

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

**EL ARBITRAJE OBLIGATORIO IMPUESTO
POR EL DECRETO 35-96, A LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR PUBLICO EN SUSTITUCION
DEL DERECHO DE HUELGA**

TESIS

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

Por

DELIA BEATRIZ ROSAL RODAS DE DIAZ

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

04
- (3010)
04

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Luis Alberto Zeceña López
Vocal:	Licda. María de los Angeles Araujo Bohr
Secretaria:	Lic. Greta Monzón de Morales

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. César Rolando Solares Salazar
Vocal:	Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero
Secretario:	Lic. José Víctor Taracena Alba

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

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

*Ampl
1/9/98*



2857-98

Guatemala, julio 30 de 1998.

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

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 1 SET. 1998

RECIBIDO
Hora: 12:00 P.M.
Oficial: *[Signature]*

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veinticinco de mayo de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis de la Bachiller DELIA BEATRIZ ROSAL RODAS DE DIAZ, informo:

La postulante presentó el tema de investigación " EL ARBITRAJE OBLIGATORIO IMPUESTO POR EL DECRETO 35-96, A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, EN SUSTITUCION AL DERECHO DE HUELGA", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la Bachiller Rosal Rodas de Diaz, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



La monografía presentada por la sustentante, reviste mucha importancia para el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo, toda vez que realiza un análisis exhaustivo del impacto que para el ejercicio del Derecho de Huelga tiene la puesta en vigencia del Decreto 35-96 del Congreso de la República, que crea la Ley anti-huelga, destacándose principalmente los análisis que realiza en relación a desear si la imposición del arbitraje obligatorio a los trabajadores que laboran en servicios públicos calificados de esenciales, en sustitución al derecho de huelga, constituye una simple limitación o una verdadera supresión del derecho de huelga, arribando acertadamente a conclusiones que permiten establecer con toda claridad que lo que se ha dado con la promulgación de aquel Decreto Legislativo es la supresión de una garantía fundamental que homologa perfectamente a una garantía individual consagrada en la Constitución Política de la República. Lo anterior, me obliga a coincidir con la autora del trabajo, en relación a considerar que el Decreto 35-96, es efectivamente una disposición que vulnera una garantía constitucional y por lo tanto evidentemente inconstitucional. No debo dejar de mencionar al Señor Decano, el interesante análisis histórico constitucional que de la aparición del derecho de huelga hace la autora, llegando incluso a establecer que nuestro país ocupa prácticamente el segundo antecedente histórico en Latinoamérica, de haber consagrado a rango constitucional el derecho de huelga, después del primer antecedente que constituye la constitución mejicana de 1917, datos no recalados nunca antes por

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



algún estudio de la misma naturaleza dentro de nuestra escuela.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Rosal Rodas de Díaz, tendrá un significativo valor para nuestra Unidad Académica, para los trabajadores y para los estudiosos del Derecho del Trabajo en general, que sin temor a equivocarme, encontraran en el una valiosa fuente de consulta y orientación sobre lo lesivo que para el ejercicio del Derecho de Huelga ha venido a ser la promulgación del Decreto Legislativo 35-96, razones que me motivan a estimar procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

Lic. Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, dos de septiembre de mil novecientos noventa y
ocho. _____

Atentamente, pase al LICDA. MARILU SOLORZANO DE SANDOVAL, para
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller
DELIA BEATRIZ ROSAL RODAS DE DIAZ y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente. _____

alhj.



Silvia Marilú Solórzano Rojas de Sandoval

ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA No. 2248



3207-

29/9/98
JFW

Guatemala,
28 de septiembre de 1998.

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

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

29 SET. 1998

RECIBIDO

Horas:
Oficial:

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted informándole que en cumplimiento del nombramiento contenido en providencia de ese Decanato, de fecha dos de septiembre del presente año, he procedido a revisar el trabajo de tesis de la señora DELIA BEATRIZ ROSAL RODAS DE DIAZ, denominado "EL ARBITRAJE OBLIGATORIO IMPUESTO POR EL DECRETO 35-96, A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO EN SUSTITUCION DEL DERECHO DE HUELGA".

La sustentante hace un interesante análisis que va desde los antecedentes históricos de la institución de la Huelga, su regulación legal, así como del Arbitraje en materia laboral, y especialmente del Decreto 35-96 del Congreso de la República llamado Ley Antihuelga, el cómo y el porqué de la creación de esta ley, y su incidencia como una limitante del derecho de huelga de los trabajadores del Estado, que llevaría en un momento determinado a coartar y suprimir el ejercicio del derecho de huelga garantizado en el artículo 116 de la Constitución de la República de Guatemala.

Considero que el trabajo realizado por la Bachiller DELIA BEATRIZ ROSAL RODAS DE DIAZ, cumple satisfactoriamente con las técnicas de estudio e investigación y por lo tanto llena los requisitos exigidos dentro del Reglamento para exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis, para ser evaluado por el Tribunal examinador, previo a obtener el título de Abogado y Notario, y el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,

SILVIA MARILÚ SOLÓRZANO ROJAS DE SANDOVAL
ABOGADA Y NOTARIA

Licenciada Silvia Marilú Solórzano Rojas de Sandoval
Abogada y Notaria

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Cerritos, Guatemala



[Firma manuscrita]

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller DELIA BEATRIZ
ROSAL RODAS DE DIAZ "EL ARBITRAJE OBLIGATORIO IMPUESTO POR
EL DECRETO 35-96, A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO EN
SUSTITUCION DEL DERECHO DE HUELGA". Artículo 22 del
Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de
Tesis. -----

alhj.



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DEDICATORIA

A DIOS.

A MI ESPOSO:

Víctor Díaz Mencos.

