van siendo intervenidas por el Estado, con objeto de evitar abusos excesivos de los patronos contra los trabajadores; surge así pues el derecho del trabajo como necesario para evitar las desigualdades existentes, limitando en cierta forma la libertad de contratación."

d) **PRINCIPIO REALISTA Y OBJETIVO:** Lo primero, 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; y lo segundo: porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Cada situación que se da dentro de un grupo social, tiene sus propias características; el derecho del trabajo, como

☛ Randolph Castellanos, obra citada. Págs. 68-69.

ciencia, estudia al individuo en su realidad social, lo cual es necesario para regular las relaciones de trabajo. Por otro lado la apreciación que se haga de la realidad social guatemalteca, debe ser objetiva, de lo contrario sería un derecho irreal, Gómez Padilla, sostiene que "un caso de derecho del trabajo no puede resolverse en un gabinete cerrado, sin tomar en cuenta la vida que palpita y se agita dentro de los talleres en los campos..."⁴⁰

En consecuencia podemos decir: es objetivo por la tendencia a resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surgen, lo cual hace con criterio social y con base a hechos concretos y tangibles.

Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social enfocando la posición económica de las partes.⁴¹

e) **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL:** Se encuentra contenido en varios artículos: 23 y 26, entre otros los cuales regulan:

"Art. 23.- La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

Art. 26.- Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra

⁴⁰ Citado por Randolph Castellanos, Ob. Cit. Pág. 69-70.

⁴¹ Randolph Castellanos, Ob. Cit., Pág. 70.

determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar."

Esto consiste esencialmente en que para que un trabajador se pueda desenvolver plenamente en su trabajo y no tenga la presión que podrá ser despedido en cualquier momento sin justa causa o bien si se sustituye al patrono pierda su empleo, además todos los contratos de trabajo deben presumirse que son a plazo indefinido, salvo pactos en contrario.

El licenciado Luis Alberto López Sánchez, hace las consideraciones siguientes sobre este principio: "La Estabilidad como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia, que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que es despedido y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempleo motiva en muchas empresas -cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y por necesidad de carácter económico-financiera-, que en una sola persona, reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad."⁴²

Dentro de los considerandos del Código de Trabajo se encuentran otros presupuestos, pero que al ser analizados concluyo en que no son mas que características del derecho del trabajo ya que si los quitamos del mismo el derecho del trabajo no dejaría de existir.

3. PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

En igual forma que los principios generales, a continuación

⁴² Luis Alberto López Sánchez, Ob. Cit. Pág. 88.

procedemos a hacer una enumeración de los principios procesales del derecho del trabajo, considerando siempre que son muchos los tratadistas que los clasifican en distinta forma, por lo que nos orientaremos esencialmente por la clasificación que utilizan los licenciados Mario López Larrave⁴³ y Raúl Antonio Chicas Hernández⁴⁴, por ser más puntuales en señalar los principios propios del derecho procesal del trabajo.

a) PRINCIPIO PROTECTOR O TUTELAR DE LOS TRABAJADORES: Que implica los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar las omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidos por las partes.

Podría argumentarse que el principio protector o tutelar solamente es aplicable en el derecho laboral sustantivo, no así en el procesal que está informado por el principio de bilateralidad de la audiencia, en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, (el autor) yo sostengo que precisamente el prerrequisito o presupuesto para que puede funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, estriba en que el juez merced al principio tutelar, pueda equiparar la situación desigual de los litigantes.

En efecto ¿podría hablarse seria y sinceramente del principio de igualdad en un proceso en el que uno de los litigantes -patrono- puede esperar indefinidamente la prolongación del juicio, mientras el otro -trabajador- se ve compelido a transar si no quiere dejar abandonado el juicio?, ¿será válido hablar del principio de igualdad en un juicio en donde la parte empresarial está representada por un director que es abogado y psicólogo, mientras que el otro litigante es un infeliz campesino analfabeto que ni siquiera maneja el idioma, a la hora de la articulación y absolución de los interrogatorios de confesión? Definitivamente no. Pensar en igualdad sería escarnecedora ficción y las disciplinas laborales -sustantiva y procesales- deben ser objetivas y

⁴³ Mario López Larrave, Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Págs. 4 a la 19.

⁴⁴ Raúl Antonio Chicas Hernández, Ob. Cit. Págs. 7 al 9.

realistas, enemigas de las ficciones jurídicas.

En el Código de Trabajo se manifiesta el principio tutelar en el considerando V que aunque no sea una norma legal preceptúa que: "todas las autoridades encargadas de aplicar el código de trabajo en nuestro medio deben de orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, TRATANDO DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la Economía Nacional..." También en el artículo 17 del mismo cuerpo legal se manifiesta en forma expresa el principio tutelar, al preceptuar que para los objetos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, **SE DEBE TOMAR EN CUENTA FUNDAMENTALMENTE, EL INTERES DE LOS TRABAJADORES EN ARMONIA CON LA CONVENIENCIA SOCIAL**".

b) PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL:

Entendida esta en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, acortados los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación, exoneración de papel sellado y timbre, dispensas de gasto judiciales como embargos y pregones, exoneración de patrocinio necesario de letrado, etc.

La excepción a este principio la encontramos en el artículo 78 literal b): "A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales."

En este caso considero que es procedente hacer tal condena al patrono, ya que se deben de cubrir los costos de asesoría que el trabajador paga cuando contrata a un abogado para que lo represente y los demás gastos en que se incurre durante el proceso, para que el trabajador no se vea afectado en las prestaciones que recibe al momento de deducir de ellas dichos pagos.

Arnoldo Sussekind, señala: "las partes son marcadamente desiguales: por un lado está el empleador la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros, con intervención

de abogados y con formalidades de orden técnico"⁴³

Demás está decir, que el principio de economía en sus diferentes aspectos se encuentra íntimamente relacionado y complementado con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio. Este principio anima al considerando IV del Código de Trabajo que postula la prontitud en la administración de justicia, así como los artículos 11, párrafo segundo del 321 y 327 de ese mismo cuerpo legal, y en general, a todos aquellos que contienen términos y plazos cortos del procedimiento laboral.

c) PRINCIPIO DE CONCENTRACION: En cuya virtud deberá de tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo.

Para Mario López Larrave, el principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión "en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas".⁴⁴

Por su misma naturaleza este principio se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, de oralidad y de economía. De ahí, que resulta ocioso argumentar mayor cosa sobre las bondades que la concentración brinda al proceso laboral.

d) PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL DE OFICIO: Que implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia; las multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso y la preclusión de facultades a las partes que las ejerciten en su oportunidad.

Con ocasión a este principio el Licenciado Chicas Hernández, lo considera como propio del derecho procesal del trabajo, mientras que el Licenciado López Larrave, lo considera como parte del principio dispositivo, considerando dentro de este principio los de:

⁴³ Citado por Mario López Larrave, Ob. Cit. Pág. 13.

⁴⁴ Francesco Carnelutti, citado por Mario López Larrave, Ob. Cit. Pág. 11.

Principio de iniciativa procesal: Según este aspecto del principio dispositivo, la instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más que a las partes.

Principio de impulso procesal: El código de trabajo guatemalteco, establece terminantemente en los artículos 285 y 321 que "el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es ACTUADO E IMPULSADO DE OFICIO POR LOS TRIBUNALES", una vez solicitada su intervención.

Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes: En cuanto al proceso laboral claro está, el juez no podía conformarse con la verdad formal limitada que puedan producir las partes, sino que por sus características de ser tutelar, de proteger intereses eminentemente públicos y de adoptar una postura activa en la dirección y búsqueda de la verdad real e histórica, no es aplicable sino en forma muy limitada el principio dispositivo.

Principio de Congruencia: Consiste este principio, en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; "*sententia debet esse conformis libello*", es decir que la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Apenas en la sentencia arbitral (derecho procesal colectivo) acepta el fallo extra-petita en el artículo 403 Código de Trabajo "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 entrecadas 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".

e) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD: Que va afejo a la oralidad y que se oponen a la secretividad y escritura.

Consiste el principio de publicidad en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquellas que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la

investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos.

f) **PRINCIPIO DE ORALIDAD:** Que debe predominar sobre la forma escrita para hacer fluido y asequible a las partes el contenido de los actos y diligencias.

En el proceso laboral, se reconoce el principio de oralidad con todas sus bondades y alcances en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo.

g) **PRINCIPIO DE SENCILLEZ:** Pues al contrario de lo que piensa Trueba Urbina sobre el principio de formalidad, aún reconociendo que no hay proceso sin formas, éstas deben de reducirse al minimum estricto, debiendo descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformado a través de los siglos, dando lugar al lenguaje llano, a las fórmulas lógicas y de sentido común, asequibles a cualquier persona normal, de cualesquiera condición que sea.

Nuestro Código de Trabajo calcado en la acertada opinión de que el Derecho Procesal de Trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal, establece en su considerando V que era necesario introducir reformas radicales a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera.

Puede afirmarse también, como el principio de tutela, que la sencillez y simplicidad de las formas procesales se encuentren invítitas en numerosos preceptos del código, complementándose con los otros principios directores del proceso laboral.

h) **PRINCIPIO DE INVESTIGACION O DE LA AVERIGUACION DE LA VERDAD MATERIAL HISTORICA:** En cuya virtud el órgano jurisdiccional tendrá amplias facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por aquéllas, toda vez que al juez de trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes sino la verdad material e histórica, independientemente de la mayor o menor eficacia con que se realice la asesoría en cuanto a ofrecimiento, producción y fiscalización de las pruebas.

Mario López Larrave, lo considera como parte del principio dispositivo llamándolo principio de aportación

PROPIEDAD DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD DE GUATEMALA
Bibliotecario

de prueba a cargo de las partes, el que con anterioridad fue expuesto.

i) **PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD EN CUANTO A LA CARGA Y VALORACION DE LAS PRUEBAS:** Otorgándole amplias facultades al juzgador para invertir el peso del onus probandi y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasadas de valoración.

El artículo 361 del Código de Trabajo al respecto establece: "Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de enjuiciamiento Civil y mercantil, LA PRUEBA SE APRECIARA EN CONCIENCIA pero al analizarla el juez obligatoriamente consignara los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio."

j) **PRINCIPIO DE PROBIDAD O DE LEALTAD,** según este principio se deja en manos del juzgador: El más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados maliciosos que tratan de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer a su contrario por hambre o agotamiento.

Este principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe un juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos.

De ahí que el principio de probidad gobierne rigurosamente en nuestra disciplina, manifestándose en el Código de Trabajo guatemalteco en todos aquellos preceptos que tiendan a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes, en los que exigen la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, las que establecen sanciones para castigar a quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.

Concluye el Licenciado Chicas Hernández, en su obra en el punto de los principios procesales del Derecho del Trabajo: "El reconocimiento y combinación razonable de todos estos principios podría darnos un tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juicio: con un juez dotado de las más

amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos; un juez que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, a los testigos y a los expertos, impulsando de oficio el procedimiento en forma rápida, concentrada y barata; distribuyendo la carga probatoria y valorando las pruebas con flexibilidad; limitando el número y clase de defensas procesales y medios de impugnación, descartando los incidentes con que se pretenda desesperar y complicar el trámite y, todo ello, saturado de una actitud de tutela al litigante económica y culturalmente débil y desplegando el mayor celo para mantener la buena fe y lealtad de los litigantes en el debate".⁴⁷

Para un mayor entendimiento se trae a cuenta la clasificación del Licenciado Mario López Larrave,⁴⁸ en la cual considera todos los principios que informan el proceso del trabajo y no solamente los propios:

- 1.- De iniciativa procesal a cargo de las partes (con excepción de la iniciativa oficial en el procedimiento de faltas).
- 2.- De impulso procesal de oficio o inquisitivo.
- 3.- De aportación de la prueba por las partes. (Dispositivo atenuado por auto para mejor fallar).
- 4.- De congruencia (con excepción de las sentencias arbitrales).
- 5.- De inmediación.
- 6.- De oralidad.
- 7.- De concentración.
- 8.- De publicidad.
- 9.- De economía. (comprendido el de rapidez, costo mínimo del juicio y gratuidad).

⁴⁷ Raúl Antonio Chicas Hernández, Ob. Cit. Pág. 8-9.

⁴⁸ Mario López Larrave, Ob. Cit. Pág. 18.

- 10.- De preclusión.
- 11.- De igualdad.
- 12.- De tutela.
- 13.- De sencillez.
- 14.- De lealtad o probidad.
- 15.- De flexibilidad en la apreciación de la prueba;
- 16.- De adquisición procesal.

Todos estos principios los encontramos plasmados en las normas laborales vigentes y es ahí donde surge la duda de la aplicación de los mismos para llevar procesos rápidos y sencillos si las leyes lo ordenan, a fin de lograr que la justicia a los trabajadores cuando tenga la razón lleque antes que el hambre y por ello tengan que declinar ante un proceso tortuoso.

PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

1.- ORIGEN.

Como ya se expuso en el primer capitulo, los conflictos colectivos economicos sociales o de intereses, se producen cuando en una negociacion colectiva entre un sindicato de trabajadores y un patrono, no se llega a un arreglo definitivo en la via directa en cuanto a las prestaciones socio-economicas solicitadas (Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo), razon por la que se ven en la necesidad de exteriorizar su controversia y plantearla ante el organo jurisdiccional, para que este con las instituciones con que cuenta resuelva el conflicto. **

2.1.- OBJETIVO QUE PERSIGUE EL PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL.

El objetivo que se persigue en el planteamiento de este tipo de conflictos es que, con la intervencion del Estado por medio del organo jurisdiccional, proteja a los trabajadores y se resuelvan los puntos o punto en discordia, que no se pudieran resolver en forma amigable.

En igual forma se busca por medio del planteamiento del conflicto la tutela juridica, la que se puede ver materializada por medio de las prevenciones que dictan los Juzgados de Trabajo y Prevision Social.

** -Orientamos nuestro trabajo a partir de este punto tomando como bases del conflicto y todo su procedimiento a un sindicato de trabajadores decididamente constituido al funcionario de maxima jerarquia, como representante del patrono que es el Estado en las Instituciones Publicas Descentralizadas.

Con la intervención del órgano jurisdiccional se persigue arribar a un acuerdo total y definitivo, creando con ello nuevas condiciones mínimas de trabajo dentro de una Institución, dejándolas plasmadas en una convención colectiva de trabajo. (Facto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo).

3.- PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO SOCIAL, ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE.

En este punto, se desarrolla el planteamiento de los conflictos colectivos económico sociales, partiendo desde el origen de una negociación colectiva.

En su primera parte veremos el procedimiento relativo a una coalición de trabajadores y luego lo haremos con un sindicato de trabajadores como protagonistas, hasta llegar al momento en que ambos procedimientos convergen en un tribunal de trabajo, continuando el desarrollo del tema desde ese momento haciendo alusión únicamente a los sindicatos, estando sabidos que es el mismo procedimiento para ambas agrupaciones de trabajadores a partir del planteamiento del respectivo conflicto.

3.1.- REQUISITOS PREVIOS PARA PODER PLANTEAR UN CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO SOCIAL.

Al momento que surge alguna petición de carácter económico o social dentro de una Institución, los trabajadores la plantean ante su patrono y es en ese momento cuando como afirman algunos tratadistas, surge una controversia, la cual según nuestra legislación puede ser resuelta entre las partes, sin la intervención del órgano jurisdiccional; luego de haber tratado de resolver esta controversia en forma cordial y no se llega a un arreglo en definitiva, se procede a plantear el conflicto respectivo, por ese motivo consideramos conveniente plasmar desde su inicio el conflicto.

3.1.1.- TRATANDOSE DE UNA COALICION DE TRABAJADORES.

Los requisitos previos para poder plantear un conflicto colectivo económico social, tratándose de una coalición de trabajadores son:

- a) Los trabajadores de la Institución que se trate deberán de coaligarse, redactando un acta en la cual se haga constar:
- Lugar y fecha
 - El nombramiento de sus representantes y el poder o facultades que se les otorgan para firmar en definitiva o ad-referendum cualquier acuerdo.
 - Identificación del patrono y la individualización concreta de las peticiones.
 - El lugar donde ha surgido el conflicto.
 - El número de trabajadores que labora en la empresa.
 - El número de trabajadores que apoyan el movimiento.
 - La firma de los trabajadores que se coadlijan.

En este caso debemos de hacer una integración de la ley, ya que en el artículo 377 del Código de Trabajo se estipulan algunos requisitos y encontramos otras normas que complementan éstos.

Artículo 377. "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar 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 referéndum.

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."

Artículo 381 "El pliego de peticiones ha de exponer claramente en que consisten éstas, y a quién o a quienes se dirigen, cuáles son las quejas, el

número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en estos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha..."

Ahora imaginemos que ambas partes se encuentran con la mejor anuencia de resolver sus controversias, las peticiones de los trabajadores son justas y sin abuso, la capacidad de la Institución es suficiente para cubrirlas, entonces las partes arriban a un entendimiento y firman un acuerdo, este documento pasa a ser un Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Con dicho documento se deberá seguir el procedimiento que indica el artículo 375 Código de Trabajo: "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.

La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. 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 hubiere causado."

Ahora bien, si las partes no tienen la voluntad de solventar sus controversias en forma amigable, tendrán que seguir el procedimiento que contempla el Código de Trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, con la excepción que a las coaliciones de trabajadores no se les solicita que cumplan con plazo alguno para negociar como en el caso de la vía directa para los Sindicatos.

En este momento converge este procedimiento con el que detallamos a continuación.

3.1.2 TRATANDOSE DE UN SINDICATO DE TRABAJADORES.

Partimos en el presente caso del supuesto que en la Institución que se trate, se encuentra vigente un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que está próximo a vencerse su vigencia, de ahí el procedimiento que ha de seguirse:

a) DE LA DENUNCIA:

Cualquiera de las partes deberá de hacer la denuncia del Pacto con por lo menos un mes de anticipación al respectivo vencimiento, así lo señala el artículo 53 literal b) del Código de Trabajo: "b) La duración del pacto y el día en que debe de comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un periodo igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento."

Así también se debe de hacer llegar copia de dicha denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia. (art. 51 2do. párrafo).

La denuncia no es más que un aviso que se hacen las partes (cualquiera de ellas), que está por vencerse la vigencia del pacto que los rige, y en consecuencia que se encuentran dispuestos a negociar un nuevo pacto, en cuyo caso se puede adjuntar el proyecto a dicha denuncia o bien trasladarse posteriormente como lo veremos. Así lo indica la misma norma legal en su último párrafo: "La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto."

El Acuerdo Supernativo 221-74 "Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado", regula lo relativo a este procedimiento en sus artículos 12 y 13. (Consultar en el anexo).

b) DE LA NEGOCIACION.

Hacemos énfasis que para todo patrono según disposición legal es una obligación el negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, según lo señala el artículo 51 1er. párrafo: "Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo." (lo subrayado es propio).

En este artículo no solo se indica la obligación de negociar, sino también la forma que lo debe hacer cuando existan diversas modalidades en la prestación de servicios o bien en cargos o puestos de los trabajadores.

El segundo párrafo de la norma citada indica lo que procede luego de la denuncia del pacto: "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, por medio de autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la VIA DIRECTA o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo, o cualquiera otro u otros amigables componedores..."

En igual forma el Acuerdo 221-94, regula lo relativo a la negociación en su artículo 2.

El proyecto de pacto, es en otras palabras el pliego de peticiones a que se refiere la norma citada.

Asumiremos que las partes arribaron a un arreglo total en la vía directa y en consecuencia firmaron el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el camino a seguir en este caso lo señala el artículo 52 del Código de Trabajo.

Artículo 52.- "El pacto colectivo de condiciones de trabajo 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 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.

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."

En la práctica se han presentado casos en los cuales las partes al negociar sus pactos colectivos de condiciones de trabajo violan normas constitucionales y ordinarias; también se han tratado de apropiarse el derecho de legislar y no así superar los derechos mínimos que garantiza la Constitución y las demás leyes, es en estos casos cuando el Ministerio de Trabajo ordena sujetarse a las disposiciones de la Ley.

En estos casos se procede de la siguiente forma: Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo Número 221-94, regula:

"El Consejo Técnico, al recibir el expediente completo que contiene el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, procederá a su estudio en un plazo de cinco días, y en el caso de que los documentos no reúnan los requisitos legales o que el pacto contenga alguna violación a las disposiciones legales, fijará a las partes negociadoras y suscriptoras el plazo de diez días para que se ajusten a la ley. Transcurrido el plazo para que las partes se ajusten a derecho sin que se pronuncien sobre las observaciones formuladas por el Consejo Técnico, o bien no las aceptaren, el citado Consejo dentro del Plazo de cuarenta y ocho horas, rendirá su dictamen en el sentido de homologar el pacto haciendo reserva de aquellas estipulaciones que no se ajusten a la ley."

La reserva que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consiste en que los artículos del pacto colectivo que se homologa, no nacen a la vida jurídica por carecer de legalidad y en consecuencia no son válidos ni se podrán hacer valer; no así el

resto del pacto colectivo que se dictaminó la procedencia de su homologación.

Por ello es que se hace se llegar Facto Colectivo de Condiciones de Trabajo al Ministerio de Trabajo y Previsión social, con el objeto que dicho cuerpo legal se ajuste a lo que señala la ley; a esto se le denomina homologación, que es un procedimiento complejo que realiza el Ministerio de Trabajo.

c) LA HOMOLOGACION

- HOMOLOGACION:

Acción y efecto de homologar, dar firmeza las partes al fallo de los arbitros. En derecho laboral y en la Argentina (República), los convenios colectivos deberán ser homologados por la autoridad de aplicación; y, una vez homologados, empezarán a regir y serán de cumplimiento obligatorio *-erga omnes-*.²⁰

- HOMOLOGACION:

De acuerdo con su etimología griega, aprobación, consentimiento, rectificación.²¹

- HOMOLOGAR:

En general, consentir o confirmar. ... Proceder a un acto administrativo superior que aprueba algún acuerdo o decisión de particulares, por adecuarse al régimen existente o a las normas políticas discrecionales en el caso.²²

²⁰ Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Pág. 354.

²¹ Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Pág. 608.

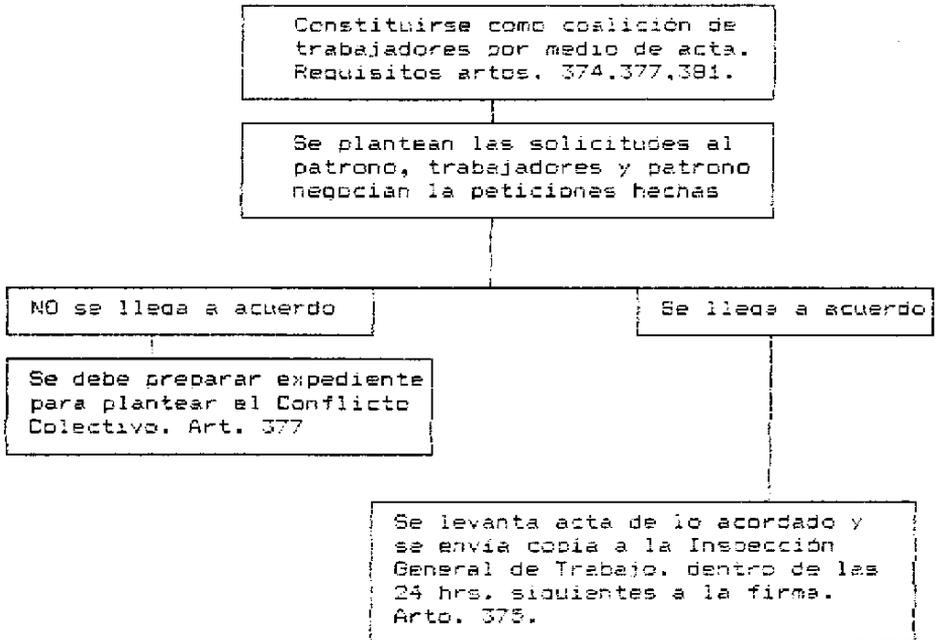
²² Ibid, obra citada, Pág. 608.

Con las definiciones anteriores podemos concluir que la homologación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el estudio del acuerdo al que se llegó en la negociación y con este estudio verificar si el texto del acuerdo no contiene violaciones a las disposiciones legales existentes en materia laboral.

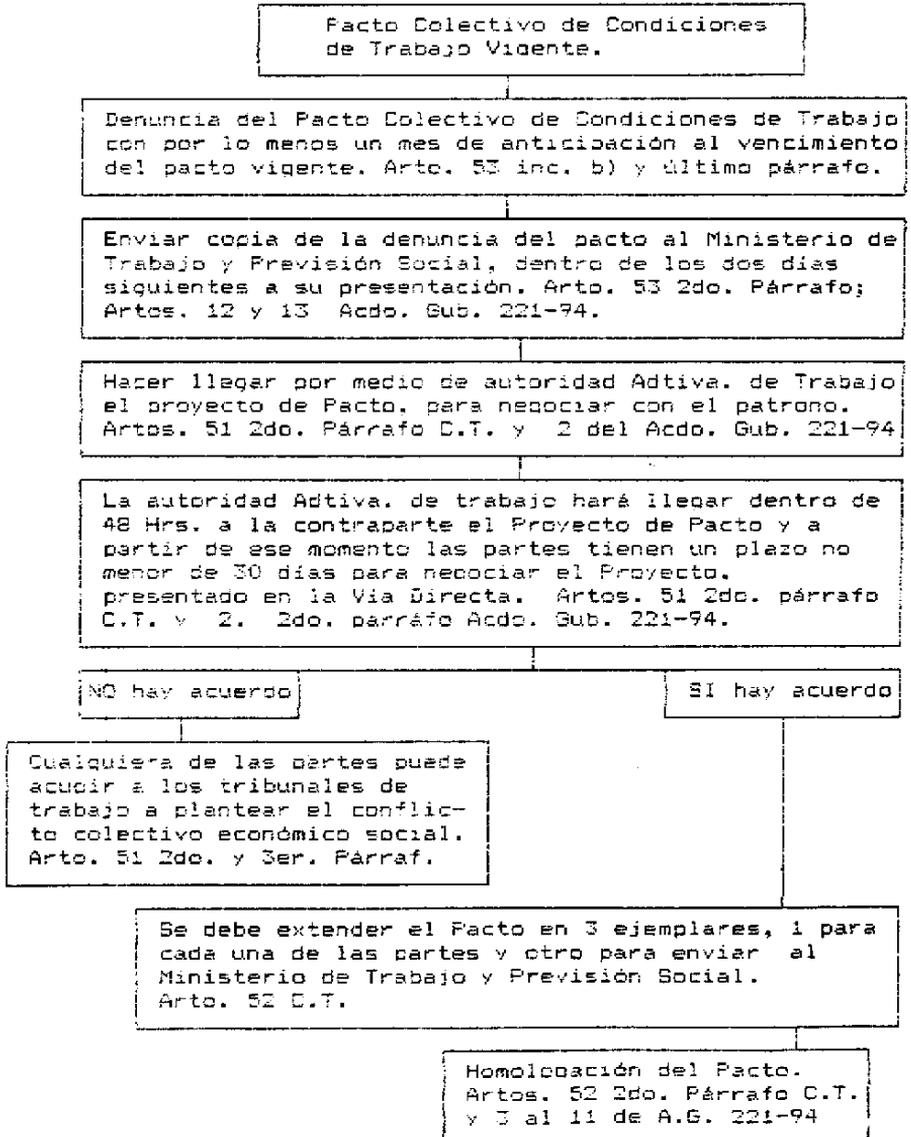
El Acuerdo Gubernativo 221-94, regula lo relativo al procedimiento de homologación en los artículos del 3 al 11.

Optamos por referirnos a la homologación en este punto, para no perder la atención y secuencia de nuestro trabajo, ya que todo conflicto colectivo económico social que se resuelva, o sea, el acuerdo al que lleguen las partes debe ser homologado obligatoriamente.

3.1.3.- ESQUEMA DEL INICIO Y NEGOCIACION. TRATANDOSE DE UNA COALICION DE TRABAJADORES.



3.1.4 ESQUEMA DEL INICIO Y NEGOCIACION, TRATANDOSE DE UN SINDICATO DE TRABAJADORES.



3.2.- REQUISITOS PARA PLANTEAR EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE. POR TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS Y SINDICALIZADOS.

Los requisitos tanto del escrito como de los documentos (al interpretar la norma), los señala el Código de Trabajo en su artículo 381, en sus párrafos segundo y primero.

"La solicitud debe contener: el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada esta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme las reglas de los artículos que preceden.

El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha."

Si de alguna forma no se llenaron los requisitos establecidos en la solicitud inicial el tribunal de oficio según la ley debe de corregir tales deficiencias mediante acta, e inmediatamente darle trámite a la solicitud.

Para comprobar la exposición hecha en el escrito inicial el sindicato deberá acompañar a éste la siguiente documentación:

- Certificación extendida por el Departamento de Registro Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre el reconocimiento e inscripción de la Personalidad Jurídica del Sindicato que se representa.
- Certificación extendida por el Departamento de Registro Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre la inscripción de los presentados para los cargos que ostentan (delegados sindicales).

- Certificación del acta de sesión de Asamblea General, extendida por el Secretario de Actas y Acuerdos del Sindicato, en la cual se acuerda el planteamiento del conflicto y el nombramiento de los delegados.
- Hacer constar cuantos son los trabajadores que apoyan el movimiento; pudiendolo hacer por ejemplo: Con certificación extendida por el Secretario de Organización y Propaganda del Sindicato representado, en la que conste el número de trabajadores afiliados al Sindicato o simplemente indicar el número de trabajadores.
- Copia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente.
- Copia del proyecto de pacto presentado para negociar.
- Copia de actas de negociación en la vía directa donde conste los arreglos a que arribaron las partes en dicha instancia.
- Acta o memoranóum en el que se haga constar que se da por concluida la vía directa, luego de haber transcurrido el plazo de treinta días y no se llegó a un acuerdo total.

Estos son algunos documentos generales, pero por la especialidad de cada caso, como en cualquier tipo de proceso va a variar la totalidad de la documentación que se ha de adjuntar al escrito inicial.

Así también es requisito indispensable para poder acudir a plantear el conflicto colectivo de carácter económico social hacerlo con asesoría de abogado. (Arto. 409 C.T.)

3.3.- PROCEDIMIENTO DEL TRIBUNAL.

- a) Desde el momento que se entregue el la solicitud y el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. (Arto. 379 C.T.).

Es en este momento en que el juez de trabajo procede a dictar las llamadas prevenciones y a emplazar a las partes según lo regula el código de trabajo a más tardar el día siguiente de su recepción. (Arto. 378 C.T.).

- b) Luego de notificada la resolución a las partes en la que se dictan las prevenciones, se envía el expediente a la Corte Suprema de Justicia, para que designe que tribunal conocerá en definitiva del conflicto planteado. (Acuerdo No. 17-97 de la Corte Suprema de Justicia).
- c) El tribunal que fue asignado en definitiva, deberá calificar la demanda, verificando si llena los requisitos establecidos en los artículos 51 2do. párrafo y 381 1er. y 2do. párrafo del Código de Trabajo.

Si no se llenara los requisitos el tribunal deberá de actuar conforme lo estipulado en el artículo 381 último párrafo del Código de Trabajo: "Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente dará trámite a la solicitud."

Este último párrafo de la norma citada, es una de las reformas hechas al Código de Trabajo en los últimos años, la cual considero que va en detrimento de la clase trabajadora organizada, ya que según este precepto se deberá de calificar primero la demanda, luego si existen deficiencias se corregirán mediante acta, esto como es bien sabido con la acumulación de trabajo que mantienen los juzgados es imposible, en consecuencia sería requerido a las partes y hasta después de cumplir con ello se le daría trámite al conflicto planteado, postergando así el momento en que se deben de dictar las prevenciones y dejando desprotegidos a los trabajadores, a la vez que se pone en alerta al patrono del conflicto que se esta planteando dándole lugar para que en ese lapso se ejecuten acciones que destruyan el movimiento.

Según lo anterior, esta parte de la norma deberá de sufrir cambios positivos, en el sentido que si lo que se pretende es que el conflicto planteado no lleve deficiencias, se debe ser mas explicito, de tal forma que ese párrafo no se preste a malas

interpretaciones posteriores y se afecten los derechos de los trabajadores.

Volviendo al procedimiento del tribunal, luego de calificada la demanda, notifica a las partes y solicita a la contra parte que acredite su representación y nombre sus representantes o delegados para acudir a ese tribunal dentro de las veinticuatro horas siguientes. (Arto. 362 C.T.)

- d) Ahora el tribunal permanente de conciliación y arbitraje (Arto. 294 C.T.), deberá de cumplir con lo estipulado en los artículos 383 y 384 primer párrafo Código de Trabajo, declarándose en todo caso competente y dar trámite al procedimiento de conciliación.

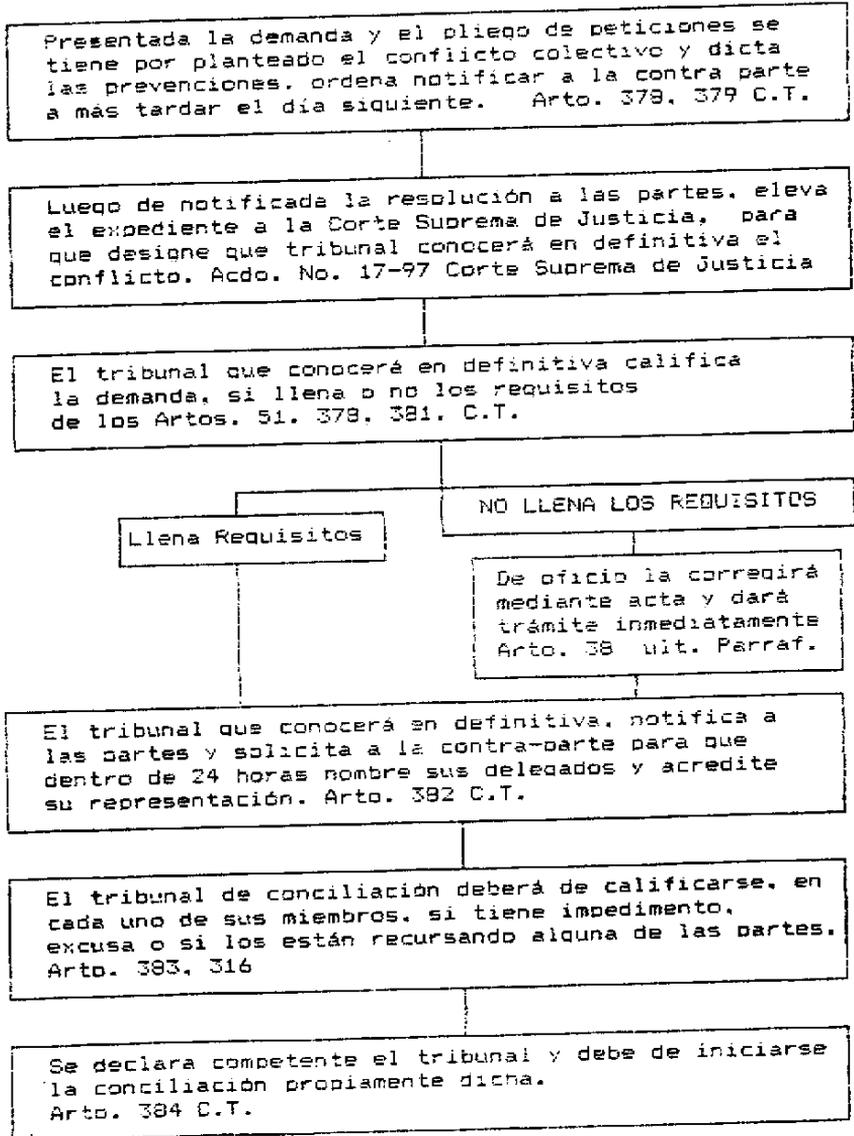
Arto. 383. "Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame el sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el artículo 297.

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el periodo de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase."

Arto. 384. "El tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El tribunal de conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario."

3.3.1.- ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DEL JUEZ DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL



3.3.2.- PROCEDIMIENTO SEGUIDO POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN LA CAPITAL Y LOS DEPARTAMENTOS.

El procedimiento plasmado en el punto anterior corresponde al realizado por cualquiera de los juzgados de trabajo y prevision social del departamento de Guatemala y los departamentos de El Progreso y del Petén. (ver anexos)

El procedimiento en el interior de la República, a excepción de los departamentos ya indicados, se encuentra actualmente dividido en zonas económicas de conformidad con el Acuerdo Número 18-97, de la Corte Suprema de Justicia, en dicho acuerdo se señala qué departamentos corresponden a cada zona y cuál es la sede del tribunal que conocerá de los conflictos colectivos económico sociales, procediéndose en igual forma, se podrá plantear el conflicto en cualquier juzgado de trabajo a que corresponda territorialmente el lugar donde surgió el conflicto y este juzgado luego de haber dictado las prevenciones lo elevará a la Corte Suprema de Justicia, para que designe el tribunal que conocerá en definitiva.

4.- EFECTOS DEL PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO SOCIAL

Como ya fué expuesto desde el momento que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá por planteado el conflicto para el sólo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. (Art. 379 C.T.)

Esta es la prevención general que hace el juez de trabajo y concluye el citado artículo indicando: "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 las personas afectadas por estas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir".

En consecuencia cualquier actitud que tomen las partes una contra la otra, que sea desleal entre ellas con ocasión del

conflicto, el juez a solicitud de parte podrá calificar como represalia e imponer la sanción que corresponda; dentro de estas actitudes podemos señalar algunas como el no proveer de materias primas para la producción en el caso del patrono y en el caso del trabajador que contando con materias primas suficientes baje su producción normal.

El artículo 380 del Código de Trabajo, señala una prevención en forma específica; en cuanto a la terminación de contratos de trabajo, esta norma legal genera uno de los puntos principales del presente trabajo, mismo que será tratado en el siguiente capítulo en forma especial.

Como efecto del planteamiento del conflicto tenemos entonces que cualquier represalia (acción que se tome en contra), será sancionada en forma pecuniaria y con privación de libertad, esto con el objeto de tutelar a los trabajadores.

Desde el momento de planteado el conflicto y para que no sea consideradas represalias (dependiendo de la calificación que haga el tribunal), las partes deberán de solicitar por medio del procedimiento de los incidentes autorización para realizar determinados actos.

Considero oportuno señalar a continuación el procedimiento de la Conciliación, con el objeto que conozcamos cuan eficiente puede ser ésta y si se cumple o no con dicho procedimiento según el Código de Trabajo.

5.- PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION.

- a) Partimos de que el proceso de conciliación se inicia propiamente desde el momento en el que el tribunal de se declara competente, porque durante dicho periodo las partes no podrán interponer recurso alguno ante las resoluciones que dicte el tribunal. (Arto. 383 2do. párrafo, C.T.)
- b) Declarado competente el tribunal se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparencia que se verificará dentro de las **TREINTA Y SEIS HORAS SIGUIENTES** y con absoluta preferencia de cualquier otro negocio.