A MIS HIJOS:

Lily,
Cristy y
Vito Díaz Rosal.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

**A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA.**

*Y a todas aquellas personas que me brindaron su ayuda a lo largo
de mi carrera y que de una u otra manera me demuestran día
a día su afecto y cariño.*

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	i
CAPITULO I	
ANTECEDENTES Y ALCANCES DEL ARBITRAJE	1
1. Consideraciones	1
2. Definición	1
3. Naturaleza Jurídica	3
3.1 La teoría del arbitraje como contrato	3
3.2 La teoría del arbitraje como jurisdicción limitada	4
4. Propósito del arbitraje	5
5. Clases de arbitraje	6
5.1 Arbitraje Voluntario	6
5.2 Arbitraje Obligatorio	7
5.3 El instituto del arbitraje en Guatemala	8
CAPITULO II	
REGULACION LEGAL DEL ARBITRAJE EN LA LEY DE TRABAJO GUATEMALTECA	9
1. Procedencia y casos	9
1.2 Arbitraje Potestativo	9
1.2.1 Cuando las partes así lo acuerden, producido antes o después de la conciliación	9
1.2.2 Pactado de mutuo acuerdo, posterior a la declaratoria de la legalidad de la huelga	10
1.3 Arbitraje Obligatorio	11
1.3.1 Cuando no se estalla la huelga calificada de legal, dentro del plazo previsto en la ley	11
1.3.2 Para los casos establecidos en el artículo 243 incisos a) y d) del Código de Trabajo.	11
1.3.3 En el caso de que fracase el conteo relativo a cumplir el requisito contenido en el artículo 241	

	literal c) del Código de Trabajo.	12
2.	Instauración del procedimiento de arbitraje	13
2.1	Organización de los tribunales de arbitraje	13
2.2	Competencia de los juzgados de trabajo en materia de arbitraje	13
2.3	Computo de los plazos en materia de arbitraje	14
2.4	Obligación de asesoría profesional	14
2.5	Requisitos para instaurar el trámite del arbitraje	14
2.6	Sistema de valoración y apreciación de la prueba en materia de arbitraje	15
2.7	Imperio de las citaciones y notificaciones del tribunal de arbitraje	15
3.	Trámite del Arbitraje en Primera Instancia	15
3.1	Imposibilidad de promover recursos, excepciones o recusaciones dentro del trámite de primera instancia	16
3.2	Carácter ultra petita de las sentencias de arbitraje	16
4.	Trámite del arbitraje en Segunda Instancia	16
5.	La sentencia de arbitraje como instrumento de normación colectiva	16
6.	Incumplimiento de la sentencia arbitral	17
7.	La imposibilidad de promover nuevos conflictos	17

CAPITULO III

	CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO DE HUELGA Y LA RELEVANCIA DEL DECRETO 35-96, COMO DISPOSICION QUE IMPONE EL ARBITRAJE OBLIGATORIO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, EN SUSTITUCION DEL DERECHO DE HUELGA	19
1.	Antecedentes constitucionales del derecho de huelga en Guatemala	19
A.	Primer antecedente	19
B.	Segundo antecedente	19
C.	Tercer antecedente	20
D.	Cuarto antecedente	21

2.	Fundamentos constitucionales del derecho del huelga en la actualidad de conformidad con la Constitución sancionada y promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985	21
3.	El derecho de huelga en la legislación laboral ordinaria	22
3.1	Evolución del derecho de huelga	22
3.2	El carácter de la huelga	23
3.3	Clases de huelga y definiciones establecidas en la ley laboral guatemalteca	23
3.4	Requisitos de la huelga legal	24
3.5	Casos en que se califica anticipadamente la justicia de la huelga	25
3.6	Consecuencias de la justicia e injusticia de la huelga	25
3.7	Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga a ciertas actividades laborales	26
3.8	Consecuencia de la paralización de actividades posterior a la declaración de ilegalidad de la huelga	27
3.9	Consecuencias de la declaración de huelga ilegítima o de hecho	27
3.10	El cierre del local	28
3.11	Irrenunciabilidad del derecho de huelga	28
3.12	Terminación de la huelga	28
4.	Porqué es inconstitucional el Decreto 35-96 del Congreso de la República.	29

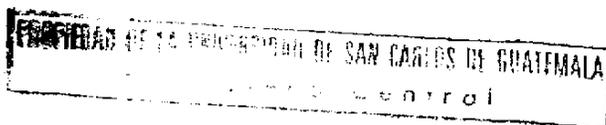
CAPITULO IV

INCIDENCIAS DEL DECRETO 35-96 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, EN EL TRAMITE DE LA HUELGA ANTE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

1.	Consideraciones	31
2.	Encuesta	33
3.	Evaluación	35

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA



INTRODUCCION

La negativa de los empleadores a sentarse a la mesa de negociaciones con sus trabajadores, y discutir instrumentos de normación colectiva que como los pactos colectivos y convenios colectivos contribuyan a generar la paz en la empresa, elevando las condiciones de contratación y de vida de los trabajadores, ha producido una reacción natural por parte de los trabajadores de impulsar el trámite de sendos conflictos colectivos de carácter económico social, cuyo propósito es llegar a la huelga declarada legal, para presionar y obligar a los empleadores a discutir y negociar estos instrumentos colectivos que de conformidad con la ley, constituyen una obligación. La segunda parte del problema se ha dado cuando los trámites de los conflictos instaurados en los juzgados de trabajo por los trabajadores, se empañan como consecuencia de la multiplicidad de medidas dilatorias promovidas por los empleadores, generando con esto, el deseo de hacer justicia por propia mano con paralizaciones de actividades producidas al margen de la ley, que además colocan a los trabajadores en una posición vulnerable. De esta problemática no ha escapado el Estado en su calidad de empleador, y en muchos casos, se ha constituido en el ejemplo negativo, cuando viola la ley y se niega a discutir con sus trabajadores instrumentos de normación colectiva y en ocasiones dictando leyes que reprimen sus derechos, que lejos de producirle perjuicio podrían generarle paz y tranquilidad en los centros de trabajo. Producto de esa misma problemática es que nace la iniciativa de ley que posteriormente se promulga como tal, dando origen al decreto 35-96 del Congreso de la República, que tiene como objeto terminar con uno de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala, como lo es el derecho de huelga, es decir que el Estado ha concebido como solución a esta problemática, generada de su misma negativa, la supresión del derecho de huelga para sus trabajadores, dejando entonces, sin mecanismo de expresión el derecho de organización de los trabajadores de ese sector.