Dicho tribunal de conciliación puede incluso abandonar la sede del mismo y constituirse en el lugar específico donde surgió el conflicto si lo consideran necesario. (Arto. 384 C.T.)

- c) De conformidad con el artículo 385 del mismo cuerpo legal, dos horas antes de la señalada para la comparencia, el tribunal de Conciliación oirá en forma separada a los delegados de cada parte, entiendo este presupuesto en el sentido que dialogará una hora con cada comisión y, partiendo del principio tutelar del indubio pro operario para nosotros, deberá de escuchar a la delegación de los trabajadores en primer lugar en el caso que ellos no hayan planteado el conflicto sino el patrono.

Ahora bien si fueron los trabajadores los que plantearon el conflicto, siempre atendiendo al mismo principio, considero que se deberá de escuchar primero al patrono, para que de ésta forma exprese sus argumentos y propuestas, luego el tribunal al escuchar a los trabajadores les planteará cual es la postura del patrono.

El objeto de esta reunión previa con los representantes de las partes es para que cada delegación exponga sus respectivas pretensiones, puntos de vista y responda con precisión y amplitud a todas las preguntas que el tribunal les haga y con ello determinar bien las pretensiones de las partes y plasmarlas en un acta lacónica (detallada).

- d) Luego de esto, el tribunal hará las deliberaciones necesarias y procederá a llamar a los delegados a la comparencia señalada, con el propósito de proponerles los medio o bases generales de arreglo que a su prudencia les dicten; dichas propuestas deberán de ser acordadas en forma mayoritaria por los miembros del Tribunal. (Arto. 385 C.T.)
- e) Si hubiera arreglo (aceptación de las propuestas del tribunal), se da por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación.

Si existiere rebeldia de cumplir con lo acordado la parte que incumpla será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y de diez a cincuenta quetzales tratándose de trabajadores.

En el artículo que lo regula se resguarda 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 al conflicto y logicamente llenando los requisitos necesarios.

- f) En el caso contrario que las recomendaciones del Tribunal de Conciliación no fueran aceptadas, se puede repetir el procedimiento antes señalado por una sola vez y dentro de las CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES, y de no obtener éxito esta vez dará por concluida en definitiva su intervención.

La especialidad en este caso, es que el presidente del tribunal de Conciliación; nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto. (Arto. 387 C.T.)

- g) Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin llegar a ningún arreglo, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo, en el cual se incluirán la enumeración precisa de las causas del conflicto y las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado. (Arto. 389 C.T.)

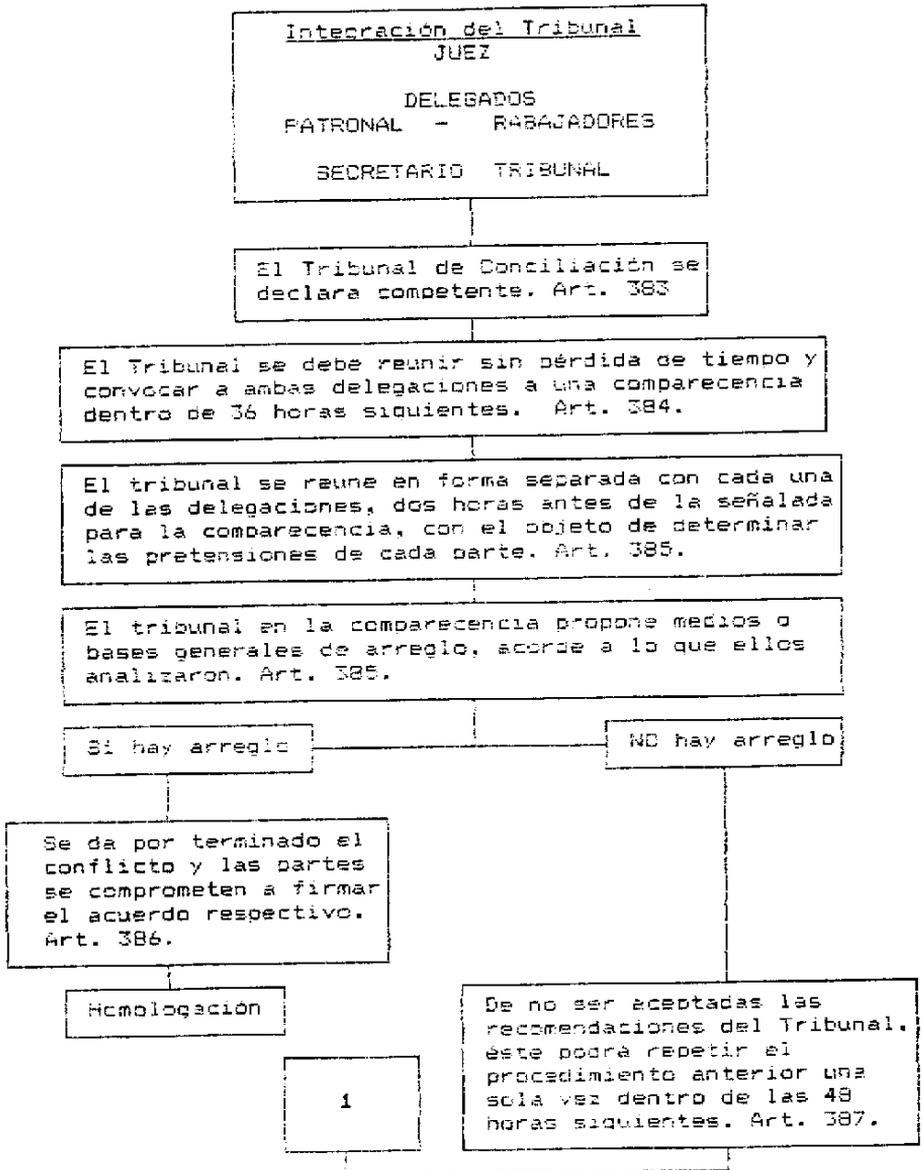
Hasta aquí la intervención del Tribunal de Conciliación, depende de las partes involucradas en el conflicto si aceptaron ir al arbitraje voluntario que sería en este caso el siguiente procedimiento, o bien, solicitar la declaratoria de legalidad o ilegalidad del movimiento.

Una norma muy particular es el artículo 393 del Código de Trabajo en cuanto que estipula en forma clara que: "En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar MAS DE QUINCE DIAS, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381. Al vencerse dicho término el tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso."

Sin alejarse del tema que nos ocupa, es dentro de este procedimiento y a partir del planteamiento del conflicto donde van a surgir todas las incidencias que serán sujetas de análisis para comprobar si se cumple o no con los principios generales y procesales del derecho del trabajo.

Haremos referencia en el próximo capítulo en lo respecta al procedimiento de huelga.

5.1.- ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION.



1

El presidente del tribunal nombrará a los otros dos miembros para que recaben dentro de dicho término el mayor acopio de datos para solucionar el conflicto. Art. 387.

Si no son aceptadas nuevamente sus propuestas el tribunal dará por concluida su intervención en definitiva. Art. 386.

Una vez adoptados los procedimientos de conciliación el tribunal levantará un informe del resultado de la conciliación el cual será remitido a la Inspección General de Trabajo. Art. 389.

Las partes pueden acordar dentro de la conciliación si van al arbitraje voluntario o si siguen el procedimiento de huelga o paro. Artos. 391-394.

**INCIDENCIAS QUE SURGEN DEL PLANTEAMIENTO DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS ECONOMICOS SOCIALES**

1.- ASUNTO PRINCIPAL O CUERDA PRINCIPAL.

El Juez de Trabajo y Previsión Social, al recibir el escrito inicial del planteamiento de un conflicto colectivo, debe resolverlo inmediatamente profiriendo las prevenciones y apercibimientos pertinentes de conformidad con lo establecido en el artículo 379 del Código de Trabajo.

Con el escrito inicial y el pliego de peticiones que se acompaña se comienza a formar la cuerda principal, asunto principal o proceso principal del procedimiento de conciliación y de éste se derivan todas las incidencias o cuestiones accesorias que nos interesa analizar; como los denominados incidentes, cuestiones de competencia, recusaciones, excepciones.

Esta pieza principal, Guillermo Cabanellas la considera como proceso o autos que son de suma importancia en cualquier proceso al exponer: "El conjunto de las diferentes piezas o partes que componen una causa criminal o pleito civil. Generalmente se da el nombre de proceso cuando se refiere a actuaciones en causa criminal; y el de autos, cuando se trata de una causa civil.

La trascendencia que los autos poseen en el procedimiento, la demuestra este antiquísimo aforismo romano "QUOD NON EST IN ACTIS, NON EST IN MUNDO" (lo que no resulta de los autos, es como si no estuviese en el mundo); con lo cual se cierra la puerta al subjetivismo, a la ciencia particular e incluso a las prevenciones y apasionamientos particulares de los jueces, que no obstante encuentran siempre requisitos para filtrarse con sutileza en su resolución." ²²

La importancia de citar esta definición, es como se puede apreciar que todo fallo que se pronuncie deberá de ser respaldado por lo que conste en autos y de no ser así el juzgador deberá de justificar el por qué de haberlo emitido en ese sentido.

²² Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, Pág. 427.

Como asunto principal o cuerda principal entendemos entonces el proceso que se inicia y sigue su trámite ante juez competente por medio del procedimiento establecido para resolver un conflicto colectivo.

2.- ASUNTO ACCESORIO, CUERDA SEPARADA.

Veamos inicialmente algunas definiciones de cuerda separada, de incidentes y de cuestiones, que regularmente en la práctica se utilizan como sinónimos:

CUERDA SEPARADA: "Referencia procedimental a diligencias e incidentes agregados a los principales en forma que no entorpezcan su marcha: o sea como la locución indica POR CUERDA SEPARADA, pero unida al expediente o juicio principal."²⁴

La cuerda separada se forma con las cuestiones que surjan en torno al procedimiento principal y estos reciben el nombre de incidentes o excepciones.

INCIDENTES: "Del latín *incidens*, *incidentis*, que suspende o interrumpe, *de cedere*, caer una cosa dentro de otra. En general, lo casual, imprevisto o fortuito. Acontecimiento o suceso. Cuestión. Altercado.

El concepto peculiar jurídico corresponde al Derecho Procesal, donde constituye la cuestión distinta del principal asunto del juicio, relacionada directamente con él, que se ventila y decide por separado, a veces sin suspender el curso de aquel; y otras, suspendiéndolo, caso éste en que se denomina de previo y especial pronunciamiento. Por incidente, pues, se entiende la cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. También se designa a los incidentes con el nombre de artículos o partes del pleito unidas a éste."²⁵

La definición anterior, de carácter doctrinario se ve robustecida en la legislación en lo que contempla la Ley del Organismo Judicial en su artículo 135, que regula: "Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento,

²⁴ Ibid. Obra Citada, Tomo II, Pág. 404.

²⁵ Guillermo Cabanellas, Obra Citada, Tomo III, Pág. 681.

deberá de tramitarse como incidente..."

Al analizar ambos parámetros, el doctrinario y el legal, no queda duda alguna que en nuestro caso el asunto principal es el PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO SOCIAL y que los incidentes son todas aquellas CUESTIONES ACCESORIAS A ESTE PROCESO, sea que afecten o no directamente el conflicto planteado y si lo hacen tienden a resolver el conflicto en definitiva.

El Código de Trabajo en las normas que regulan el procedimiento para la solución del conflicto colectivo, contempla en algunos casos un procedimiento específico que pueda aplicarse a las cuestiones que surjan entorno al conflicto principal y en otros se debe de aplicar la Ley del Organismo Judicial supletoriamente, y de ahí que se le denominen "incidentes", a todos estos asuntos.

Dentro de los incidentes laborales en derecho procesal colectivo del trabajo los más conocidos son: El de autorización de terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo, el de represalias, la huelga ilegal, la huelga de hecho, el paro ilegal, el paro de hecho, incompetencia, recusaciones, entre otros.

Existe en igual forma la reinstalación, pero algunos jueces y abogados litigantes, sostienen que este no es un incidente, sino una acción de reinstalación o bien una, cuestión de reinstalación, debido a que su trámite esta señalado en el artículo 320 segundo párrafo, del Código de Trabajo. Así también se encuentran otros jueces y abogados con distinto criterio que sostienen que se debe de tramitar como incidente, para que ambas partes conozcan de la acción planteada. En tal sentido se adhiero a los jueces y abogados que actúan de conformidad con lo establecido en la norma citada.

LAS CUESTIONES:

Son oposiciones de razones o argumentos sobre un caso, y nos refiere a la voz latina *QUESTIO* que significa investigación, sumario. Consulta planteada a un juriconsulto. Cuestión.☞

☞ Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencia Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 187.

PROPIEDAD DE LA BIBLIOTECA

En Guatemala, como se puede apreciar, y en la doctrina en general, se interpretan las cuestiones como sinónimo de incidentes o excepciones.

En los planteamientos anteriores es donde nos interesa saber si se cumple con los Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo, lo analizaremos en el contenido del presente capítulo.

Ahora bien como se expuso en el capítulo que trata de los Principios del Derecho del Trabajo (generales y procesales), estos principios no se pueden aplicar en perjuicio de normas legales preestablecidas, sino cuando estas mismas normas legales los llaman a actuar para solucionar, asuntos que las leyes de trabajo no regulan en forma clara o bien no existe regulación alguna. En tal sentido considero oportuno indicar según mi criterio, cual es la integración de las normas laborales.

3.- LA INTERPRETACION, INTEGRACION Y SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES LABORALES.

En materia laboral la interpretación se debe de realizar observando en primer lugar lo contenido en el artículo 17 del Código de Trabajo: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social."

Se conoce a este tipo de interpretación, doctrinariamente como el principio de la finalidad de la norma y conveniencia social o bien como el principio de embudo o indubio pro operario, ya que lo que pretende es que se resuelvan todos los conflictos que surjan en esta materia tomando en cuenta esencialmente el interés de los trabajadores dentro de un núcleo que es la Sociedad.

En igual forma se debe de atender en segundo lugar el sistema de interpretación de las normas jurídicas que contempla la Ley del Organismo Judicial en su artículo 10, reformado por el artículo 1 del decreto Leg. 75-90, en que se indica:

"INTERPRETACION DE LA LEY. Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de su institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho."

Los artículos citados, nos indican en forma clara cómo se deben de interpretar las normas laborales, dando prioridad a la norma contenida en el Código de Trabajo, por ser esta la ley especial de la materia..

Por aparte, el artículo 15 del Código de Trabajo, nos señala, no cómo se deben de interpretar las leyes de trabajo, sino cómo se deben de integrar éstas leyes en los casos no previstos, que es lo que se conoce en doctrina como integración de la ley:

Artículo 15, Código de Trabajo: "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 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."

Como se puede observar, en la norma citada se le da una validez plena a los principios del derecho del trabajo, en el sentido que con orientación a ellos se deben de resolver los casos que no regulen las normas vigentes, luego sin dejar estos principios añade que se debe de observar en igual forma la equidad, la costumbre o el uso local y por último, se debe de resolver de conformidad con estas dos reglas y aplicando los principios del derecho común.

Al hablar de supletoriedad, entendemos que no es más que, aplicar lo que establecen otras normas jurídicas que no son propias del derecho del trabajo, pero que las normas del derecho del trabajo señalan cuales son las que se deben de aplicar, por ejemplo: Artículo 361 C.T. "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que se funde su criterio." (actualmente Código Procesal Civil y

Mercantil).

A esto es a lo que llamo particularmente la supletoriedad de las normas; ahora bien los jueces y los abogados al hacer su interpretación de la ley, deberán según creo, hacer una interpretación global de estos factores que señalamos por separado, para que el resultado de su exégesis sea la que más se adecúe al caso concreto.

Por la característica del principio de tutelaridad que tiene el derecho del trabajo surge el principio de indubio pro operario, éste claro está en el caso que particularmente señala la Constitución Política de la República en el último párrafo del artículo 106: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

Se debe de entender que existe una norma legal que regula determinado caso concreto, pero que se le escapa algún elemento de juicio, no la totalidad; o bien existen varias normas legales que regulan la misma situación y no se sabe cual aplicar al caso concreto; debemos entonces, en ambos casos, interpretar y aplicar la norma legal que más favorezca al trabajador, no por principio doctrinario, sino por mandato Constitucional.

Concluyo, en que, de surgir conflicto de interpretación o alcance de una norma legal en materia laboral, se deberá de resolver en primer lugar de acuerdo a lo que regula el artículo 106 de la Constitución Política de la República, y complementarse con lo que regula el artículo 17 del Código de Trabajo; y en segundo lugar se debe observar lo estipulado en la Ley del Organismo Judicial en este sentido. Y de no existir norma legal que regule un caso concreto se debe de atender a lo que regula el artículo 15 del Código de Trabajo.

De tal forma que el ordenamiento legal de Guatemala, en materia laboral, otorga todos los lineamientos que debe seguir el juzgador al momento de interpretar y aplicar una norma laboral a un caso concreto, por lo que no considero que exista justificación alguna para que en determinado caso no se aplique los procedimientos de interpretación, integración o supletoriedad que indican las leyes.

4.- INCIDENTES DENTRO DE UN PROCESO NORMAL

En el transcurso normal de una relación de trabajo (patrono - trabajador), si el trabajador incurre en cualquier falta que según las leyes de trabajo, son causa justa para que el patrono dé por terminado el contrato o la relación laboral existente, éste lo puede hacer sin incurrir en responsabilidad alguna, quedando obligado únicamente a pagarle sus prestaciones laborales pendientes (no así la indemnización).

Pero en todo caso el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, y de no probar dicha causa deberá pagar al trabajador según el artículo 78 del Código de Trabajo:

- "a) Las indemnizaciones que según este código le puedan corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales."

Esto se deberá de probar mediante el procedimiento ordinario de trabajo.

4.1.- INCIDENTE DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL O DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el caso especial de encontrarse emplazada la Institución (luego de presentado el conflicto colectivo económico social), surge una particularidad en la terminación de los contratos de trabajo.

Según el párrafo primero del artículo 380 del Código de Trabajo, a partir del momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez de Trabajo, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicte pre-juzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

El trámite de los incidentes se encuentra en los artículos 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, en los que se regula: Promovido el incidente se dará audiencia a los otros

interesados, si los hubiere, por el plazo de dos días; si hubiere hechos que probar se abrirá a prueba por el plazo de diez días; y se resolverá el incidente sin más trámite dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia.

Veamos ahora del por qué de esta norma (Art. 380 C.T.): Es obligación del Estado el fomentar la negociación Colectiva, según lo estipula el artículo 106 de la Constitución Política de la República "... Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva..." y en igual forma lo regula el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio sobre el fomento de la negociación Colectiva), en tal sentido esta norma tiene por objeto proteger el derecho de negociación colectiva, para que el patrono con tal de no negociar, despidió a cuanto trabajador apoye el movimiento y peor aún a quien o quines lo organicen.

Es por ello según mi criterio que se debe de solicitar autorización al Juez que conoce del Conflicto Colectivo, para que autorice o no, la terminación de un contrato de trabajo, analizando en forma muy conciente si afecta o no al movimiento de los trabajadores en la negociación colectiva que se está realizando y lógicamente su resolución no puede prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, en primer lugar porque dejaría en un estado de indefensión al trabajador, para poder hacer sus reclamaciones al patrono; y en segundo lugar porque se está ventilando mediante un incidente y no como corresponde en un procedimiento de conocimiento.

Ahora bien, si no se solicita la autorización que indica la ley, estaremos frente a otra institución que es la reinstalación, la que abordaré más adelante.