El contenido de este trabajo, permitirá corroborar todos estos extremos para culminar comprobando que la existencia del Decreto 35-96 del Congreso de la República (conocido como Ley anti-huelga), es inconstitucional, pues viola la garantía fundamental del derecho de huelga, al suprimir su ejercicio por parte de los trabajadores del sector público.

El presente trabajo de tesis esta contenido en cuatro capítulos distribuidos en un orden lógico, y que inicia precisamente relatando sobre los antecedentes y

alcances del arbitraje. el segundo capítulo intenta hacer una descripción de la regulación que la ley de trabajo guatemalteca contiene del instituto del arbitraje; en el tercer capítulo se realiza un análisis histórico constitucional del derecho de huelga, para posteriormente hacer una descripción de su regulación legal y concluir en el análisis de su inconstitucionalidad; para finalmente llegar al capítulo tal vez más importante que recoge producto de un trabajo de campo, un muestreo que no sólo permite demostrar lo afirmado dentro de la investigación, sino además coloca al descubierto la influencia nociva que para el ejercicio del derecho de huelga tiene la vigencia del Decreto 35-96, del Congreso de la República (Ley Anti-huelga).

LA AUTORA

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y ALCANCES DEL ARBITRAJE

1. CONSIDERACIONES

Según el Licenciado Mario López Larrave, "El arbitraje es una vieja institución jurídica, que se registra en la historia antigua como un medio avanzado de autocomposición.

Para este distinguido jurista, la mitología griega ya alude al arbitraje. En citas del Génesis se mencionan prácticas arbitrales en el pueblo hebreo -caso suscitado entre Jacob y Labán- y posteriormente bajo la advocación de Moisés, patriarca de los judíos, se establece la práctica de los juicios arbitrales, cuyo ejercicio estaba confiado al tribunal de Los Diez, así denominado porque lo integraban diez miembros de la tribu.

En Grecia la Ley de Solón facultaba a los particulares para que pudieran someter sus controversias a la decisión de un tercero que tenía el carácter de arbitro. En Atenas también funcionaron los llamados jueces-arbitros, de elección popular y carácter público, que por dichas peculiaridades se asemejaban bastante a los jueces comunes.

En Roma ya se distingue entre los árbitros *juris* -que juzgaban de acuerdo con el derecho civil- y otros encargados de impartir justicia según su prudente arbitrio y de nombramiento particular.¹

Es decir que estos son los antecedentes más antiguos que se tienen de los tribunales de arbitraje, tal y como los conocemos en la actualidad.

Finalmente, cabe agregar que el arbitraje ha extendido su margen de acción a la esfera de los derechos públicos, tal es el caso del Derecho del Trabajo, en donde aunque, con alguna significativa diferencia procedimental, aparece establecido por la ley. Es a esta institución dentro de ese ámbito al que se referirá el presente capítulo.

2. DEFINICIÓN

Previo a definir la institución del arbitraje, conviene estudiar algunas de las definiciones que en términos generales nos dan algunos autores, tales como las siguientes:

El Diccionario de Derecho de Rafael de Pina Vara dice que arbitraje es: "La actividad

¹ López Larrave, Mario. "El arbitraje en Centroamérica". Impreso en Cifga, Guatemala, 1979. Pág. 13

jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados."²

El Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas lo define como: "Toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o un asunto. Integra un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia."³

Para Hebe Leonardi de Hebron "El arbitraje es un método de solución de controversias mediante el cual, en ciertas ocasiones, la ley permite a las partes sustraerse de la intervención de los órganos judiciales estatales."⁴

De las definiciones apuntadas, me permito proponer una que posibilita desde mi punto de vista, encajar los elementos más importantes recogidos por los autores anteriormente mencionados:

El arbitraje entonces se constituye en el procedimiento alternativo que permite la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social o la eminencia de éstos, una vez intentada y fracasada la conciliación mediante los mecanismos previstos en la ley, encomendado a un tribunal pluripersonal mixto, por disposición de la ley o por el consentimiento de ambas partes.

La anterior definición permite descartar por completo la similitud que de el arbitraje se ha pretendido buscar con las instituciones de la mediación y la conciliación, toda vez que los caracteres vinculantes y coercitivos del arbitraje difieren totalmente del carácter recomendista de la conciliación y del carácter de amigable componedor de la mediación.

Como lo señala el Maestro Mario López Larrave, "la competencia en el arbitraje no se extiende a todo genero de controversias -sobre todo en materia civil o del trabajo-, sino que se circunscribe a ciertas modalidades de ellas, que en materia laboral las constituyen los conflictos colectivos de carácter económico-social o de intereses."⁵

Acaso también resulte importante para los efectos del presente trabajo, el señalar que de cierta forma intervienen terceros particulares en la conformación del tribunal de arbitraje, pues precisamente su carácter mixto radica en que éste se integra por un

² De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Decimotercera edición, Editorial Porrúa, S.A. México, D. F. 1985. Pág. 95.

³ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. 11a. edición, Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1976. Pág. 208.

⁴ Hebron de, Hebe Leonardi y Sara Feidstein de Cárdenas. Abeledo-Perrot, S. A. E. e I., Buenos Aires, Argentina, 1994. pág. 23.

⁵ López Larrave, Mario. Op. Cit. pág. 13.

Juez de Derecho y por dos que no lo son y se llaman "árbitros", a fin de distinguirlos de los jueces y magistrados. Cabe recordar que el Código de Trabajo, contempla en el capítulo del arbitraje, como debe integrarse el Tribunal de arbitraje, estableciendo que el presidente será un Juez de Trabajo y Previsión Social, y los demás integrantes serán un representante y tres suplentes por parte de los trabajadores y un representante y tres suplentes de la parte patronal, y el secretario del juzgado cuyo juez preside el tribunal, quiere decir entonces que a los vocales del tribunal, no se les exige que sean abogados, lo que permite que éstos sean personas comunes y corrientes, desprovistas de conocimiento jurídico alguno.

A lo anterior hay que adicionar el sistema de valoración y apreciación de la prueba utilizado en el arbitraje, recogido en el artículo 412 del Código de Trabajo, que se refiere al leal saber y entender, lo que permite corroborar que como ya se ha señalado, en cierta forma el arbitraje es una decisión de un asunto particular o propio de las partes, confiado a terceros, aspecto que coincide con las definiciones de los autores ya relacionados.

3. NATURALEZA JURÍDICA

Para el efecto de establecer la naturaleza jurídica del arbitraje existen las siguientes teorías:

3.1 TEORÍA DEL ARBITRAJE COMO CONTRATO

La figura del arbitraje como contrato, es mas exclusiva del derecho privado, en donde la voluntad de las partes manifestada en el contrato da origen al procedimiento de árbitros. El nacimiento de esta clase de arbitraje, puede darse en dos sentidos, como contrato compromiso, cuando ya ha surgido la controversia y se ha decidido renunciar al litigio para someter el asunto a decisión arbitral, o bien cuando aún sin haber conflicto las partes a futuro acuerdan someter el surgimiento de los conflictos a la decisión arbitral, encontrándonos en ese caso ante una clásica cláusula compromisoria del derecho común.

Para el Licenciado Mario López Larrave existe un error fundamental en esta teoría ya que suele confundirse todo el procedimiento arbitral con la figura que le da origen es decir el contrato de compromiso o cláusula compromisoria, identificando una parte con el todo y acertadamente señala "un procedimiento en que se oyen los puntos de vista de las partes, en que se reciben pruebas o se producen de oficio, que se valoran y que culmina con una decisión que deviene obligatoria por lo menos para ellas y los demás trabajadores de la empresa, aparece claro que desborda los límites de cualquier figura contractual."⁶

⁶ López Larrave, Mario. Op. Cit. pág. 15.

Quiere decir entonces que el arbitraje no es una simple figura contractual, sino en realidad se trata de todo un procedimiento.

3.2 LA TEORIA DEL ARBITRAJE COMO JURISDICCION LIMITADA

De previo, conviene señalar que se entiende por jurisdicción, la facultad que el Estado ha delegado en los jueces para juzgar y ejecutar lo juzgado.

Efectivamente y como lo menciona López Larrave, la jurisdicción es una función pública recaída exclusivamente en los jueces, y por otro lado es una función especializada, pues son ellos los únicos encargados de la administración de justicia.

Para los distintos tratadistas la jurisdicción comprende las potestades siguientes: *notio*, o sea la potestad de conocer una cuestión litigiosa determinada; *vocatio*, que es la potestad para obligar a las partes a comparecer a juicio; *coertio*, o sea la potestad para emplear medidas de fuerza para el cumplimiento de las resoluciones dictadas en el proceso, sobre las personas o sobre las cosas; *iudicium*, que es la potestad de dictar sentencia, poniendo fin a la controversia, actividad que constituye el acto jurisdiccional típico, que resume y justifica la función judicial; *executio*, o sea el poder de Imperio para el cumplimiento y agotación de las resoluciones judiciales mediante el concurso de la fuerza pública.

Precisamente esta teoría, busca inicialmente demostrar que la función de los tribunales de arbitraje es eminentemente una función jurisdiccional, pues a dichos tribunales el Código de Trabajo Guatemalteco los dota de principios que son propios de aquella función. En efecto al constituir el arbitraje un procedimiento judicial, concurren los principios del *notio* (facultad de conocer), *vocatio* (facultad de apelar a las partes para comparecer a juicio), *iudicium* (facultad de dictar sentencia o laudo), todas estas facultades que sólo corresponden a un órgano jurisdiccional. Ahora bien, el carácter jurisdiccional aparentemente no está en duda, pero si lo está su extensión pues aunque se reconoce que los tribunales de arbitraje tienen jurisdicción, la ausencia del otro principio tal el caso del *executio*, que precisamente impide a los tribunales de arbitraje ejecutar ellos mismos sus fallos, hace aparecer como limitada esa capacidad de juzgar, delegada por el Estado. Como contrapuesta a esta teoría existe también la tendencia de negar el carácter jurisdiccional del arbitraje, que se basa especialmente en el carácter ultra petita de las sentencias arbitrales, que como tales pueden pasar de la simple declaración de derechos ya existentes en la ley, a crear nuevos derechos. No obstante, personalmente como autora de este trabajo y apoyándome en lo razonado por el Licenciado Mario López Larrave, considero que el arbitraje sí posee una naturaleza jurisdiccional aún con la ausencia del principio de *executio* y el carácter ultra petita de su laudo, estando esto último regulado en el artículo 403 del Código de Trabajo.

Es pues el procedimiento arbitral, el que permite a los jueces facultades extraordinarias, que pueden ser de negar o acceder total o parcialmente a lo pedido y

aun conceder cosas distintas a las solicitadas, que buscan sobre todo, garantizar la paz en la empresa.