En el caso de las Instituciones del sector público descentralizado se presentan varias interpretaciones y distintas formas de proceder, tanto de jueces, abogados, trabajadores y patronos.

Indica el artículo 4 literal C), párrafo tercero y literal C.1), de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado: "Tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes:

C.1) Cuando el trabajador incurra en causal de despido; y..."

Con fundamento en esta norma, las autoridades de las Instituciones descentralizadas, en su mayoría se han dado a la tarea de argumentar causas justas (aunque no existan) para el despido, y así no solicitar dicha autorización, por ello los

trabajadores acuden a los tribunales de trabajo a solicitar su reinstalación.

Según las entrevistas realizadas a Jueces de Trabajo y Previsión Social, sostienen que se procede a dar autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, regularmente a cualquier solicitud de esta naturaleza que se presente a sus Juzgados, sin entrar a conocer sobre la justicia o injusticia, y se analiza el hecho que el patrono ya no quiere tener a ese trabajador dentro de su Institución, pudiendo en su caso el trabajador emplazar al patrono, como ya se expuso con anterioridad.

Expresaron de igual forma, que la única causa por la que no se autoriza una terminación de la relación laboral, es en el caso que esta autorización afecte en forma directa el movimiento y aunque no generalizado el criterio, también cuando se evidencie que realmente no existe causa para dar tal autorización, sin expresar cual pueda ser una causa que afecte el movimiento, concluyen que regularmente siempre se otorga la autorización.

Por su parte, los abogados, sostienen que esta autorización se debe de solicitar en todo caso, siempre que la Institución se encuentre emplazada y que es el único medio, para hacer pensar al patrono que por no pedir dicha autorización puede ser tomado como represalia y libre de reinstalar al trabajador deberá de pagar una multa que oscila entre mil a cinco mil quetzales y un arresto de quince a treinta días. (art. 379 Código de Trabajo).

Pero también sostienen que como abogados su función es la de orientar a la entidad nominadora y no la de tomar decisiones por ella, por lo que con regularidad la autoridad para quien trabajan decide destituir a los empleados públicos sin contar con dicha autorización.

Para los Sindicatos del sector público descentralizado, dicha solicitud de autorización de terminación de contratos de trabajo, a como se aplica actualmente, no es más que una farsa revestida de legalidad por el Órgano Jurisdiccional, quien obedece la política del gobierno de turno, en su sistematizada actividad de desarticular el movimiento sindical, ya que siempre autorizan la terminación de los contratos de trabajo, sin analizar si realmente, afecta o no el movimiento o la negociación.

Expresaron de igual forma, algunos de los dirigentes entrevistados, que los trabajadores de los tribunales han manifestado que hay mucha presión, para poder resolver los casos concretos y que también ellos como asalariados, deben de cuidar su trabajo.

Particularmente considero, que los jueces en su actuar resuelven apegados a derecho, ya que la ley indica únicamente que se debe de pedir autorización para la terminación de cualquier relación de trabajo y no indica en ningún momento en que sentido se deba resolver dicha solicitud, dejando de esta forma en manos del juzgador tal decisión.

Nuestra ley laboral en este sentido, carece de texto en el cual se pueda fundamentar por lo menos el criterio de los jueces; podría citar como ejemplo: "NO SE AUTORIZARAN LAS SOLICITUDES DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, CUANDO ESTAS AFECTEN EL MOVIMIENTO O LA NEGOCIACION COLECTIVA", y a pesar de que no existe tal texto los Jueces de Trabajo así tratan de aplicarlo.

Según entiendo, afectará el movimiento cuando dichas solicitudes sean masivas y por supuesto de trabajadores afiliados o coaligados, en tal caso al reducir en forma cuantitosa el número de trabajadores en la Institución y en especial de los que apoyan el movimiento, debilita la organización y la negociación no se realiza; igual sucedería cuando que se cuente con el número exacto que es requisito para integrar un sindicato de trabajadores, (según la ley son veinte), al autorizar una terminación, automáticamente estaríamos habilitando una causal para la extinción de esa organización sindical.

En relación a la opinión de los Sindicatos, estoy de acuerdo en que es una política de gobierno, en cuanto a desarticular el movimiento sindical, ya que hoy por hoy, aún con lo desgastado de estas asociaciones profesionales, debido a malos y oportunistas dirigentes, es la única forma de alcanzar conquistas laborales y presionar al Estado, y lo señalo como política, porque como sostienen varios abogados, el decreto 71-86 reformado por el decreto 35-95, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, regula los casos de terminación de la relación laboral, en caso de que se este realizando directamente una huelga y no así confundirse con una fase previa a dicha acción, que dicho sea de paso, dicha ley extingue el derecho mismo de la huelga.

Considero pues, que ese artículo 4to. Lit. C.1) del decreto 71-86, únicamente especifica que NO podrá tomarse como represalia por parte de las Instituciones descentralizadas, cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; o sea que aunque se pidiera dicho pronunciamiento al Juez de Trabajo, éste no podrá hacerlo.

La norma citada no dice que NO se deberá de pedir autorización para la terminación de la relación laboral, ni cosa parecida; es ahí donde el Estado manifiesta su orientación política en cuanto a los trabajadores, al facultar que sean despedidos sin

trámite alguno, creando en este sentido sisma en las organizaciones sindicales, ya que no hay observancia de las normas de trabajo de ninguna jerarquía, desde los convenios internacionales, la Constitución, hasta las convenciones colectivas de trabajo; por tal motivo los trabajadores han llegado a cuestionarse: *¿De qué sirve que se hayan dictado prevenciones, al plantear el conflicto colectivo?*

Aunado a esto, el procedimiento que debería de tardar no más de quince días, se prolonga por meses, años, y al terminar el incidente, se sujeta a una apelación que tardará igual plazo; y mientras esto ocurre el patrono deberá de soportar y pagarle aunque no lo quiera, a un trabajador que a él no le sirve (en el caso de existir causa real justificada); y el trabajador cuyo único pecado fue apoyar la negociación colectiva, mantiene una presión física y psicológica, al saber que no cuenta con estabilidad laboral y así también soportar todos los maltratos y desprecios de su patrono.

En la exposición, queda plasmado en forma clara, la no observancia a plenitud de los principios generales y procesales del Derecho del Trabajo, en este tipo de incidentes.

4.2 INCIDENTE DE REINSTALACION

Inicio este punto aclarando que la reinstalación, en el caso de los conflictos colectivos económico-sociales, en la mayoría de los Juzgados de Trabajo no se tramita como un incidente, así como se le conoce en la práctica, porque en realidad se trata de una acción de reinstalación, una cuestión de reinstalación, esto debido que en la misma norma se señala en forma taxativa, como se debe de proceder y en consecuencia no se debe utilizar ningún tipo de procedimiento.

En el punto anterior se expuso, qué es lo que se debe hacer cuando se desea terminar con una relación laboral, estando emplazada una Institución, de acuerdo al artículo 380 del Código de Trabajo; y de no cumplirse con lo estipulado en el primer párrafo de este artículo, se debe atender a lo señalado en los párrafos segundo y tercero del mismo artículo:

"Si se produce terminación 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 aun así persistiere la

desobediencia, ordenará la detención del responsable para que se 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 constar 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."

En una relación laboral normal, esta norma no surte efecto jurídico alguno, y el único objeto de probar la justicia o injusticia de un despido es el de sancionar o no, pecuniariamente al patrono por la acción tomada.

Ahora nos interesa analizar la función de esta norma, al estar empujada una Institución. En el caso que un patrono despidiera a cualquier trabajador sin solicitar la autorización al juez competente, lo correcto sería que el patrono se haga acreedor a la sanción señalada en el artículo 379 del Código de Trabajo y reinstalar inmediatamente al trabajador destituido.

Retomando las entrevistas realizadas a los Jueces de Trabajo, en este caso difieren en sus criterios respecto a otorgar la reinstalación e incluso difieren en el procedimiento para otorgarla.

Algunos sostienen que sin más trámite, una vez solicitada y probado que el trabajador realmente sostuvo relación laboral con la Institución demandada, procede a ordenar la reinstalación.

Otros son del criterio que al ordenar la reinstalación, sin antes haber oído al patrono, violan su legítimo derecho de defensa garantizado por la Constitución; por lo que conceden audiencia al patrono previo a pronunciarse sobre la reinstalación.

En el caso especial de otorgar la reinstalación, cuando el Estado alude la literal C y C.1 del artículo 4to. del decreto 71-86 reformado por el decreto 35-96 (anteriormente comentado), han resuelto que previo a otorgar la reinstalación, se pruebe en la vía ordinaria, la justicia o injusticia del despido.

En los tres criterios planteados anteriormente, las salas jurisdiccionales correspondientes, han ratificado los fallos de primera instancia.

Los abogados, por su parte sostienen que la reinstalación es el derecho que tiene el trabajador a ocupar su puesto de

trabajo en igualdad de condiciones a como se encontraba antes del despido. aquí se debe de otorgar la reinstalación como lo señala la ley, sin importar que el trabajador haya o no incurrido en causa justa para el despido; si el patrono no cumplió con solicitar autorización como lo indica la ley, debe sujetarse a las consecuencias que la misma ley señala. no es una cuestión de hecho sino de derecho.

Así también indican que para otorgarla, aunque no lo diga la ley, el juez debe de atender que el trabajador que la solicita sea parte realmente del conflicto planteado para otorgarla, en caso contrario no.

Consideran que esta norma ata las manos del patrono, teniendo que soportar a trabajadores ineficientes, pero que al mismo tiempo garantiza la estabilidad laboral de los que sean despedidos sin previa autorización judicial en forma injusta y sólo por participar en el movimiento, expresan que la norma debiera ser más amplia y específica.

Los Sindicatos sostienen que en muy pocos casos hay pronunciamientos justos y apegados a la ley, y estos casos no tienen objeto, porque aunque el juez lo ordene, el patrono no concede o acata dicha orden, retardándola hasta el punto de desesperar al trabajador, para que desista. Y en otros casos la otorga obedeciendo la orden judicial, pero al reiniciar el trabajador sus labores, le hace la vida imposible hasta el punto de obligarlo a que renuncie.

En cuanto a los diversos criterios considero lo siguiente:

a) De los Jueces:

Me inclino por el criterio que sigue aquel juez al que únicamente ha de probarse la relación laboral existente y procede a otorgarle la reinstalación al trabajador, sin más trámite; esto claro está, con fundamento en el artículo 380 del Código de Trabajo, que indica en forma imperativa en su primer párrafo que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez; la consecuencia de no realizarlo como lo señala la ley se encuentra en el párrafo del mismo artículo, que es la reinstalación inmediata.

Esta situación la aprecio como la teoría de: "No hay efecto sin causa, ni causa sin efecto", en tal sentido, si no se solicitó autorización para la terminación de la relación laboral, me debo de atener a una reinstalación.

A diferencia que si solicito autorización y me la conceden, el efecto será hacer efectivo tal despido, sin consecuencia de reinstalación posterior.

No comparto el criterio que se le otorgue audiencia al patrono previo a declarar la reinstalación, porque como ya lo expuse la ley le señala que debe de pedir autorización para poder despedir a un trabajador y si no lo hace lo debe reinstalar y en este caso más pareciera que la tutela se le deba de otorgar al patrono y no al trabajador.

Es aquí donde se trasciende el principio tutelar hacia el trabajador, y si no funciona así, se transgrede la norma y el principio; interpreto en sentido muy particular que otorgarle audiencia al patrono es desarticular la norma y la tutela, porque esta norma equipara al trabajador con el patrono al otorgarle protección jurídica preferente.

Si bien es cierto, se debe respetar el derecho de defensa que garantiza la Constitución en su artículo 12, también lo es que se debe de aplicar la ley especial al caso concreto y esta prevalece, no se puede como lo señala la Ley del Organismo Judicial en su artículo 3, alegar ignorancia de la ley, por lo que, si no se cumple en este caso con lo que se regula en la ley, se debe de sujetar a las consecuencias.

En cuanto al derecho de defensa, si de ello se trata, existen los procedimientos que señala el mismo Código de Trabajo como medios de impugnación, los cuales puede hacer valer la parte que se considere afectada.

Siempre siguiendo con el criterio de los Jueces, en este caso con relación a los que sostienen que cuando se despide a un trabajador sin la autorización respectiva y éste solicita su reinstalación, el juez resuelve que previo a otorgarla se pruebe la justicia o injusticia del despido, basado en el artículo 4to. Lit. D.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga, esto lo considero una barbarie jurídica, por lo siguientes:

- Esta ley, como ya se expuso, debe de funcionar en caso de huelga y en ese momento hacer efectivos todos sus presupuestos, no como se pretende aplicar en caso de emplazamiento.
- Al hacerse de esa forma, se ignora por completo el **indubio pro operario**, que señala la Constitución en su artículo 106, ya que la Ley de Sindicalización y Huelga, no regula en ninguno de sus artículos la reinstalación, en cuyo caso se debe de aplicar el Código de Trabajo y la reinstalación como se indica en él, así también entra a regir en este caso el artículo 13 de Código de Trabajo el que señala: "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 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."

Por lo que no me explico, del por qué mandar al trabajador a que pruebe primero la justicia o injusticia del despido. ¿con qué fundamento?

- Perdemos lo realista y objetivo, la tutela, la estabilidad, el debido proceso, por cuanto que como en el caso de los trabajadores del sector público descentralizado, buscan la tutela que les otorga la ley y encuentro que si se la otorgan, pero de un modo muy especial, mandándolos a que ventilen un juicio ordinario de trabajo para probar la justicia o injusticia del despido, antes de concederles la reinstalación y como es sabido este proceso ordinario no tarda meses, sino a veces hasta años y en esta forma se castiga nuevamente al trabajador, después que si patrono fue quien incurrió en la falta, como trabajador junto con su familia deben de esperar como es sabido que el hambre lleque antes que la justicia.

En este mismo punto, existe un agravante adicional, la ley señala en su artículo 78 Código de Trabajo, que si el patrono no prueba la justa causa del despido, deberá de pagar indemnización, daños y perjuicios causados; dejándole nuevamente abierta la puerta al Estado, para que ayude que la única consecuencia de probar la justicia o injusticia del despido es ésa y no la de reinstalar al trabajador.

b) De los Abogados:

En cuanto al criterio que sostienen los abogados en relación a la reinstalación, considero que la ley no indica que se tenga que calificar si el trabajador es parte o no del conflicto colectivo, la ley indica que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada, no señala si son o no parte del conflicto, por lo que es acertada su exposición al señalar que esta norma debe de ser mas amplia y especifica, en la cual se indique un procedimiento sencillo y práctico, así como sus alcances.

De igual forma, mientras la reinstalación se regule tal y como se encuentra, considero que no es procedente que se deba condicionar la reinstalación a que el trabajador sea o no parte del conflicto, ya que no es lo que se expresa en ella actualmente.

c) De los Sindicatos:

En cuanto al criterio sustentado por los Sindicatos, claro está, que es de sobrada razón y acierto el manifestar que son pocos los casos en que se aplica la justicia como corresponde, esto debido a que también son pocos los funcionarios que actúan con apego a la ley y con propio criterio, a diferencia de la mayoría que sigue una política establecida, arbitraria e inhumana.

Al conjugar las experiencias de abogados y de sindicalistas se logra establecer que en su mayor parte la reinstalación en el sector público descentralizado, no funciona, debido a que al Estado nadie lo puede obligar actualmente a que cumpla; en ese sentido, se manifiesta el sesgo político de la reinstalación de la forma siguiente:

- 1.- Se ordena la reinstalación y se sanciona de conformidad con la Ley, por parte del Juez de trabajo, y el órgano del Estado únicamente toma su postura de no reinstalar al trabajador y mucho menos cumplir con alguna sanción, tanto pecuniaria como de arresto.
- 2.- Como lo señala el artículo 380 del Código de Trabajo, por no acatar la disposición del tribunal, el juez procede a duplicar la sanción, el Órgano estatal sostiene su postura de no reinstalar al trabajador.
- 3.- El juez de trabajo certifica lo conducente para que se cumpla con el arresto que señala la norma, por lo que este asunto pasa a ser materia penal, y por ser funcionario regularmente de alta jerarquía, los procesos no prosperan, porque al responsable de las faltas, al que se le está promoviendo la acción penal, es del partido de turno y lógicamente se declaran sin lugar tales acciones.
- 4.- El trabajador queda peor que al momento que solicitó su reinstalación, acabado física, psicológica y económicamente, sin lograr lo que la ley le garantiza como tutela, decepcionado del sistema, de los órganos jurisdiccionales y de la Ley.

Una variante a este sesgo, es que si se procede a reinstalarlo, pero no cumple con lo que le ordena el juez de trabajo de pagarle todos los salarios que dejó de percibir desde el momento en que fue despedido sin la autorización correspondiente hasta su efectiva reinstalación, aludiendo que la Ley del Presupuesto se lo prohíbe, ya que en su artículo 13 numeral 3, indica: "No se reconoceran sueldos no devengados ni servicios y suministros no prestados", interpretando que el trabajador no devengó su sueldo durante ese tiempo, por lo que no se le debe de pagar y si no se alude esto se dice que no

existe partida presupuestaria para realizar dicho pago.

En este caso ponemos una ley de carácter administrativo financiero, frente a todo un sistema laboral completo y por esa política pre-establecida se hace ver esta norma como superior a las normas laborales y a las órdenes judiciales, hecho que a mi criterio es totalmente improcedente porque la Constitución garantiza que el Estado en su régimen económico y social se funda en principios de Justicia Social (Arto. 18) y de igual forma el régimen laboral se fundamenta en ese mismo principio.

Y un caso más grave aún, de este sesgo, es que al Estado no se le puede embargar nada para obligarlo a pagar y en igual forma como lo expresan los abogados hay fallos de la Corte de Constitucionalidad en los cuales se resuelve que no se puede certificar lo conducente en materia penal por desacato o desobediencia a los funcionarios públicos, porque los organismos que integran el Estado no tienen personalidad, sino la tiene el Estado, que como es sabido es una ficción legal.

Se interpreta entonces, que la finalidad de este sesgo con todas sus modalidades es la de querer dejar a los trabajadores a la deriva, sin protección alguna.

Puedo concluir exponiendo que es lamentable que siendo el Estado quien debe de otorgar la tutela, el fomento y realización de la negociación colectiva, sea el primero que viola todos los principios generales y procesales del derecho del trabajo.

La única forma probablemente de obligar al Estado a respetar las leyes laborales y sus principios, talvez sea la de buscar y obtener un pronunciamiento de carácter internacional, pero eso no podrá lograrse hasta que realmente tomemos todos y cada uno conciencia de nuestro rol en la sociedad económicamente productiva.

Aunado a lo anterior es necesario analizar las ventajas y desventajas de la reinstalación, debemos ver cuánto beneficia y cuánto afecta a patronos y trabajadores y por último debe de regularse en forma absoluta.⁹⁷

⁹⁷ Fernández Rodríguez, Scarlett. La reinstalación como medio de Estabilidad Laboral. Tesis de Graduación 1,989. URL, Fags. 15 a la 17. 101. 102.

4.3 INCIDENTE DE REPRESALIAS

Definamos según el diccionario qué se debe de entender por represalia: "El vocablo suele emplearse en plural: represalias, por comprender un conjunto de medidas o reacciones...derecho o potestad que se arrogan los beligerantes para causarse recíprocamente igual o mayor daño que el recibido, especial violación de leyes, de alguna convención, o de una severa advertencia hecha para abstenerse de determinados métodos o acciones..."²⁸

Se entiende entonces como aquellas medidas que cada una de las partes toma en contra de la otra con el afán de provocar un daño, con el fin de obligarlo a que cumpla o desista de algo que pretende.