Finalmente, y en base a todo lo anterior se puede afirmar que el arbitraje sí tiene una naturaleza de jurisdicción limitada, esto en virtud de la imposibilidad que tienen los tribunales de arbitraje de promover ellos mismos la ejecución de lo juzgado.

4. PROPÓSITO DEL ARBITRAJE

De conformidad con el artículo 293 del Código de Trabajo, la finalidad esencial de los tribunales de arbitraje está dirigida a "mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo." Sin embargo conviene destacar que la finalidad descrita anteriormente, ha sido extendida a tal extremo que se pretende convertir el procedimiento arbitral en la vía en la que obligadamente deban resolverse todos los conflictos colectivos surgidos con ocasión del trabajo lo que supone la paulatina y progresiva supresión de los procedimientos de huelga, para dar paso al arbitraje como única forma de solución a dichos conflictos. A esto hay que agregar que la tendencia es tal, que incluso su mayor pretensión es desaparecer el arbitraje como autocomposición, por un arbitraje impuesto por la ley, en la falsa creencia de que mediante el arbitraje obligatorio se terminarían las huelgas.

La anterior tendencia surge del instinto represivo de los gobernantes que ven en la huelga, aún hoy en día y en plena época de paz, un instrumento instigador de violencia y de intranquilidad social, además de no aceptar la posibilidad de que los trabajadores puedan paralizar labores en el centro de trabajo.

A todo lo anterior hay que agregar que los antecedentes del arbitraje en Guatemala son verdaderamente pobres, pues a lo largo de toda la historia del Derecho del Trabajo, desde que se puso en vigencia el primer Código de Trabajo en Guatemala, el 1 de mayo de 1947, únicamente se han dictado ocho fallos en materia arbitral y uno solo de ellos en materia de servicios públicos; lo que demuestra la enorme desconfianza con que se ve al arbitraje por parte de los trabajadores de Guatemala, que ubican en el mismo una manera de resignar la posibilidad de influir directamente en la decisión judicial por medio de la huelga legal, pues precisamente al trasladar el asunto a arbitraje se renuncia a ejercer el derecho constitucional de huelga que es el único medio de presión que tienen los trabajadores de que sean escuchados en sus justas peticiones. Por todo ello es que el arbitraje, sólo debe percibirse como una forma alternativa de solución de conflictos laborales y nunca una forma de sustituir el legítimo ejercicio de un derecho reconocido y elevado a la categoría de constitucional, como lo es el Derecho de Huelga.

Por ello es totalmente vigente aún hoy en día la postura de Mario López Larrave, que expresaba: "El arbitraje obligatorio solo puede aceptarse como último recurso para solucionar conflictos colectivos, en donde el acceso al derecho de huelga estén legal

y razonablemente vedados."⁷

En conclusión puede afirmarse entonces, que la finalidad del arbitraje está dirigida a constituir un procedimiento de resolución alternativo de los conflictos de trabajo, cuando ha fracasado la conciliación extrajudicial o bien la producida e intentada en juicio, y si las partes así lo han acordado, o las circunstancias procesales (no concurrencia de los requisitos para la huelga o para declarar ésta), lo hacen imperioso aún en contra de la voluntad de las partes. A todo lo anterior se puede agregar que en ninguna legislación latinoamericana de trabajo, ha existido el propósito de convertirlo en sustituto del Derecho de Huelga.

5. CLASES DE ARBITRAJE

Aunque son muchos los puntos de vista desde los cuales pueden clasificarse el arbitraje, en el campo laboral interesan especialmente dos aspectos: el de la voluntariedad y el de la obligatoriedad.

Para este efecto Guillermo Cabanellas señala: "El arbitraje facultativo o voluntario, surge de los convenios colectivos de condiciones de trabajo o de convenio entre las partes; en tanto que el obligatorio está impuesto por el Estado."⁸

Para los efectos del presente trabajo, considero suficiente con que se distinga entre arbitraje voluntario o potestativo y arbitraje obligatorio, entendido el primero como el adoptado consensualmente por las partes, antes de instaurada la controversia judicialmente, o una vez producida ésta con miras a buscar su solución; y el segundo que es el impuesto por la ley, en contra de la voluntad de las partes como forma alterna de concluir el trámite del proceso, cuya finalidad inicial ha sido el llegar a obtener la declaratoria de legalidad de la huelga o autorización para holgar."

5.1 ARBITRAJE VOLUNTARIO

Adicionalmente a lo ya expresado para este tipo de arbitraje, es importante señalar que sólo puede convalidarse el uso adoptado por las partes cuando haya surgido la controversia, se encuentre o no instaurado el procedimiento judicial, debiéndose descalificar desde todo punto de vista el arbitraje de esta clase, que nazca producto de contrato o cláusula compromisoria de la que como consecuencia se haya producido el compromiso de los trabajadores para resolver todos los conflictos colectivos de la naturaleza que sean, únicamente por medio del arbitraje, siendo descalificable porque vendría a constituirse en una negación del legítimo ejercicio del Derecho de Huelga.

⁷ López Larrave, Mario. Op. Cit. pág. 27.

⁸ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit.

Por esta razón el Licenciado López Larrave afirmaba: "Personalmente me opongo al arbitraje contraído anticipadamente por el contrato o convenio de compromiso, cualquiera que sea el documento que lo contenga -pacto o convención colectiva, contrato individual, sentencia, etc.-, porque esta modalidad se presta a que se restrinja el derecho de huelga."⁹

En base a lo anterior el arbitraje debe seguir constituyendo lo que en el Código de Trabajo ha sido hasta hoy, un procedimiento de solución alternativa de los conflictos laborales para los casos expresamente previstos en la ley.

5.2 ARBITRAJE OBLIGATORIO

Esta forma de arbitraje que a su vez se conoce también como forzoso, imperativo o legal es más propia del Derecho del Trabajo que de cualquier otra rama del derecho, ya que en Derecho Civil y Mercantil por ejemplo, el arbitraje tiene que ser voluntario; ya que de ser forzoso, no podrían conocer ni tendrían autoridad para hacerlo los Tribunales de Arbitraje instaurados para el efecto.

A este respecto Mario López Larrave señala que: "El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la doctrina que ha venido sustentando en sus decisiones, prácticamente acepta el arbitraje obligatorio siempre que no atente contra el derecho de huelga, y de consiguiente, contra la libertad sindical, es decir, en los casos de servicios esenciales o en la función pública, en donde está vedada la posibilidad de acudir a la huelga. Para estos casos recomienda procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos."¹⁰

Finalmente y como consecuencia de lo anterior, puedo afirmar que esta clase de arbitraje, solo puede ser recomendable cuando se dé como producto de una forma alterna de resolver el trámite del proceso, que ha quedado inconcluso por no reunirse todos los requisitos exigidos por la ley para declarar la legalidad de la huelga o por haber precluido el plazo señalado en la ley para su realización, pero en ningún caso cuando se impone en la ley dirigido a ciertas actividades laborales y ciertos grupos de trabajadores, en forma perpetua y no sólo en ciertas circunstancias, pues en tal caso vendría a convertirse en el mecanismo de supresión del Derecho de Huelga.

⁹ López Larrave, Mario. Op. Cit. pág. 29

¹⁰ IDEM



5.3 ES EL INSTITUTO DEL ARBITRAJE EN GUATEMALA, ARBITRAJE DE DERECHO O ARBITRAJE DE EQUIDAD

En relación a esto, el Maestro Mario López Larrave, señala que: "Esta división fue ya conocida por el Derecho Romano y la sigue aceptando el derecho común contemporáneo en sus rasgos esenciales."¹¹

En el Arbitraje de Derecho el procedimiento está marcado por la ley en todas sus fases y el laudo se dicta también con arreglo a la misma, únicamente sobre los puntos sometidos a la decisión arbitral. (principio de congruencia) y dentro del plazo o término acordado dentro del documento de compromiso.

En el Arbitraje de Equidad, también llamado de arbitradores o amigables componedores, el procedimiento debe ajustarse a lo convenido en el compromiso y no al procedimiento legal, y en cuanto al fondo, aun cuando debe garantizarse el derecho de defensa de las partes y las reglas del debido proceso no rige la congruencia y resuelven *ex aequo bono* es decir según su leal saber y entender, dándoles la ley en este caso mayor margen de discrecionalidad en la búsqueda de la solución de la controversia, sin apartarse por supuesto de lo expresado en el texto legal.

Quiere decir entonces que el arbitraje en Guatemala, es en realidad, un arbitraje de equidad, pues la característica ultra petita del laudo plasmada en el artículo 403 del Código de Trabajo, el sistema de valoración y apreciación de la prueba, así como la integración mixta del tribunal, (Juez de Trabajo, representantes de los trabajadores y representantes de los patronos) y el mínimo o ningún conocimiento de carácter jurídico requeridos por la legislación guatemalteca a los vocales del tribunal, permiten que este se asemeje a un arbitraje de tal naturaleza, más que a un caso de arbitraje de derecho.

¹¹ López Larrave, Mario. Op. Cit. pág. 30

CAPITULO II

REGULACION LEGAL DEL ARBITRAJE EN LA LEY DE TRABAJO GUATEMALTECA

1. PROCEDENCIA Y CASOS

Constituyéndose el arbitraje, como ya se señaló en el capítulo anterior, un instrumento de normación colectiva, la ley de trabajo guatemalteca establece la procedencia del arbitraje en dos sentidos, uno del arbitraje potestativo o acordado por medio de la voluntad de las partes; y el otro el arbitraje obligatorio impuesto por la ley en determinados casos, veamos pues a continuación la clasificación y los casos en particular del arbitraje.

1.2 ARBITRAJE POTESTATIVO

Se dice que existe arbitraje potestativo, cuando éste se da como consecuencia de la voluntad expresa de las partes entendiéndose que para que haya arbitraje potestativo, no basta con la voluntad de una sola de las partes, sino con la de ambas.

1.2.1 ARBITRAJE POTESTATIVO PRODUCIDO ANTES O DESPUÉS DE LA CONCILIACIÓN

Este caso de arbitraje tiene la particularidad de poderse dar antes o después de los procedimientos de conciliación establecidos a partir del artículo 377 del Código de Trabajo, resaltando el que no sea necesario tener que haber promovido el trámite del conflicto colectivo de carácter económico-social, para poder generar el acuerdo de ambas partes que conduzca al arbitraje. Si este caso de arbitraje se da antes de la conciliación, debe entenderse que no será necesario haber instaurado procedimiento colectivo para acordar el arbitraje pues precisamente por eso se permite que pueda darse antes de la conciliación, lo que significa que bien podría darse en el caso de un sindicato de trabajadores que promueve la negociación de un proyecto de pacto colectivo, dentro de la instancia de la vía directa o posteriormente a haber concluido ésta antes de acudir al juzgado de trabajo para promover el conflicto colectivo que en ese caso correspondería.