El artículo 379 del Código de Trabajo señala: "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos..."; nuevamente nos encontramos ante una norma que no indica cuales acciones tanto de patronos como de trabajadores puede ser interpretada como represalia, de esa cuenta se deja en manos del juzgador la facultad para calificar dichas acciones.

Las entrevistas realizadas, indican que para los jueces de trabajo y prevision social, se podrá calificar como represalia, cualquier acción del patrono hacia trabajadores o vice-versa, cuando estas acciones afecten la negociación o movimiento que se está llevando a cabo; debe de utilizarse el procedimiento de los incidentes y dependiendo la repercusión o efecto de la misma, así será la sanción que se imponga.

Para los abogados en igual forma, consideran las represalias como cualquier acción que se tome o que se realice en detrimento del movimiento, o en su caso, cuando afecte los intereses del patrono.

Los Sindicatos consideran que es una práctica reiterada por los funcionarios, tan común que a los jueces nunca les parece represalia, pero lo particular es que siguen sosteniendo que es parte de la política actual, ya que si los trabajadores interponen un incidente de represalias, este no avanza nunca en su trámite; en cambio si lo hace una Institución del Estado, se resuelve en forma acelerada; en igual forma como

²⁸ Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Pag. 664.

funciona la solicitud de autorización de terminación de la relación laboral, esta se ventila lo más rápido posible, mientras que una reinstalación difícilmente prospera.

Considero que el objeto de declarar una represalia, es en primer lugar que ésta cese, luego que se restituyan las cosas a su estado normal y por supuesto se sancione a la parte que la cometió.

De las entrevistas realizadas se logro establecer, que se consideran como represalias las siguientes:

a) **De los trabajadores en contra del patrono:**

- 1.- Obstruir la producción.
- 2.- Bajar la producción.
- 3.- Bajar la calidad de la producción o servicio.
- 4.- Realizar paros progresivos.
- 5.- Utilizar carteles, afiches, pancartas, con consignas contra el patrono.
- 6.- Cerrar los Centros de trabajo.

b) **De los patronos en contra de los trabajadores:**

- 1.- El cambio en las condiciones de trabajo.
- 2.- Presión y acoso psicológico.
- 3.- Retención de salarios.
- 4.- No proporcionar materiales para realizar el trabajo asignado.
- 5.- Condicionar promociones a cambio de renuncia al Sindicato o al movimiento.
- 6.- Capacitar solamente a personal que no es afiliado al Sindicato o bien que no apoya el movimiento.
- 7.- Incumplimiento de pactos y convenios colectivos.
- 8.- Despidos sin autorización.

Debemos de apreciar, que no solo existen estas causas enumeradas, sino muchas más, el problema con esta y con cualquier otra, es cómo probarlas en un incidente de represalias: si como se dijo el hecho de calificarlas está en manos del juzgador.

Dentro de las más usuales tenemos el despido sin justa causa y sin autorización, pero como vimos éste está sujeto a la reinstalación, de tal forma que se torna difícil el calificarlo y más aun cuando se trata de los trabajadores del Estado, que según la ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga, no se podrá tomar o calificar como represalia.

Así también, el cambio de condiciones de trabajo, en donde el patrono alude que no se debe de tomar como represalia, sino como dice el artículo 4 literal C, segundo párrafo de la Ley

PROPIEDAD DE LA DELEGACIÓN

BIBLIOTECA

de Sindicalización: "No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, cuando acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables."

En consecuencia según esta norma, el trabajador deberá de darse por despedido en forma indirecta e iniciar su reclamación en la tortuosa vía ordinaria y nunca podrá calificarse como represalia aunque así lo sea.

Nuevamente se manifiesta la arbitrariedad y abuso del Estado, quien debe de promover la negociación colectiva, atentando contra todo el sistema laboral, creando para su propio beneficio eximentes de reales represalias y respaldando con ello las acciones de sus funcionarios en contra de los trabajadores organizados.

En este caso si son diez personas los que dirigen el movimiento sindical o la negociación, como patrono para parar la negociación, les cambio a todas ellas sus condiciones de trabajo, atendido a que el juez, según esta norma no puede calificar dicha acción como represalia, aunque esta sea evidentemente en contra del movimiento.

Aún así, existen jueces que al integrar las normas de trabajo, resuelven que si existe represalia, ordenan el cese de las mismas, e imponen las sanciones correspondientes.

En el caso de las Instituciones descentralizadas del Estado en un conflicto colectivo, aparte de iniciar un incidente de represalias, inicia todo tipo de acciones penales, civiles, administrativas, que tengan a su alcance, para hostigar a los dirigentes sindicales y con ello obligarlos a que abandonen su causa de reivindicación económico social.

Ejemplo de estos casos, fueron manifestados por los sindicatos: por cuanto que en sus pactos colectivos se estipulan normas en las cuales se le otorga a uno o varios de los miembros del Comité Ejecutivo tiempo completo para realizar las actividades relativas al sindicato; la patronal entonces para hostigarlos y ocuparlos en procesos judiciales, con el afán de que desatendan el movimiento, los acusa ante la Fiscalía de delitos Administrativos del Ministerio Público de abandono de funciones, también los procesan en otras instancias por percibir salarios no devengados, pretendiendo que sean reintegrados, y al final cualquier otro delito que se puedan inventar: a los cuales lamentablemente, pese a

justificarse con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, como ley profesional, les da trámite el Ministerio Público y los tribunales de justicia; y al patrono en materia laboral poco le importa si prospera o no el incidente de represalias, si en otras instancias legales, realmente se está reprimiendo a los trabajadores y afectando el movimiento.

Concluyo expresando que dicha norma es poco funcional y que al igual que la reinstalación, a las Instituciones del Estado difícilmente se le puede obligar, habida cuenta que se deba de reformar dicho artículo haciendolo en forma clara y especifica; y no eximiendo por medio de otras leyes al Estado, que no deja de ser un patrono más dentro de una relación de trabajo, para que cumpla con lo estipulado en la Constitución en su artículo 4 que se refiere a la: "Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades...". Y de esta manera realmente se pueda aplicar y entonces se hagan prevalecer los principios generales y procesales del derecho del trabajo en este tipo de incidencias.

4.4 EXCEPCIONES DENTRO DE UN INCIDENTE

LAS EXCEPCIONES:

Expone el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, citando al Licenciado Jorge Ricardo Ferguson Maldonado, que la excepción "es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. Que unas, las perentorias, atacarán el fondo del asunto discutido (pretensión); y las otras, las dilatorias, únicamente se refieren al proceso en sí a efecto de depurarlo de aquellos obstáculos que impiden el normal desenvolvimiento de la defensa jurídica procesal."²⁷

Existen algunos criterios que discrepan en cuanto a la procedencia de cualquier tipo de recurso o excepción que se planteé desde el momento del planteamiento del conflicto colectivo económico social o durante el mismo, en tal caso el artículo 383 segundo párrafo regula:

"Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las

²⁷ Idem. obra citada, página 117.

resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase".

La consideración que hacen algunos juristas es que el juez de trabajo y previsión social cuando actúa en forma unipersonal hasta el momento en que se declara competente el tribunal de trabajo y previsión social, debe recibir cualquier tipo de excepción o recurso, ya que esto tiene por objeto el depurar el conflicto planteado y evitar ulteriores atrasos en su trámite.

Se fundamentan en el párrafo de la norma citada, estiman que la conciliación inicia a partir del momento en que se considera a cada uno de los miembros del tribunal de conciliación competente para conocer del conflicto respectivo.

Otros juristas consideran que la Conciliación inicia desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones al juez respectivo como lo regula el artículo 379 del Código de Trabajo, hacen tal consideración fundamentándose en la interpretación de las normas ya que el artículo 383 antes indicado forma parte del capítulo segundo del título duodécimo, que regula específicamente la CONCILIACION, que inicia en el artículo 377 y termina en el artículo 396, debiendo interpretarse en conjunto. Esto debido a que todo lo regulado en los artículos anteriores al 383 es parte esencial para que se realice al final la junta de conciliación y en consecuencia en parte del procedimiento de conciliación.

Sin entrar a analizar a fondo cada una de las posturas, considero que ambas cuentan con suficiente fundamento legal y doctrinario como para sostenerse en un caso concreto, y será el juez nuevamente quien resuelva la procedencia o improcedencia de cada criterio al momento que le sea planteado.

El mayor problema considero que es el que cada juzgado de trabajo cuenta con su propio criterio para resolver los casos concretos y cada sala de apelaciones resuelve en forma distinta, no permitiendo tales hechos crear jurisprudencia en materia laboral por no contar con fallos repetitivos en el mismo sentido, careciendo en consecuencia de certeza jurídica.

Sin apartarnos de las consideraciones anteriores y retomando el punto esencial con relación a las excepciones dentro de los incidentes, hago el siguiente planteamiento: son o no procedentes (las excepciones) dentro de un incidente considerando que estos son asuntos accesorios de un proceso principal, y las excepciones también son cuestiones accesorias de un proceso principal, en consecuencia nos encontramos en presencia de un asunto accesorio de otro asunto de igual naturaleza; es por ello que no tienen a cuenta, y se deberán de

analizar si al aplicarse o no aplicarse se violan los principios generales y procesales del derecho del trabajo, que es el asunto que nos ocupa.

En este sentido los jueces entrevistados, sostienen que si se les plantean excepciones dentro de los incidentes, el Tribunal les da trámite, aunque por no estar regulada tal acción, es un punto muy discutible, pero en pro de que las partes puedan hacer valer sus derechos se deben de acomodar y resolver.

Este criterio es casi generalizado, con relación a aceptarlas para su trámite conforme la vía de los incidentes, declarándolas con o sin lugar, según sea el caso concreto, al proferir la resolución que las resuelve en definitiva.

Los abogados sostienen que las leyes no lo prohíben y en consecuencia, toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no les prohíbe, amparándose en el artículo 5 de la Constitución; por otra parte también lo utilizan como medio de defensa y como bien es sabido para depurar los procesos.

Este criterio no es generalizado ya que también hay algunos que sostienen que no son procedentes dentro de un incidente, debido a que éste no es un proceso de conocimiento y que si se pueden utilizar, pero carecen de fundamento legal alguno.

Los Sindicatos sostienen que no es más que una táctica dilatoria por parte del Estado, ya que no hay observancia del derecho; y otros manifiestan que si se les debe de dar trámite; lo que pude apreciar en este caso de las excepciones, es un deficiente conocimiento de esta institución procesal, por parte de la dirigencia sindical.

Considero que aunque las excepciones al igual que los llamados incidentes, son asuntos accesorios de un asunto principal, y se les debe de dar trámite, formando aunque suena ridículo un asunto accesorio de otro asunto accesorio, esto claro está, al amparo de tutelar a los trabajadores esencialmente, quienes son según lo manifestado por los jueces quienes más utilizan esta acción, regularmente por prescripción o falta de personalidad, en los incidentes de autorización de terminación de contratos.

Lo que se promueve es no dejar en estado de indefensión a las partes, pero lamentablemente esto provoca atrasos en los incidentes planteados, ya que se obstruye la celeridad del proceso.

A la fecha existen fallos de primera instancia, declarando con lugar excepciones planteadas dentro de un incidente, los que son apelados y han sido confirmados por las respectivas Salas jurisdiccionales; y esto así permanecerá hasta que se prohíba

en forma taxativa el uso de las mismas dentro de los incidentes o bien se autoricen y se regulen, pero realmente para hacer cualquiera de las dos cosas se deberá de estudiar y analizar muy a fondo.

4.5 NULIDADES

El recurso de nulidad, no es un incidente, pero éste se origina tanto del asunto principal como de los incidentes, haciéndolos más tardados y endorrosos, de esa cuenta nos interesa analizar cuanto afectan la negociación colectiva o si al contrario la benefician.

El artículo 365 del segundo al quinto párrafo, regula este recurso:

"Podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procesante el Recurso de Apelación. El recurso de Nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El Recurso de Nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Quando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el Recurso de Apelación que deberá de interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia de las partes."

Es entendido entonces que este recurso procede cuando el tribunal de trabajo, ha infringido los procedimientos establecidos para los casos concretos.

Sostienen algunos jueces, el criterio de rechazar este recurso cuando lo consideran frívolo o improcedente, sin entrar a conocerlo; y otros con apego siempre a la ley, les dan trámite inmediatamente, dejando al final el respectivo pronunciamiento.

Por su parte los abogados lo consideran como un remedio jurídico, con el cual se subsanan deficiencias del proceso y garantizan a su cliente que se agotan todas las instancias o recursos existentes; de la misma forma la decisión siempre está en manos de su cliente, quien podrá decidir si se hace uso de tal recurso o no.

Los Sindicatos aluden que este recurso es más utilizado por la patronal y muy pocas veces por los trabajadores, así también que cuando se interponen, los fallos que se emiten respecto a estos son políticos, porque con ello los jueces cambian de parecer, provocando esto inseguridad jurídica, debido a que los jueces no son imparciales y los procesos son demasiado lentos.

El otro factor que afecta exponen, es que el Recurso de Nulidad, al ser interpuesto y resuelto, es sujeto de plantear ante esa resolución el Recurso de Apelación, entonces nos encontramos ante otro trámite tedioso y tardado, hasta el punto que el trabajador desista del mismo por cansancio.

Me adhiero al criterio de los jueces que le dan trámite inmediatamente al recurso, tal y como lo señala la ley, siempre y cuando este no sea extemporáneo.

En cuanto a la postura de los abogados la considero muy acertada, ya que muchas veces los jueces emiten fallos, habiendo omitido requisitos esenciales de forma, así como las partes, siendo necesario enderezar o curar ese procedimiento viciado; en tal sentido como fué manifestado por un abogado no se trata de uso o abuso del recurso, sino de una contienda jurídica en la cual se debe de defender al cliente con todos los recursos disponibles, siempre que estos sean procedentes.

En cuanto a lo expresado por los Sindicatos, considero que sí hay una corriente política que presiona a resolver en determinada forma, pero no es tanto ese el mal, como lo es el de la infraestructura y organización con que cuenta el Organismo Judicial, el cual muchas veces no respalda a sus jueces en los fallos que emiten; de igual forma la ley señala los procedimientos e incluso sus plazos, pero por la acumulación de tanto proceso, en tan pocos juzgados, no es posible resolverlos en tiempo.

También considero que tanto patrono y trabajadores con el solo propósito de retardar los procedimientos, interponen este tipo

de recursos y cualquier otro que este a su alcance, siendo el peor efecto el desaparecer la celeridad del proceso.

De esa cuenta, el Recurso de Nulidad, es desde mi punto de vista es positivo, porque beneficia más de lo puede afectar la negociación colectiva, ya que nos sirve para subsanar deficiencias y aunque en la actualidad sea muchas veces mal utilizado y no resuelto en los plazos establecidos, es algo que al resolverse los inconvenientes existentes para su aplicación, sera un remedio muy eficaz.

5.- INCIDENTES DENTRO DE UN PROCESO ANORMAL

a) HUELGA LEGAL, HUELGA ILEGAL Y HUELGA DE HECHO

El transcurso normal de un movimiento o negociación colectiva, conlleva, como se analizó en capítulos anteriores un procedimiento tardado y poco efectivo hasta llegar, luego de concluida la fase de la conciliación, en un conflicto colectivo a solicitar que se declare la legalidad de la huelga, para poder llevar a cabo dicha acción. esta declaratoria es parte de la cuerda principal y si no se solicita dicha declaración al tribunal y se realiza, estaremos en presencia de una huelga ilegal, o bien ante una huelga de hecho.

Para que se declare una huelga ilegal o de hecho, es necesario que la parte afectada plantee el incidente respectivo.

Previo a analizar este tipo de incidente, estudiaremos que es la huelga y algunas de sus modalidades.

HUELGA:

Etimológicamente la palabra huelga procede de huelgo, espacio de tiempo en que uno está sin trabajar; y a su vez huelgo proviene de holgar, con raíz latina en *follicare*, que quiere decir respirar, tomar aliento o descansar, tras un esfuerzo o fatiga especialmente después de un trabajo manual.⁶⁰

Existe un sin número de definiciones doctrinarias de la huelga pero cito la del Doctor Mario de la Cueva, por ser la que a mi

⁶⁰ Cabanellas, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Pág. 150.

criterio se ajusta más a nuestro medio: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de los trabajadores y patronos".⁴¹

En nuestro medio también se expresa que la huelga es: La máxima expresión de violencia regulada en ley.

Veamos entonces la definición legal, según el artículo 239 del Código de Trabajo: "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 su vez, el artículo 241 del mismo cuerpo legal estipula: "Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación; y
- "c) 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 de plantearse al conflicto colectivo de carácter económico-social."

En el cumplimiento de estos requisitos existe inobservancia de varios principios tanto generales, como procesales, ejemplo de ello lo traemos a cuenta:

El caso más evidente es el de la violación al principio de inmediación, en el requisito del recuento de los trabajadores, que por costumbre los tribunales delegan dicha función en la Inspección General de Trabajo.

De la realización de esta acción se desprenden varios criterios:

⁴¹ Mario de la Cueva, citado por Beatriz Orfelia de León Reyes de Barrera, Los Conflictos del Trabajo, Tesis de Graduación 1.986. URL.

Para los Jueces de Trabajo y Previsión Social:

Es una costumbre inveterada que no debería ser así, pero que lamentablemente por la falta de infraestructura con que se cuenta en el Organismo Judicial, no lo pueden realizar los jueces en forma personal.

Para los Abogados litigantes:

Algunos sostienen que es algo ilegal, porque la jurisdicción es indelegable, y en igual forma debe observarse el principio de inmediación, que se pierde o desaparece cuando el juez no realiza dicha acción en forma personal.

Aunque otros sostienen que no es ilegal y que no desaparece el principio de inmediación, porque basta con que exista un orden de juez competente para que se realice dicha acción, llegando de esta forma el principio de inmediación a cualquier parte de la República; además que la ley señala que se puede solicitar el auxilio de autoridades para cumplir con la justicia.

Para los Sindicatos del Sector Público Descentralizado:

El hecho que intervenga la Inspección General de Trabajo, es ilegal, ya que el juez debe de estar en contacto con las partes; se viola el principio de inmediación, así también que el caso del Sector Público es especial porque la Inspección General de Trabajo, se convierte en juez y parte dentro del proceso, debido a que pertenece en igual forma al Organismo Ejecutivo, y realiza una función que es exclusiva de los jueces.

Sostienen también que no debiera de existir dicho conteo, porque actualmente solo evidencia a los trabajadores que apoyan la huelga y posteriormente le servirá al patrono para hostigarlos.

De los distintos criterios expuestos, considero que al amparo de los artículos 203 de la Constitución: "Independencia del Organismo Judicial y potestad de Juzgar. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones...La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia. (lo subrayado es propio)

Este artículo señala que los otros organismos del Estado deberán prestar el auxilio que se les requiera, considerando que esto se refiere estrictamente al cumplimiento de resoluciones, como por ejemplo una orden de embargo de salario en caso de un juicio de alimentos y no así para la formación de dicha orden, que en nuestro caso el conteo de los trabajadores es determinante para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga. Otro ejemplo del cumplimiento de sus resoluciones como auxilio de los otros organismos del Estado lo encontramos en el artículo 394 del C.T.: "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..."; en igual forma lo encontramos en otros artículos en los cuales es requerido el apoyo de las autoridades para que se cumpla con las resoluciones de los Tribunales y no para su formación.

El artículo 57 de la Ley de Organismo Judicial, contempla: "Justicia. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución Política de la República y demás leyes que integran el ordenamiento jurídico del país.

La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de los juzgado. La justicia es gratuita e igual para todos.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir ni interferir en la administración de justicia.

Los Organismos del Estado, sus dependencias y entidades autónomas y descentralizadas deberán prestar a los Tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Igual obligación tienen los particulares."

Aunque parezca redundancia, la Ley del Organismo Judicial, tiende a ampliar a regular en forma específica la función esencial de la Corte Suprema de Justicia y la prohibición expresa de no intervenir ni interferir en esa función, y concluye ordenando que los demás organismos del Estado, le deberán de prestar auxilio para el cumplimiento de dicha función.

El último párrafo de este artículo al referirse al auxilio, también va dirigido hacia los particulares y si se aplicara en todos los casos como con la intervención de la Inspección General de Trabajo en el recuento de los trabajadores, el día de mañana tendríamos a cualquier particular realizando un reconocimiento judicial o cualquier otra función propia de los

Jueces.

Fuedo concluir sosteniendo que, según mi criterio es impropcedente la intervención de la Inspección General de Trabajo en el recuento de los trabajadores, ya sea que obedezca a una costumbre, a la falta de infraestructura, a una supuesta celeridad en el proceso, etc., porque aunque medie una solicitud de juez competente, a este no le consta en forma personal y fehaciente los hechos que conocerá por medio de un informe. Así lo considero, y así lo considera, además de ilegal, el Licenciado Erick Estuardo Pocasangre Morán, en su trabajo de Tesis.⁶²

Sin haber entrado aún al incidente propiamente dicho, se ha desmostrado que en la cuerda principal de un conflicto colectivo de carácter económico social, existe la inobservancia de los principios del derecho del trabajo, como lo es en este caso del principio procesal de inmediateción.

Ahora veamos, según la ley, las modalidades de huelga de hecho y huelga ilegal.

Nuestro Código de Trabajo, indica en el artículo 239 último párrafo: "Huelga ilegal es la que no llenó los requisitos que establece el artículo 238." Si analizamos en conjunto este cuerpo legal encontramos que el artículo 238 del código, fue derogado, en consecuencia estamos en presencia de una laguna legal; de esa cuenta, cómo se puede calificar una huelga ilegal?

Al respecto, jueces y abogados coinciden en que no es necesario ese precepto legal, ya que se puede interpretar que si no se cumple con los requisitos de la huelga legal que señala el artículo 241 del Código de Trabajo, automáticamente sera ilegal, sin mas que comentar.

Se asume también que si se lleva a cabo una huelga sin antes haberse pronunciado el tribunal sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, o bien cuando se realiza una huelga sin existir ningún procedimiento colectivo en trámite es una huelga de hecho y se deben de tomar medidas para la protección social como lo indica el artículo 255 segundo párrafo del Código de Trabajo:

"En caso de huelga o paro ilegales realizados, o en caso de

⁶² Pocasangre Morán, Erick Estuardo. Impropcedencia de la Intervención de la Inspección de Trabajo en la Diligencia del Recuento de los Trabajadores que Apoyan el Movimiento de Huelga, tesis de graduación 1,974. UFM.

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."

Luego de realizada la acción sin contar con la autorización correspondiente, llegamos al punto del planteamiento del Incidente de declaratorio de ilegalidad de la huelga; es entendido que este incidente solo se podrá interponer o solicitarse cuando de los actos de los trabajadores se evidencie tal hecho y se deberá de proceder de conformidad con el artículo 394 4to. párrafo del Código de Trabajo: "Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el periodo de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que porcedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate."

Si se cumpliera con lo regulado en esta norma, con esa celeridad, existirían todas la ventajas y garantías de sancionar a los trabajadores con la pena máxima laboral, que a mi criterio es la de dar por terminada la relación laboral por parte del patrono sin incurrir en responsabilidad alguna, como lo estipula el artículo 244 del mismo cuerpo legal:

"Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que huelgaren.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes..."

En este caso estamos en presencia de una de las consecuencias de la no observancia del debido proceso, si los trabajadores realizan una huelga sin la declaración respectiva y se les prueba tal hecho su sanción a criterio del patrono, será la de quedarse sin empleo.

Este mismo artículo al analizarlo ostendidamente, nos tiende a confundir un poco, porque enuncia dos presupuestos distintos: Primero: Dice cuando la huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren; considero que se refiere al caso en el que se acudió al tribunal correspondiente a solicitar la declaratoria de la legalidad de la huelga, pero

lamentablemente no se pudo cumplir con alguno de los requisitos que señalan las normas para dicha declaración, en consecuencia el tribunal se pronuncia en sentido desfavorable declarándola de hecho.

El segundo supuesto lo encontramos en el párrafo que enuncia: "Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima"; considero en este supuesto que se refiere a la acción misma, que sin haber hecho solicitud alguna, sin mediar declaración de ninguna naturaleza por parte del tribunal, los trabajadores llevan a cabo una huelga, será en este caso una huelga de hecho o ilegítima.

Traigo a colación estos dos supuestos, porque en la práctica se maneja como sinónimo la huelga de hecho y la huelga ilegal, pero el punto esencial de esto es que las normas que regulan la huelga a mi criterio, no fueron creadas atendiendo a los principios generales del derecho del trabajo, debido a que no existe realismo y objetividad, porque para poder llegar a la declaratoria de una huelga legal los trabajadores deben de agotar un trámite verdaderamente tortuoso que no se ajusta a la realidad y además para declarar si es ilegal la huelga únicamente se atiende a si lleno o no los requisitos que señala la Ley, debiendo de observarse otras circunstancias para ello.

A pesar de todo esto, se reforma la ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en la cual difícilmente se puede determinar cuales son o dejan de ser servicios esenciales para el Estado, vedándose casi por completo el derecho de huelga de los trabajadores del Sector Público y mandándolos a ventilar su conflicto por medio del arbitraje, que es otro procedimiento largo y tortuoso.

b) PARO LEGAL, PARO ILEGAL Y PARO DE HECHO

Al igual que en el punto anterior, iniciaré este tema, partiendo de estudiar que es el Paro, también conocido como Lock Out.

Naturaleza Jurídica:

Se ha dicho que en contraposición al derecho de huelga que asiste a los trabajadores de abstenerse de trabajar para ejercer fuerza sobre el patrono, así asiste a los patronos el derecho de cerrar sus empresas como medio de presión hacia los trabajadores, y a esta figura se le llama para patronal o lock out.

Los tratadistas que han escrito sobre el paro no le dan mayor relevancia al ejercicio de dicho derecho, ya que manifiestan

que históricamente en la práctica casi no se ha dado, pues constituye una medida extrema y el patrono tiene medios superiores con los que puede presionar a los trabajadores sin necesidad de llegar a esta medida; así pues algunos estiman que es casi un derecho simbólico.

El paro es considerado como un delito en aquellos países en los que los conflictos colectivos son considerados de tal manera, pero jurídicamente en los países en ha sido aceptado, ha evolucionado de una facultad de hecho, que originalmente consistía, a un derecho legalmente reconocido. Sin embargo, el ejercicio de tal derecho viene al apostre a perjudicar al patrono, pues en el mejor de los casos sólo implicaría pérdida en sus ingresos al parar la producción, ocasión que aprovecharían sus competidores; y esto siempre y cuando no fuere declarado ilegal, debiendo además en este último caso pagar los salarios a todos los trabajadores a quienes no se les permitió ingresar a laborar, amén de reinstalarlos en sus puestos de trabajo.

Definiciones:

Etimológicamente la palabra lock-out, de origen inglés significa cerrar para afuera, cerrar la puerta, no dejar entrar, encuadrando así la idea de impedir el ingreso; en el caso concreto, a los trabajadores de una empresa.

El término lock-out y la palabra paro son los que han sido más aceptados para expresar el cierre temporal de las empresas por iniciativa patronal; se han descartado aquéllos de clausura y contrahuelga.

- Es la decisión empresarial consistente en la clausura temporal del lugar de trabajo con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores, para mantener las condiciones de trabajo existentes o crear otras más favorables a la empresa.⁴³
- El lock-out es una suspensión de la actividad de la empresa por parte de uno o más empresarios, en defensa de un interés colectivo, contra los intereses colectivos de los trabajadores.⁴⁴
- El paro patronal se manifiesta por la suspensión temporal de la actividad, parcial o total de la empresa, dispuesta por el o los empresarios para secundar la defensa de sus intereses.

⁴³ Manuel Alonso García, citado por Beatriz Orfelia de León Reyes, Los Conflictos del Trabajo, Tesis de Graduación 1.986. URL., Pág. 53.

⁴⁴ Santoro-Pasarelli, citado por Beatriz de León, Pág. 53.

frente a los trabajadores.⁵⁹

El Código de Trabajo en su artículo 245 lo define como:

"Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare."

Los requisitos que se deben de llenar para que sea declarado un paro legal se encuentran contenidos en el artículo 246, del mismo cuerpo legal:

"El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este periodo.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación."

Al igual que en el caso de la huelga hablamos de solicitar una declaración dentro de la cuerda principal del conflicto colectivo de carácter económico social planteado, llenando todo el procedimiento que la ley señala para la declaratoria de huelga.

Diffiere el paro de la huelga en su procedimiento en cuanto, que al ser declarado legal el paro, el patrono tiene que llevarlo a cabo dentro de tres días de finalizado el mes que se dió el aviso a los trabajadores; mientras que los trabajadores cuentan con veinte días para llevar a cabo la huelga, o estallarla como se le conoce en la práctica. (Arto. 395 C.T.)

Se denota en todo caso, que en la actualidad no hay observancia de plazos, y preceptos legales, siendo la consecuencia de esto mismo la no observancia a plenitud de los principios genereales y procesales del derecho del trabajo.

Si a pesar de lo que regula la Ley, no se cumple con solicitar la declaratoria del paro legal y se realiza el mismo, los trabajadores afectados deberán de acudir al tribunal a

⁵⁹ Tissebaum, citado por Orfelia de León, Pag. 59.

interponer el incidente de ilegalidad del PARO PATRONAL, como se le conoce.

Como se plasmó en la doctrina a un principio, es raro apreciar una acción de esta naturaleza por parte de los patronos, pero si se han dado casos; y aún más raro en el caso del sector Público Descentralizado.

El verdadero problema se presenta, cuando se ha realizado una huelga o un paro sin declaración favorable previa, es que por lo tardado del procedimiento para tal declaración, se termina los movimientos de hecho de los trabajadores y de los patronos, pero el incidente ya ha sido planteado y en consecuencia a menos que se desista del mismo, el juez deberá de emitir la resolución correspondiente, ahora bien con fundamento en que se puede emitir dicha resolución si la condiciones de la huelga o para ilegal o de hecho ya no existen.

Lo podrá realizar el juez, con las pruebas que presente las partes, pero según mi criterio la prueba reyna en estos casos es el reconocimiento judicial, que lamentablemente no llevo a realizarse; y como incremento a la problemática, surgen las argucias legales de las partes, que plantean frente a un incidente de ilegalidad de paro uno de ilegalidad de paro; ambos incidentes con sus respectivas pruebas; cómo podrá resolver el juez de trabajo, estos casos?

En atención a este cuestionamiento, se colocar al juez en una situación difícil, debido que ambos planteamientos existen y él con lo que consta en autos debera de determinar si el paro justifica la huelga o bien si la huelga justifica el paro; y en el peor de los casos se podrá pronunciar en el sentido que existieron ambos movimientos ilegales?

Como respuesta a esta interrogante, soy del criterio que aquí debe de regir en forma plena el artículo 15 y 17 del Código de Trabajo, para poder darle solución a dichos incidentes; en tribunales existen a la fecha después de años de haber sido planteados los incidentes aludidos, los expedientes sin ser resueltos.

Fuera de los incidentes de ilegalidad de paro o de la huelga, ya analizados; y siempre dentro de la cuerda principal del conflicto, en el caso de haberse solicitado la declaratoria de legalidad y la acción de que se trate se realice de conformidad con la ley, debe solicitarse al juez que se pronuncie sobre la JUSTICIA O INJUSTIA DE LA HUELGA O PARO, atendiéndose a los que regulan los artículos 396, 242 y 252 del Código de Trabajo.

"Art. 396.- Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los artículos 242 y 252.

Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas 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 diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente.

Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el artículo 242, párrafo segundo y 252, párrafo último. LOa resolución deberá de contener:

- a) Razones que la fundamenten;
- b) Término dentro del cual deben de reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa;
- c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga;
- d) Obligación del patrono de 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 periodo 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;

y

- e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes.

Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de

garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 242, último párrafo y, en el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo tercero del artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en se haya incurrido."

"Art. 242.- 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 y 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.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal es declarada 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."

"Art. 252.- Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono."

Para concluir reitero, que según mi criterio no existe en ninguno de los incidentes analizados en este capítulo, la observancia plena de los principios generales y procesales del Derecho del Trabajo, contenidos en dichas las normas laborales, como se excuso, por diversos motivos se pretende hacer valer todas las justificaciones de entidades y partes que intervienen en un conflicto, este hecho: paro que en ningún momento son valederos.

CAPITULO V

OBSERVACIONES GENERALES

DE LAS NORMAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Y

DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

1.- DE LAS NORMAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

a) CONVENIOS INTERNACIONALES:

Existe una cantidad ya apreciable de convenios de caracter internacional que han sido ratificados por Guatemala, los cuales fueron acordados en la Organización Internacional del Trabajo; estos convenios se han visto aplicados en las normas constitucionales y ordinarias de la legislación guatemalteca, pero que no alcanzan según mi criterio su plenitud, debido a que existe un procedimiento que debe de cumplirse para que dichos convenios entren en vigencia en cada país y dependiendo de la política del gobierno de turno será o no tardado.

Ejemplo de esto, es el convenio 154 de la -OIT-, el cual fué adoptado el 19 de junio de 1,981 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su sexagésima Séptima Reunión, y cual fué por Guatemala hasta el 13 de mayo de 1,977 y que entra en vigor el 29 de octubre del mismo año; o sea dieciséis años y meses después de haberse adoptado.

El convenio 154 trata sobre EL FOMENTO A LA NEGOCIACION COLECTIVA, Guatemala siendo miembro de la -OIT-, tarda mas de un decenio para ratificarlo, en consecuencia se puede apreciar que los convenios internacionales no tienen en el caso del derecho laboral mayor fuerza y de ahí su poca observancia, así como la de pretender lograr una condena de caracter internacional cuanto tiempo llevaria esto; pero a pesar de ello la corriente humanitaria a nivel mundial trata de unificar los criterios de la mayoría de los países miembros y de esa forma alcanzar una superación económica y social de todos los trabajadores del mundo.

b) DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA:

Es un cuerpo legal y supremo con que contamos todos los guatemaltecos, y que debemos de hacer valer todos y cada uno, cumpliendo con las obligaciones que nos impone y por supuesto exigiendo el cumplimiento de los derechos que nos otorga.

Pareciera para muchos guatemaltecos, exceptivos, que los principios fundamentales consignados en la Carta Magna, son utópicos, pero considero que en cuanto al trabajo se refiere se cumplen aunque no a cabalidad y que el mayor problema es una decadente organización de los trabajadores del Sector Público Descentralizado, para hacer valer todos esos derechos consignados en ella.

También he de expresar que no solo es la poca o ninguna organización a nivel general, sino por las mismas corrientes de Convenios internacionales, se han plasmado instituciones en la Constitución que en un país como el nuestro, en vías de desarrollo, no contamos con la preparación suficiente para poderlas implementar, así como la falta de recursos y la mala práctica de los gobiernos de turno, que en su mayoría se han interesado más en satisfacer las exigencias de sus partidos políticos en vez de mejorar la situación general del país.

Si llegara el día que se cumpliera con los principios fundamentales que contiene la Constitución, habiendo subsanado en su mayoría las deficiencias con que contamos, puedo garantizar que nuestra Guatemala, será un país próspero que no tendrá nada en lo absoluto que envidiar a cualquier país del mundo en cuanto a su sistema de relaciones laborales, contrataciones y convenciones colectivas, siendo innecesaria la existencia de regulación de conflictos colectivos de carácter económico social.

c) DEL CODIGO DE TRABAJO:

Un cuerpo normativo con preceptos bellísimos, pero que lamentablemente no se ajusta hoy por hoy a las realidades económicas y sociales; considero como muchos otras personas que es necesario realizar reformas a conciencia y de fondo a dicho cuerpo legal, pero estas reformas no deben de deshumanizar el derecho del trabajo en ningún momento.

Existen instituciones que en la realidad y la práctica no son funcionales, son obsoletas, caducas y deficientes, que deben ser sustituidas, por nuevas que sean eficientes, funcionales, prácticas y que realmente den solución a las controversias entre los patronos y trabajadores, sin que se tenga necesidad de llegar a plantear conflictos colectivos de carácter económico social, normas que permitan ese dinamismo con que

debe contar el derecho del trabajo y así evitar como se mencionó a lo largo del trabajo que el hambre llegue antes que la justicia a los trabajadores o bien que llegue la quiebra de un patrono antes que la justicia.

d) DE LA LEY DE SINDICALIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO:

Dicho cuerpo legal más pareciera que no regula, sino prohíbe la realización de la huelga de los trabajadores del Estado, en este caso el Gobierno del Estado de Guatemala, debiera de realizar reformas, que realmente sean objetivas y que no tiendan a proteger en forma extrema al Estado, pretendiendo ignorar que el mismo aunque sea un ente ficticio legal, no es patrono, hecho que a todas luces es denigrante para los trabajadores.

Si bien es cierto ha existido abuso por parte de los trabajadores del Estado, también lo es que la Constitución de la República les garantiza el derecho de huelga y antes de ello les garantiza que el Estado Fomentará y Cuidará de la Negociación Colectiva, y en la actualidad cuando los trabajadores anuncian que quieren negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo se les responde con sus destituciones o despidos.

Es entendible de igual forma que no se pueden dejar de prestar los servicios públicos esenciales a la población, porque el interés general prevalece sobre el interés particular, pero entonces se deben buscar los mecanismos que pueden suplir las acciones extremas de ambas partes y no prohibir garantías constitucionales.

Confío en que, como lo manifestó un abogado en las entrevistas realizadas esta ley sea de vida efímera, la cual deberá de ser modificada si realmente se va a cumplir con los acuerdos de paz firme y duradera, ya que la misma no se ajusta a dichos acuerdos.

e) DE LAS LEYES LABORALES Y LOS ACUERDOS DE PAZ:

Todos los acuerdos firmados proponen de una u otra forma mejorar el nivel de los guatemaltecos, estableciendo compromisos ineludibles al gobierno del país, a los integrantes de la URNG y a la sociedad en general, incluyendo desde luego la fuerza laboral y a los empleadores.

El primer gran compromiso del Gobierno de la República de Guatemala, ha sido el de garantizar y proteger la plena

observancia de los Derechos Humanos. Estos últimos están claramente establecidos en nuestra Constitución Política de la República y específicamente en la Sección Octava se encuentra lo referente al Trabajo, el cual es considerado como UN DERECHO DE LA PERSONA Y UNA OBLIGACION SOCIAL, estableciéndose que EL REGIMEN LABORAL DEL PAIS DEBE ORGANIZARSE CONFORME A PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL.

Se enumeran también los DERECHOS SOCIALES MINIMOS DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO, en los cuales se demuestra que nuestra legislación cubre ampliamente las garantías mínimas de los trabajadores, de tal forma que lo establecido en los acuerdos de Paz, servirá para retorar o mejorar las garantías ya establecidas.