Pero si fuera la otra posibilidad mencionada en la ley, es decir la de que este caso de arbitraje se acuerde después de que se haya agotado toda la fase de conciliación dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico-social, y en consecuencia después de que se haya dictado por parte del tribunal de conciliación que interviene en aquella fase, el pliego de recomendaciones que manda la ley. En este caso quizá lo más importante de destacar, no sea el que haya concluido la fase

de conciliación, sino el hecho de que este caso de arbitraje se acuerda en la fase que procesalmente los trabajadores debieran de solicitar al tribunal de trabajo, el pronunciamiento sobre la legalidad de la huelga lo que significa, que para los trabajadores consensuar y pactar el arbitraje en esta etapa, es renunciar a su derecho a promover la obtención de la declaratoria de legalidad de huelga, que les podría permitir la paralización de actividades y con esto ejercer mas presión sobre el patrono, por eso mismo en este caso no debiera ser necesario el mutuo consentimiento, pues mientras los trabajadores sacrifican la posibilidad de obtener el permiso para no trabajar, el patrono no solo no sacrifica nada sino además evita el peligro de una huelga legal que podría conllevar la suspensión temporal de las actividades de la empresa o centro de trabajo, por esa razón es que la ley debiera aceptar que en el presente caso, el asunto fuera a arbitraje sólo con la disposición de los trabajadores, sin que tuviera que existir el consentimiento del empleador. En este caso entonces, el conflicto colectivo se interrumpiría en la fase procesal en la que se pide al juez declarar la legalidad de la huelga, ya que es precisamente en esa fase de donde se traslada a conocimiento de un tribunal de arbitraje la pretensión de fondo planteada en el conflicto colectivo de carácter económico-social.

1.2.2 ARBITRAJE POTESTATIVO PACTADO DE MUTUO ACUERDO, POSTERIOR A LA DECLARATORIA DE LEGALIDAD DE LA HUELGA

En este caso, la ley todavía es más incongruente con los trabajadores que en el caso anterior, ya que se prevé que este caso de arbitraje deba darse de mutuo acuerdo posteriormente a que la huelga o el paro han sido calificados como legales por los tribunales de trabajo. De esto se infiere que para los trabajadores que son a la largo de la historia, los que promueven el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico-social, significa renunciar a su derecho a dejar de trabajar u holgar, que a esas alturas del trámite del colectivo, han ganado, resultando esto, en extremo incongruente, pues sólo el hecho de haber logrado los trabajadores que el trámite del conflicto llegar a esta fase procesal es casi un éxito, si tomamos en cuenta que los procedimientos de conciliación dentro del colectivo, se alargan por mucho tiempo, lo que hace que sea aún mas importante el que los trabajadores dejen de renunciar voluntariamente a su derecho a holgar, y presionar así al empleador a cambio de que el asunto sea conocido por un tribunal de arbitraje. No está en el mismo caso el patrono que no se organiza en primer lugar en sindicatos, aunque la ley se lo permite, y que tampoco produce paralizaciones de actividades, pues cabe recordar, que en toda la historia del Derecho de Trabajo en Guatemala, no se ha producido paro por parte de los patronos, de tal cuenta que es fácilmente advertible, que en este caso de arbitraje los trabajadores renuncian a ir a una huelga ya autorizada por los tribunales de trabajo, que les permitiría poder ejercer presión suficiente sobre el empleador para acceder a las reivindicaciones de orden económico y social solicitadas, a cambio de trasladar el asunto a conocimiento de un tribunal de arbitraje, en donde la decisión a tomar es eminentemente judicial, pues los trabajadores no podrán influir en ésta. Por la anterior razón resulta a todas luces incongruente y además injusto que la ley obliga a que deba en este caso contarse también con el

consentimiento del patrono, pues de acuerdo con lo que sacrifican los trabajadores, debiera bastar con el consentimiento de éstos que son los que realmente a esas alturas del trámite del conflicto tienen el control del proceso.

1.3 ARBITRAJE OBLIGATORIO

El arbitraje será obligatorio, cuando así lo determina la ley, en los casos expresamente señalados por ésta en el artículo 397 numeral 2) del Código de Trabajo, es decir, que en esta clase de arbitraje, la ley impondrá a las partes el tener que acudir ante un tribunal de arbitraje.

1.3.1 ARBITRAJE OBLIGATORIO CUANDO NO SE ESTALLA LA HUELGA DENTRO DEL PLAZO PREVISTO EN LA LEY.

En esta modalidad de arbitraje obligatorio la ley prevé que los trabajadores sean estos sindicalizados o coaligados instauren el conflicto colectivo de carácter económico- social, agoten la fase de conciliación del mismo, posteriormente soliciten al juez declarar la legalidad de la huelga y una vez confirmada la legalidad de ésta, los trabajadores dejan que transcurra el plazo de veinte días del que disponen para iniciar la huelga sin disponerse hacerlo, en este caso los trabajadores no solo ya no podrán iniciar la huelga porque ha precluido el plazo dentro del cual debían hacerlo, sino además la resolución del asunto debe ser trasladada a conocimiento de un tribunal de arbitraje. Lo anterior se explica si se toma en cuenta que tanto la declaratoria de la legalidad de la huelga como paso previo a la huelga de los trabajadores, como esta misma, constituyen presupuestos indispensables para poder solicitar al juez de trabajo el pronunciamiento sobre el fondo del conflicto que es precisamente el relativo a declarar la justicia o injusticia de la huelga, por eso entonces al perder los trabajadores el derecho de iniciar la huelga se da la imposibilidad material de cumplir con aquel presupuesto, previo a la conclusión del trámite del conflicto, razón por la que el legislador dispone trasladar el asunto a conocimiento de un tribunal de arbitraje, para que sea éste el que resuelva finalmente la controversia surgida con ocasión del conflicto, que de otra forma podría quedar inconcluso. Todo lo anterior entonces, permite establecer que el aspecto que permite dar cabida a este caso de arbitraje es la previsión que tuvo el legislador para introducir en la ley, una forma alternativa de resolver el trámite de un conflicto que quedaría irresoluble al no cumplirse el presupuesto de la paralización de actividades por parte de los trabajadores.