Dichos acuerdos en cuanto al trabajo persiguen mejorar en forma substancial los derechos de la mujer, en cuanto a la igualdad y oportunidades en el trabajo con relación a los hombres, garantizar el derecho al trabajo, capacitación laboral específica a las mujeres, en el área rural reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración en su trabajo.

Así mismo legislar en forma objetiva y cumplir a cabalidad con las normas de trabajo y los acuerdos de paz en relación a los derechos humanos, bajo aquella premisa de que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades (Art. 4 Constitución Política de la República).

Se deben de fortalecer las Instituciones del Estado que tengan que ver con el derecho del trabajo, para poder cumplir con los acuerdos de paz, se propone que se fortalezca y modernice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se fortalezca y modernice el Organismo Judicial para que se pueda brindar una justicia pronta y efectiva.

Adicionalmente el Ministerio de Trabajo deberá de desconcentrar e incrementar los servicios de la inspección laboral, de tal forma que llegue y cubra a toda la población; que exista capacitación laboral, instaurando un proceso permanente de capacitación y formación profesional a nivel nacional; incentivar la participación, concertación y negociación orientando al beneficio común de patronos y trabajadores; agilizar los trámites administrativos, promover la cultura de la negociación, adoptar políticas de protección laboral energética, combinándola con una política de capacitación laboral; asegurar la vigencia efectiva de la legislación laboral en las áreas rurales, promover sanciones administrativas o penales a prácticas abusivas en materia laboral y efectuar cambios legales y reglamentarios que hagan

efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones, incluyendo las referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, higiene y seguridad en el trabajo.⁶⁶

De tal forma, para cumplir con los Acuerdo de Paz firme y duradera se deben de realizar cambios orientados a estos fines para realmente instaurar una paz social.

f) DE LAS LEYES LABORALES Y LA GLOBALIZACION ECONOMICA:

Inicio plasmando una breve definición de lo que se entiende como globalización económica:

"Es una política que busca la libre internación y comercialización de bienes y servicios de región a región, que para lograr sus objetivos necesita de la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias que protegen un país o región determinada."⁶⁷

Se preguntará el lector, porqué traer a cuenta este tema, la respuesta es sencilla, al realizar el trabajo de campo, las personas entrevistadas manifestaron que es necesario analizar dicho tema, porque la globalización económica es una realidad que hay que afrontar y debemos de tratar de acomodar las relaciones laborales ante esta situación.

El Licenciado Francisco Aquilar, para introducir el tema cita al Doctor Arturo Broinsein, miembro de la Organización Internacional del Trabajo, partiendo de la definición de las Relaciones de Trabajo: "*For relaciones de trabajo se entiende el conjunto de normas, procedimientos y practicas que tienen por objeto regular interacciones entre empleadores, trabajadores y el Estado dentro de un concepto socio-económico determinado*".

-
- ⁶⁶ Tomado de la conferencia dictada por el Licenciado Jorge Cabrera Hurtarte, en el tema de Las Incidencias de los Acuerdos de Paz en el Derecho Laboral, en el Congreso Jurídico, celebrado el 2 de octubre de 1,997, Ciudad de Guatemala.
 - ⁶⁷ Tomado de la Conferencia dictada por el Licenciado Lionel Francisco Aquilar Salguero, Tema: Globalización Económica y sus Incidencias en las Relaciones de Trabajo, Congreso Jurídico, celebrado el 2 de octubre de 1,997, Ciudad de Guatemala.

Además de los actores dentro de esta relación laboral existen sus instituciones o mecanismos, a través de los cuales se relacionan, existiendo en tal sentido MECANISMOS AUTONOMOS: Que son los que establecen las propias partes; se estima por excelencia de estos mecanismos la negociación individual o colectiva.

MECANISMOS HETERONOMOS: Estos son los que establece un tercer sujeto (El Estado), a través de éstos mecanismos heterónomos, el Estado impone sus propias soluciones a los otros dos actores de las relaciones de trabajo.

La legislación laboral en Guatemala es por excelencia heterónoma, pues evidencia una preocupación del Estado en regular las relaciones entre el capital y la fuerza de trabajo el conflicto laboral, así como los conflictos que esas relaciones presentan en su desarrollo.

La globalización económica se orienta a los mecanismos autónomos y por ello es necesario afrontar ese cambio a nivel mundial, con frecuencia se escucha hablar de expresiones tales como la reconversión empresarial y la flexibilización de las relaciones de trabajo, como soluciones para poder afrontar la competencia que lleva implícita la globalización económica.

Reconversión Empresarial:

Hace referencia a un fenómeno contemporáneo, que comprende una serie de modalidades tendientes a lograr que la empresa o la industria en general, se adapte a las exigencias que la producción y el mercado presentan ante este nuevo orden económico mundial.

La reconversión empresarial exige, en el sector industrial, la producción de bienes de calidad a precios altamente competitivos. Tal circunstancia implica la utilización de recursos a su mínima expresión y una alta calificación en la mano de obra. La implementación de esta herramienta, conlleva la exigencia de mayor trabajo de calidad y un consecuente nuevo orden en el proceso productivo, esto es: **PRODUCIR MAS CON EL MENOR COSTO POSIBLE.**

La reconversión es pues la inversión de nuevos procesos, que exigirá del trabajador mayor esfuerzo y dedicación en la producción de bienes y servicios.

Flexibilización:

Resulta ser, al igual que la reconversión empresarial, una herramienta propuesta para afrontar en debida forma en nuevo orden económico mundial, cuya única finalidad es lograr el

rompimiento de los esquemas tradicionales sobre los cuales se ha venido solidificando la situación del trabajador frente al capital, garantizada y estimulada por el propio Estado al lograr continúa expansión del principio de tutelaridad del trabajador en la legislación laboral.

Diremos entonces que la Flexibilización, como herramienta propuesta para afrontar ese nuevo orden económico mundial, requiere fundamentalmente la eliminación de normativas rígidas que en alguna medida afectan negativamente el mercado de trabajo y no estimulan la creación de nuevos empleos; pretende el fortalecimiento de la autonomía de la voluntad de las partes, sin que ésta se encuentre condicionada o limitada a la intervención del Estado como sujeto activo de la relación de trabajo.

Las reacciones los Trabajadores:

La primera reacción del sector laboral frente a la implementación de esas nueva herramientas, ha sido de defensa y antagonismo; dicha reacción es explicable, pues pareciera que la imposición de tales recetas resulta ser no negociable.

Las incidencias para los sectores involucrados:

Patronos:

Deberán de mejorar la calidad de sus productos o servicios; el precio de sus productos o servicios debe ser altamente competitivo; y necesariamente debe de implementar nuevas herramientas de administración mismas que a nuestro parecer deben ser negociadas con sus interlocutores, implicando un fortalecimiento en su poder negociador.

Trabajadores:

Deberán de ser más eficientes y productivos; deberán de fortalecer su capacidad responsable de negociación.

Para el Estado:

Deberá de dejar de intervenir en las relaciones existentes entre el capital y la fuerza de trabajo, implicando esto el respeto de las negociaciones a que arriben patronos y trabajadores en la ejecución concreta de sus servicios; deberá de fortalecer la negociación colectiva; debe de dejar de emitir nuevas normas laborales.

En los procedimientos laborales:

Estos deben ser instrumentos que faciliten la solución de controversias, en forma expedita y sencilla; se deben de unificar criterios en la solución de conflictos.

En las normativas laborales:

Estas deben ser una consecuencia de la realidades económicas, pues debe quedar claro que los sistemas económicos no se crean mediante la emisión de leyes, implicando esto una revisión a la normativa laboral, a efecto de mantenerla en el sentido que no oponga obstáculos al nuevo orden económico mundial y que permita el desarrollo económico de la nación; y deben ser sencillas y claras, porque ya no es válido continuar con figuras laborales confusas que solo dan cabida a interpretaciones políticas y de turno.

Si bien es cierto, que la globalización económica es un hecho que debemos de afrontar, no considero que sea lo más adecuado en tratar de poner en un plano de igualdad a patronos y trabajadores como se pretende, porque la Constitución Política de la República, garantiza la tutelaridad de las leyes de trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos garantizados en la Constitución y demás leyes laborales.

Ai hablar de globalización como marco internacional, es necesario no perder de vista el marco nacional, por cuanto que las normas laborales estan garantizadas en la Constitución y además de esto como ya fue expuesto en lugar de dejar en un plano de igualdad a patronos y trabajadores se deben de fortalecer las normas de trabajo y las condiciones en que se prestan las relaciones de trabajo, en cumplimiento a los acuerdos de Paz.

Se debe de ajustar la evolución del derecho laboral, acorde a nuestra realidad nacional, no podemos pretender imponer un sistema laboral evolucionado de la noche a la mañana, en un país que ocupa los primeros lugares de analfabetismo, en donde por excelencia el patrono se ha dedicado a explotar a los trabajadores y por ello ha sido necesario imponer normas que protejan a los trabajadores.

Ya es tiempo que los trabajadores también tomen conciencia que su rol en la producción es importante y que no es necesario que tengan un capataz a la par, para que cumplan con sus obligaciones.

No podemos apartarnos de la competencia que nos acosa a nivel internacional en el ámbito económico, y debemos ajustar nuestras relaciones laborales a esa competencia pero en un marco de paz y realidad social, a fin de no deshumanizar el

derecho laboral y poder fomentar la inversión de capitales extranjeros, para crear puestos de trabajo en beneficio de todos los guatemaltecos.

Esta modernización de nuestra legislación laboral, también debe prever y establecer una política decidida sobre educación y capacitación de los guatemaltecos, a efecto de que nuestra mano de obra pueda competir con la de otros mercados y de otros países.

A nivel centroamericano debemos ir pensando desde ya, en una armonización de la legislación laboral, pues la tendencia actual es buscar la integración a nivel centroamericano para que nuestros países puedan hacerle frente a la globalización económica y competir como un solo bloque económico a nivel internacional, ya que nuestros países no tienen la capacidad económica para hacerlo individualmente, de donde resulta prácticamente obligada la integración a nivel centroamericano y derivado de la misma, la armonización de la legislación laboral, ya que nos veremos obligados a que circulen libremente trabajadores de un país a otro, por lo que debemos regular toda una serie de situaciones derivadas de dicha integración.

Otro punto importante en la modernización de las leyes laborales, es lo concerniente a que nuestras leyes son demasiado rígidas y no permiten cambios sustanciales que puedan mejorar e incentivar al sector productivo. Por lo que la legislación laboral siendo dinámica debe de permitir modificaciones y adaptaciones a nuestras nuevas realidades.

Derivado de lo anterior, debe tomarse, considerarse de suma urgencia la creación de un código sustantivo y un código adjetivo independientes, para que ambos cuerpos legales puedan plasmarse todas estas situaciones teniendo como fin primordial el bienestar tanto del sector patronal como del sector laboral en aras de que en Guatemala desaparezca el desempleo y se logren mejores niveles de vida para los trabajadores y para las empresas.⁶⁶

⁶⁶ Tomado de la conferencia dictada por el Licenciado Augusto Valenzuela Herrera, tema: La Modernización del Derecho Laboral Guatemalteco, Congreso Jurídico, realizado el 2 de octubre de 1.977, Ciudad de Guatemala.

2.- OBSERVACIONES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Muchos de los padecimientos de los trabajadores y patronos obedecen a un deficiente órgano de administración de justicia, por cuanto que no es posible resolver todos los procesos que se les presentan en los plazos estipulados en las normas laborales.

Este hecho lo reconocen incluso algunos funcionarios de dicho organismo, aludiendo que la infraestructura con que se cuenta para la administración de justicia no es suficiente para el volumen de conflictos laborales individuales y colectivos que se deben de resolver.

Por lo visto en este año el Organismo Judicial, está procurando solventar dichas deficiencias, al extremo de haber creado zonas económicas para que se ventilen procesos colectivos de carácter económico social, crear juzgados de primera instancia en el interior de la República para que conozcan asuntos laborales, crear dos Salas Jurisdiccionales en materia laboral la tercera y la cuarta (una de ellas en el interior de la República), impulsar reformas a las leyes laborales, entre otros cambios. (ver anexos)

Considero que todo esto es bueno y que debemos de mantener un compaz de espera y vigilancia, de que se cumpla con dichas disposiciones de la Corte Suprema de Justicia, que se capaciten y especialicen las personas que estén laborando en los tribunales de trabajo, para que de esta forma se pueda en algún sentido unificar criterios en materia laboral y crear jurisprudencia.

Y de ser necesario, al comprobar si así fuere, no es suficiente aún esta infraestructura, implementar nuevas acciones para subsanarlas y procurar una eficiente y pronta administración de justicia, en pro de los trabajadores y patronos.

CONCLUSIONES

- 1.- De la investigación realizada concluyo en que si existe violación de los Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo en las incidencias que surgen del planteamiento de los conflictos colectivos económico sociales ante el Organo Jurisdiccional en el Sector Público descentralizado.
- 2.- La violación de los Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo en este tipo de conflictos, provoca retardo en la Administración de Justicia, desgaste físico y psicológico a las partes, confrontaciones personales, al extremo que al terminar el conflicto planteado, difícilmente se puede retornar a un trato cordial y ameno como el que se tenía antes de presentarse el conflicto.
- 3.- El mayor violador de los Principios Generales y Procesales del Derecho del Trabajo en este tipo de conflictos, es el Estado.
- 4.- El Legislador al momento de crear las normas laborales que regulan los conflictos colectivos, no dejó plasmadas las leyes en forma clara, en el sentido que fueran de fácil interpretación y entendimiento, para que así se manifestara la filosofía y los principios ideológicos en que se funda el Derecho del Trabajo y no prestarse a interpretaciones particularizadas.
- 5.- La infraestructura actual del Organismo Judicial, no permite que se pueda cumplir a cabalidad con lo preceptuado en las leyes laborales. Asimismo las presiones de carácter político, no permiten muchas veces que se resuelvan los procesos en el sentido que corresponde y apegados a las leyes laborales. Por otra parte el juzgador al momento de aplicar las normas laborales, lo realiza según su propia interpretación, de esa cuenta que cada juzgado tenga su propio criterio y que de ello se desprenda cierta inseguridad jurídica, por no poderse crear jurisprudencia para fallos futuros.

- 6.- Las normas laborales vigentes no se ajustan a la realidad en que se desenvuelve el ámbito de trabajo en el Sector Público descentralizado y la orientación del Estado, es la de no avalar ni apoyar movimientos de carácter sindical, porque pretende regular las relaciones de trabajo con una corriente apegada a un orden económico estricto y no una conjunción de lo económico y social.
 - 7.- El desconocimiento de dichos principios y su forma de hacerlos valer, por parte de Legisladores, Juzgadores, Abogados y Trabajadores conduce a que los Incidentes en los conflictos colectivos económico sociales, muchas veces sean utilizados por las partes (patrono-trabajadores), con el solo propósito de afectar a su oponente o bien de retardar el proceso principal.
-

RECOMENDACIONES

- 1.- Se deben encontrar los mecanismos adecuados para obligar al Gobierno del Estado de Guatemala a que observe un total respeto a las normas de carácter laboral, a las disposiciones que emanen del Organismo Judicial y a los trabajadores como gremio social y fuerza productiva y no como objetos de trabajo.
- 2.- Las normas laborales vigentes deben analizarse en forma extensa y posteriormente, con la participación del Estado, el sector privado y los trabajadores, elaborarse nuevas normas laborales que se ajusten a la realidad social de todos los sectores involucrados, tomando en cuenta para ello los cambios de carácter económico, social y los compromisos adquiridos en los Acuerdos de Paz.
- 3.- Se debe seguir con el mejoramiento de la infraestructura del Organismo Judicial así como con la capacitación del personal que labore en los juzgados de trabajo para que conozcan y sepan aplicar las normas laborales, de igual forma se debe garantizar la total independencia de los jueces para que puedan emitir sus fallos con plena libertad, y en la medida de lo posible unificar sus criterios para la aplicación de las leyes de trabajo, todo ello en beneficio de la sociedad guatemalteca.

A N E X O S

REGLAMENTO PARA EL TRAMITE DE NEGOCIACION, HOMOLOGACION Y DENUNCIA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCION.

ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO 221-94

Palacio Nacional: Guatemala, 13 de mayo de 1,994.

El Presidente de la República

CONSIDERANDO:

Que el Convenio Internacional del Trabajo número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva establece que deberán adoptarse las medidas adecuadas para estimular y fomentar entre empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte; y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo;

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva; y que el Código de Trabajo establece las disposiciones generales que rigen los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. En tal virtud, para desarrollar tales principios y disposiciones generales es necesario precisar el procedimiento a seguir por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Negociación, Homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, a fin de lograr una coordinación técnica entre las dependencias que conocen de estas materias y lograr su eficaz funcionamiento.

POR TANTO,

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 183 literal e) de la Constitución Política de la República y con fundamento en el Artículo 40. del Convenio Internacional del Trabajo número 98: 46 y 106 de la Constitución Política de la República; y lo que disponen los Artículos 51, 52 y 53 del Código de Trabajo.

ACUERDA:

El siguiente

REGLAMENTO PARA EL TRAMITE DE NEGOCIACION, HOMOLOGACION Y DENUNCIA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCION.

Artículo 10.- El presente reglamento regula el procedimiento que deben observar las dependencias del ministerio de Trabajo y Previsión Social en el trámite de la negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de empresa o centro de producción determinado.

CAPITULO PRIMERO

LA NEGOCIACION

Artículo 2.- Todo proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deberá presentarse a la Inspección General de Trabajo cuando la empresa o centro de trabajo de que se trate ubique en el departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo más próxima. En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar en la misma los siguientes documentos:

- a) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el sindicato de que se trate, está debidamente inscrito y con la denominación legal que le corresponde;
 - b) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el o los solicitantes son miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de que se trate;
 - c) Cuando la solicitud sea presentada por la parte empleadora, deberá acompañarse los documentos que acrediten la representación legal que corresponda y las facultades para negociar, aprobar y suscribir ad-referendum o en definitiva el proyecto de pacto;
 - d) Certificación del acta por medio de la cual la Asamblea General del Sindicato de que se trate, acordó por las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros la autorización de los integrantes de su comité ejecutivo para celebrar, aprobar y suscribir ad-referendum o en definitiva el proyecto de pacto; y,
-

- e) El proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a negociar con dos copias.

La dependencia que reciba la solicitud y proyecto indicados, deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas hacer llegar a la otra parte el respectivo proyecto de pacto para su consideración, por medio de oficio, debiendo asimismo remitir a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor, copia de lo actuado dentro del plazo de veinticuatro horas cuando se trate del departamento de Guatemala, y dentro del mismo plazo, más un día por razón de la distancia cuando la dependencia tenga su sede en el interior de la República.

CAPITULO SEGUNDO

LA HOMOLOGACION

Artículo 3.- Todo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre las partes, deberá presentarse ante la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor cuando se trate del departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de Trabajo más próxima. En este último caso la dependencia que reciba el pacto deberá verificar los extremos a que se refiere el párrafo siguiente y remitir el expediente a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor, en el plazo de veinticuatro horas, más el de la distancia.

En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntara la misma los siguientes documentos:

- a) Certificación o su equivalente que acredite la designación de los miembros de la comisión por la parte empleadora que negoció y suscribió el acto y las facultades que les fueron otorgadas;
- b) Documento que acredite la representación legal de la parte empleadora en su caso;
- c) Certificación del acta de asamblea general en la que conste la designación de los miembros de la comisión, por parte del sindicato de que se trate, que negoció y suscribió el pacto, y las facultades que les fueron otorgadas;
- d) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el sindicato de que se trate, está debidamente inscrito y con la denominación legal que le corresponde;

- e) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que los miembros de la comisión que negoció, y suscribió, el pacto de parte del sindicato de que se trate, son miembros de su comité ejecutivo y que están debidamente inscritos; y,
- f) Un ejemplar del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, firmado en todos sus folios por los integrantes de las comisiones negociadoras y suscriptoras. En caso de que la solicitud no reúna los requisitos legales y/o la documentación no esté completa, la dependencia receptora que corresponda se abstendrá de recibirlos.

Artículo 4o.- La Oficialía Mayor remitirá el expediente completo del pacto al Consejo Técnico en el plazo de cuarenta y ocho horas de recibido.

Artículo 5o.- El Consejo Técnico, al recibir el expediente completo que contiene el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, procederá a su estudio en un plazo de cinco días, y en el caso de que los documentos no reúnan los requisitos legales o que el pacto contenga alguna violación a las disposiciones legales, fijará a las partes negociadoras y suscriptoras el plazo de diez días para que se ajusten a la Ley. Transcurrido el plazo para que las partes se ajusten a derecho sin que se pronuncien sobre las observaciones formuladas por el Consejo Técnico, o bien no las aceptaren, el citado Consejo dentro del Plazo de cuarenta y ocho horas, rendirá su dictamen en el sentido de homologar el pacto haciendo reserva de aquellas estipulaciones que no se ajusten a la ley.

Artículo 6o.- En el caso de que los documentos reúnan los requisitos legales y que el pacto se encuentra ajustado a las disposiciones de ley, el Consejo Técnico deberá emitir en el plazo de cinco días el dictamen por el que se homologue, y devolverá el expediente a la Oficialía Mayor.

Artículo 7o.- La Oficialía Mayor en el plazo de setenta y dos horas, hará llegar al Despacho Ministerial el proyecto de resolución respectiva para su consideración y firma.

Artículo 8o.- Firmada la resolución por el Despacho Ministerial y refrendada por el Oficial Mayor, deberá trasladarse el expediente inmediatamente a la Sección de Información, Registro y Archivo para notificar a las Partes en los lugares señalados para tal efecto, dentro del plazo de veinticuatro horas de recibido el expediente.

Artículo 9o.- Practicadas las notificaciones, la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor, en el plazo de veinticuatro horas, deberá remitir copia de la resolución que homologa el pacto al Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, para su inscripción y archivo.

Artículo 10o.- El Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, recibida la resolución, deberá en el plazo de cuarenta y ocho horas, proceder a su inscripción.

Artículo 11o.- El Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, deberá remitir al Departamento de Estadística del Trabajo un informe mensual de las inscripciones de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

CAPITULO TERCERO

DE LA DENUNCIA

Artículo 12o.- En caso de denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, la parte interesada deberá dentro del plazo de los dos días hábiles siguientes de su formulación, hacer llegar copia de dicha denuncia a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficilia Mayor, cuando la empresa o centro de producción de que se trate este ubicada en el departamento de Guatemala, y cuando la empresa o centro de trabajo este situada en el interior de la República, dicha copia debe hacerse llegar a la Autoridad Administrativa de Trabajo más cercana. En este supuesto, la dependencia que reciba la copia de la denuncia deberá remitirla a la indicada Sección dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes, más un día por razón de la distancia.

Artículo 13o.- En caso de que una de las partes se negare a recibir la denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y la parte afectada así lo manifestare expresamente a la Inspección General de Trabajo o a la Autoridad Administrativa de Trabajo más cercana a la empresa o centro de trabajo de que se trate; la Dependencia que reciba la documentación, la hará llegar a la otra parte de inmediato y remitirá copia de la misma a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficilia Mayor, dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes, más el plazo de un día por razón de la distancia.

Artículo 14o.- El presente Acuerdo entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

COMUNIQUESE

Ramiro de León Carpio

La Ministra de Trabajo y Previsión Social
Licda. Gladys Annabella Morfin Mansilla

PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL 18-05-94

ANEXO II

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

ACUERDO NUMERO 16-37

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO:

Que el volumen de los asuntos de los ramos laboral y de familia sometidos a conocimientos de los Juzgados del interior de la República ha aumentado considerablemente, y que es conveniente, en aras de una administración de justicia pronta y cumplida, que los juzgados del ramo penal conozcan exclusivamente del mismo, por lo que es urgente incrementar el número de los juzgados de esos ramos, con el fin de agilizar el trámite de la justicia laboral y de familia en el país.

POR TANTO:

Con fundamento en lo considerado y lo que preceptúan los artículos 203 y 205 de la Constitución Política de la República; 288, 289, y 292 del Código de Trabajo; 54 letras a) y f) de la ley del Organismo Judicial.

ACUERDA:

Artículo 1o.- Se crean los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de los departamentos de Alta Verapaz, Chimaltenango, Izabal, Jutiapa, Retalhuleu, San Marcos, Suchitepequez, y del municipio de Coatepeque, del departamento de Quetzaltenango; los que conocerán del ramo de familia y en el ramo laboral, de los juicios individuales, colectivos y punitivos, de conformidad con los artículos 292, 377, 378, 417 y 419 del Código de Trabajo.

Artículo 2o.- El personal de los tribunales que se crean por el presente Acuerdo estarán integrados por un Juez, un Secretario, cuatro oficiales, una Trabajadora Social, dos notificadores y un comisario.

Artículo 3o.- Los tribunales que se crean por este Acuerdo tendrán competencia territorial en los ramos laboral y de familia en sus respectivos departamentos, y el de Coatepeque, en ese municipio.

Artículo 4o.- En el ramo de familia, las Salas de la Corte de Apelaciones continuarán con la competencia establecida en Acuerdos anteriores; y en el ramo laboral en Acuerdo posterior se establecerá la competencia de las Salas respectivas.

Artículo 5o.- Los procesos de los ramos laboral y de familia que se encuentren en trámite en los diferentes juzgados de los departamentos o municipio en los que por este Acuerdo se crean tribunales específicos, deberán remitirlos a estos juzgados, para continuar con el trámite respectivo.

Artículo 6o.- El presente Acuerdo debe publicarse en el Diario Oficial y entra en vigor el treinta de abril del año en curso. Dado en el Palacio de Justicia, el dos de abril de mil novecientos noventa y siete.

PUBLICADO EL 11-04-97.

ANEXO III

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

ACUERDO NUMERO 17-97

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO:

Que en virtud del volumen de asuntos que conocen los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, y con el fin de mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, se hace necesario dictar las disposiciones respectivas para agilizar el trámite de los mismos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 292 del Código de Trabajo.

POR TANTO:

Con fundamento en lo considerado y lo que preceptúan los artículos 203 y 205 de la Constitución Política de la República; 288, 289, y 293 del Código de Trabajo; 54 letras a) y f) de la ley del Organismo Judicial.

ACUERDA:

Artículo 1o.- Los siete Juzgados de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala tramitarán juicios individuales y punitivos, de ese departamento; y juicios colectivos de los departamentos de Guatemala, El Progreso y Petén; a cada tribunal se le aumentará el personal con un oficial y un notificador, para lo cual se ordena crear las plazas respectivas.

Artículo 2o.- Los conflictos colectivos que se planteen en los siete juzgados del departamento de Guatemala se elevarán inmediatamente a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia para que designe al Juez que debe conocer. La distribución se hará en forma rotativa, atendiéndose para el efecto la fecha y hora de recepción.

Artículo 3o.- Los conflictos colectivos que se encuentren en trámite en los Juzgados Sexto y Séptimo de Trabajo y Previsión Social, provenientes de los departamentos de Guatemala, El Progreso y Petén, deberán ser remitidos a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia para que los distribuya en forma equitativa entre los

siete juzgados de ese ramo de este departamento, atendiendo el número de orden del proceso; los procesos provenientes de otros departamentos deberán distribuirlos al tribunal que corresponda por razón de competencia.

Artículo 4o.- En los términos antes expresados, se modifican los Acuerdos de esta Corte, que se opondan a las presentes disposiciones.

Artículo 5o.- El presente Acuerdo debe publicarse en el Diario Oficial y entra en vigor el treinta de abril del año en curso.

Dado en el Palacio de Justicia, el dos de abril de mil novecientos noventa y siete.

PUBLICADO EL 11-04-97

ANEXO IV

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

ACUERDO NUMERO 18-97

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO:

Que la finalidad de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo; y atendiendo la concentración de trabajadores, así como el volumen de asuntos que conocen los tribunales respectivos, se hace necesario dictar las disposiciones correspondientes para agilizar su trámite y alcanzar el cumplimiento de tal fin, facilitando el acceso de la población a la justicia.

POR TANTO:

Con fundamento en lo considerado y lo que preceptúan los artículos 203 y 205 de la Constitución Política de la República; 288, 293 y 294 del Código de Trabajo; 54 letras a) y f) de la ley del Organismo Judicial; artículos 1 y 2 del Decreto 19-97 del Congreso de la República.

ACUERDA:

Artículo 1o.- Se establecen zonas económicas para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social, las que serán atendidas por Tribunales de Conciliación y Arbitraje permanentes, cuyos representantes devengarán el salario correspondiente al de un Juez de Primera Instancia del Ramo, de conformidad con los días laborados. Las zonas económicas son las siguientes:

- a) **NUMERO UNO**, que comprende a los departamentos de Guatemala, El Progreso y Petén. Los tribunales tendrán su sede en la Ciudad Capital.
- b) **NUMERO DOS**, que comprende a los departamentos de Alta Verapaz y Baja Verapaz. El tribunal tendrá su sede en Cobán, Alta Verapaz.
- c) **NUMERO TRES**, que comprende los departamentos de Chimaltenango, Sololá y Sacatepéquez. El tribunal tendrá su sede en Chimaltenango.

- d) NUMERO CUATRO, que comprende el departamento de Escuintla. El tribunal tendrá su sede en ese departamento.
- e) NUMERO CINCO, que comprende a los departamentos de Izabal, Chiquimula y Zacapa. El tribunal tendrá su sede en Puerto Barrios, Izabal.
- f) NUMERO SEIS, que comprende a los departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa. El tribunal tendrá su sede en Jutiapa.
- g) NUMERO SIETE, que comprende a los departamentos de Quetzaltenango, El Quiché, Totonicapán Huehuetenango y San Marcos. El tribunal tendrá su sede en Quetzaltenango.
- h) NUMERO OCHO, que comprende a los departamentos de Retalhuleu, Suchitepéquez y el Municipio de Coatepeque, del Departamento de Quetzaltenango. El tribunal tendrá su sede en Retalhuleu.

Artículo 2o.- En los términos expresados, se modifican los Acuerdos de esta Corte, que se opongan a las presentes disposiciones.

Artículo 3o.- El presente Acuerdo debe publicarse en el Diario Oficial y entra en vigor el treinta de abril del año en curso.

Dado en el Palacio de Justicia, el dos de abril de mil novecientos noventa y siete.

PUBLICADO EL 11-04-97

ANEXO V

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de la República, por Decreto Número 34-95, emitido el 27 de abril de 1,995, aprobó el Convenio Número 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado el 19 de junio por la Conferencia Internacional del Trabajo en su Sexagésimo Séptima Reunión.

POR TANTO:

En el ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 183, inciso o) de la Constitución Política de la República,

ACUERDA:

Ratificar el Instrumento a que se refiere el considerando anterior, el cual deberá publicarse en el Diario Oficial.

Dado en la Ciudad de Guatemala a los trece días del mes de mayo de mil novecientos noventa y seis.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJOCONVENIO 154

CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 3 de junio de 1,981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce <<la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan... lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva>>, y tomando nota que este principio es <<plenamente aplicable a todos los pueblos>>:

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1,948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1,949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1,951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios 1,951; en el Convenio y Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1,978; y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1,978;

Considerando que se deberían de hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1,949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1,951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1,981:

PARTE I. CAMPO DE APLICACION Y DEFINICIONES

ARTICULO 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

ARTICULO 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión <<negociación colectiva>> comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

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

ARTICULO 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1,971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión <<negociación colectiva>> se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión <<negociación colectiva>> incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

PARTE II. METODOS DE APLICACION

ARTICULO 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

ARTICULO 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b), c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

ARTICULO 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

ARTICULO 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

ARTICULO 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que

obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

ARTICULO 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 11

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones hayan registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después a la fecha en que se haya.

ARTICULO 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio ala expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones.

declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General, llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, IPSO JURE, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

"El Decreto 34-95 del Congreso de la República, emitido el 27 de noviembre de 1,995, que aprueba el Convenio aparece publicado en el

Diario de "Centro América", en el tomo CCLI número 51, de fecha 25 de mayo de 1,995".

"El instrumento de Ratificación del Convenio quedó registrado en la Oficina Internacional del Trabajo -OIT- con fecha 29 de octubre de 1,996.

De conformidad con el apartado 3 del Artículo 11 del Convenio, éste entrará en vigor doce meses después de la fecha en que haya sido registrado su instrumento de ratificación, es decir el 29 de octubre de 1,997".

PUBLICADO EL 06-05-1,997.

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

- Cabanellas, Guillermo
Compendio de Derecho Laboral
Bibliográfica Omeba
Buenos Aires.
 - Cabanellas, Guillermo
Derecho de los Conflictos Laborales
Bibliográfica Omeba. Editores Libreros
Buenos Aires, 1,966.
 - Cabanellas, Guillermo
El Derecho de Trabajo y sus Contratos
Derecho de trabajo Regimen Legal -Contrato de Aprendizaje-
Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo - Pacto
Colectivo de Condiciones de Trabajo.
Buenos Aires, Argentina. Editorial Mundo Atlántico 1,945.
 - Cabanellas, Guillermo
Tratado de Derecho Laboral
Tomo II
Contrato de Trabajo
Ediciones El Gráfico Impresoras, Buenos Aires.
 - Chicas Hernandez, Raúl Antonio
Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo
Guatemalteco.
Imprenta Castillo, Guatemala 1,974.
 - Krotoschin, Ernesto
Manual de Derecho del Trabajo
Tercera Edición
Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina.
 - Krotoschin, Ernesto
Tratado Práctico de Derecho del Trabajo
Tomo II
Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina.
 - Lopez Sánchez, Luis Alberto
Derecho de Trabajo para el Trabajador
Impresos Industriales, Guatemala 1,965.
 - Ramos Donaire, José María
Derecho del Trabajo Guatemalteco
Primer Curso
-

- Universidad Nacional Autónoma de México
El Derecho Latinoamericano del Trabajo
Tomo I, Título VII, Mario López Larrave
Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco.
Ciudad Universitaria, México 20, D.F.
Dirección General de Publicaciones.

TESIS

- Argueta Muralles, Nuria Iris
La Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo
dentro de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico
Social en la Administración Pública guatemalteca del año 1,986
al 1,993.
1,995. USAC.
- Castellanos Dávila, Randolf Fernando
Los Principios que inspiran en el Derecho del Trabajo, su
Aplicación en Guatemala.
1,988. USAC.
- De León Reyes de Barrada, Beatriz Ofelia
Los Conflictos del Trabajo
1,986. URL.
- Escobar Ortiz de Contreras, Silvia
Crítica Legislativa y Práctica del Impulso Procesal de Oficio
en los Procesos Penales, Laborales y Económicos Coactivos.
1,990. USAC.
- Fernandez Gordillo, Scarlett
La Reinstalación como Medio de Estabilidad Laboral.
URL.
- Franco Flores, Mynor Custodio
La Inoperancia de la Legislación Laboral en los Conflictos
Colectivos de Carácter Económico Social.
1,992. USAC.
- González Guzman, Carmen
Las Causas de la Huelga de Hecho en el Sector Público, sus
efectos Jurídicos y Sociales.
1,974. USAC.
- Hernandez Castillo, Hermógenes Daniel
Los Principios Ideológicos del Derecho del Trabajo y su
Realización en Nuestra Legislación Positiva.
1,974. USAC.

- Hurtarte Herrarte, Manuel Ramon
La Declaratoria de Legalidad de Huelga un Procedimiento
Mediatizador de las Pretenciones Colectivas de los
Trabajadores.
1,992. USAC.
- López Larrave, Mario
Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo
Guatemalteco.
1,957. USAC.
- Luna Martinez, Luis Ernesto
El Abandono Colectivo de Funciones, Cargos o Empleos, Como
Figura Delictiva.
1,991. USAC.
- Méndez Zabaleta, Carlos Antonio
La Negociación Colectiva y su Normatividad en la Legislación
del Derecho Procesal del Trabajo.
1,993. USAC.
- Monterroso Valencia, César Leonel
La Inoperancia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje
Organizados en Forma Permanente.
1,995. USAC.
- Pocasangre Moran, Erick Estuardo
Improcedencia de la Inspección General de Trabajo, en la
Diligencia del Recuento de los Trabajadores que Apoyan el
Movimiento de Huelga.
UFM.
- Orellana Pineda, Nery Saúl
Interpretación, integración y supletoriedad de la Ley
Procesal Laboral Guatemalteca.
1,991. USAC.
- Ortiz Gonzalez, René Francisco
La Inobservancia de los Principios Rectores del Derecho del
Trabajo en la función Legal y Práctica del Juez de Trabajo y
Previsión Social.
1,989. USAC.
- Rodríguez Portillo, Obdulio Ramiro
Análisis Jurídico Doctrinario de los Principios Procesales
del Derecho del Trabajo en la Legislación Guatemalteca.
1,989. USAC.
- Santos Recinos, Fernando Arnoldo
La reinstalación en el Derecho del Trabajo.
1,983. USAC.

- Saravia Toledo, José
Los Procesos Incidentales en el Derecho Procesal Laboral.
URL.

DICCIONARIOS

- Cabanellas, Guillermo
Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual
14va. Edición
Revisada y Actualizada Por Luis Alcalá-Zamora y Castillo
Editorial Heliasta, S.R.L.
B.A. Argentina, 1,979.
- Ossorio, Manuel
Diccionario de Ciencia Jurídica, Políticas y Sociales
Editorial Heliasta, S.R.L.
B.A. Argentina, 1,987.

LEYES

- Constitución Política de la República de Guatemala. 1,985
- Código de Trabajo
Decreto Número 1,441 y sus reformas
Del Congreso de la República de Guatemala
- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado
Decreto Número 71-86, reformado por el Decreto 35-96
Del Congreso de la República de Guatemala
- Ley de Servicio Civil
Decreto 1748
Del Congreso de la República de Guatemala
- Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado
Decreto Número 63-88
Del Congreso de la República de Guatemala
- Ley del Organismo Judicial
Decreto 2-89 y sus reformas
Del Congreso de la República de Guatemala

- Código Procesal Civil y Mercantil
Decreto 107 y sus reformas
Del Congreso de la República de Guatemala

CONVENIOS INTERNACIONALES

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- Convenio 87
RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO SINDICAL
- Convenio 98
RELATIVO A LA APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA
- Convenio 154
RELATIVO AL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

OTRAS DISPOSICIONES LEGALES

- Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado.
Acuerdo Subnativo Número 221-94
- Corte Suprema de Justicia
Acuerdos números:
16-97 (Creación de Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social)
17-97 (Se amplía la competencia para conocer todos los juzgados de trabajo de juicios punitivos y económico colectivos)
18-97 (Se establecen zonas económicas, para conocer de los conflictos económico social)
19-97 (Creación de las Salas Tercera y Cuarta de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social)

OTRAS FUENTES

Entrevistas a Jueces de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala.

Entrevistas a Abogados Litigantes en el Derecho del Trabajo.

Entrevistas a Dirigentes Sindicales de Instituciones del Sector Público Descentralizado.

Congreso Jurídico, Conferencia de Derecho Laboral
Realizado el 2-10-1,997, Ciudad de Guatemala.