1.3.2 ARBITRAJE OBLIGATORIO PARA LOS CASOS ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO 243 INCISOS a) y d) DEL CODIGO DE TRABAJO

Estos casos de arbitraje obligatorio, surgen de la prohibición que para el ejercicio del derecho de huelga contiene el artículo 243 del Código de Trabajo, que establece con

toda claridad que en el caso de los trabajadores campesinos no podrán ejercer su derecho a declararse en huelga cuando se encuentren en tiempo de cosecha; y en cuanto a los trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo declare así en todo el territorio de la república o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía del país, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley. En ambos casos, debe entenderse que no es necesario que los trabajadores instauren el conflicto colectivo de carácter económico social, ante los tribunales de trabajo, toda vez, que encontrándose prohibido el ejercicio del derecho de huelga para ellos en las circunstancias ya descritas, el trámite del mismo se vería imposibilitado materialmente y siendo una de las finalidades de ese tipo de conflictos colectivos el llegar a los procedimientos de huelga, la misma se encontraría desvirtuada. Por la anterior razón, el arbitraje obligatorio de este caso debe instaurarse sin más trámite y sin que exista necesidad de promover el proceso colectivo, de manera que debe inferirse, que incluso si se tratare de trabajadores sindicalizados que pretenden obligar a un empleador a la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, será suficiente con agotar la vía directa, para posteriormente someter el asunto a conocimiento de un tribunal de arbitraje, en el mismo caso se podrían encontrar las coaliciones de trabajadores, con la diferencia de que éstas no tendrían que cumplir ningún presupuesto, más que acudir al arbitraje en forma directa.

1.3.3 ARBITRAJE OBLIGATORIO EN EL CASO DE QUE FRACASE EL CONTEO RELATIVO A CUMPLIR EL REQUISITO CONTENIDO EN EL ARTICULO 241 LITERAL c), DEL CODIGO DE TRABAJO

En este caso de arbitraje obligatorio, nuevamente constituyen presupuestos indispensables el que los trabajadores deban instaurar el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, agotar la fase de conciliación del mismo y solicitar al juez de trabajo pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, ya que es precisamente en este estado procesal en donde se va a dar la procedencia del arbitraje. Efectivamente la procedencia de este caso se va a determinar cuando una vez solicitado al juez pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, éste ordene, con el fin de establecer si las dos terceras partes del total de trabajadores que laboran en el centro de trabajo están de acuerdo en respaldar la huelga, el conteo correspondiente y el resultado de éste no arroje las dos terceras partes como lo exige la ley, sino únicamente la mitad mas uno de la totalidad de los trabajadores laborantes en el centro de trabajo.

Nuevamente en éste caso, es perceptible que el legislador pretendió suplir el vacío de irresolución del conflicto que podía haber generado el que no concurriera el requisito ya relacionado, con la imposición a las partes de tener que trasladar el conocimiento del asunto a un tribunal de arbitraje para que sea éste el que finalmente resuelva la controversia que originó el trámite del conflicto colectivo interrumpido en la fase de la legalidad de la huelga. Importante es destacar la previsión expuesta por el

legislador, sobre todo si se toma en cuenta que a lo largo de toda la historia en Guatemala, no existen mas que doce procedimientos de huelga declarados legales, precisamente porque este requisito relativo al conteo, ha resultado difícil de superarse por los trabajadores, pues no se debe olvidar, que el conteo tiene lugar sobre todos los trabajadores, parte o no de la controversia. en tal sentido resulta muy útil la solución que por medio del arbitraje obligatorio se ha dado al trámite de los conflictos colectivos que se han visto afectados por la no concurrencia de este requisito.

2. INSTAURACION DEL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

2.1 ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE

Los tribunales de arbitraje, de conformidad con el artículo 293 del Código de Trabajo, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, se integran de manera permanente, por el juez titular del juzgado de trabajo que es quien lo preside, el secretario de ese mismo juzgado de trabajo, ejerciendo esas mismas funciones dentro del tribunal de arbitraje, y dos jueces vocales nombrados por la Corte Suprema de Justicia, por periodos de un año, y con las mismas calidades y preeminencias del juez de trabajo, adoptándose finalmente las decisiones del tribunal por mayoría de votos de sus integrantes.

2.2 COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO EN MATERIA DE ARBITRAJE

De conformidad con lo que establece el artículo 294 del Código de Trabajo, debe existir un tribunal de arbitraje en cada juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social, sin embargo esta disposición no se ha observado por las autoridades encargadas de la administración de justicia en el país, toda vez que como se corrobora en el acuerdo 18-97, emitido por la Corte Suprema de Justicia, el 2 de abril de 1997, la competencia de los juzgado de trabajo en materia arbitral, se divide por razón de territorio en zonas económicas, pero sin que exista en cada uno de los departamentos que conforman cada zona económica un juzgado de primera instancia de trabajo, en donde a su vez exista un tribunal de arbitraje. Es decir que se conforman zonas económicas, pero se deja la sede del tribunal de arbitraje en una sola de las cabeceras departamentales que conforma esa zona, por ejemplo: La zona económica número 1, está conformada por los departamentos de Guatemala, El progreso y el Petén, pero solo existen tribunales de arbitraje, en el Departamento de Guatemala, que es a donde tendrán que acudir, tanto los trabajadores de El Progreso, como los trabajadores de El Petén, esto, denota dos cuestiones fundamentales, una que se pretende vulnerar una disposición ordinaria, como lo es el Decreto 1441 Código de Trabajo con lo contenido en un simple Acuerdo (18-97), emitido por la Corte Suprema de Justicia; y dos que la distribución de la competencia en la forma expuesta viene a constituir una denegación institucional de justicia para

los trabajadores de aquellas regiones del país en donde por disposición de la misma Corte Suprema de Justicia, no existen tribunales de arbitraje.

En base a lo anterior debe inferirse que por ley, la distribución de la competencia de los tribunales de arbitraje si es territorial, pero incluye la obligación del Organismo Judicial constituir tribunales de arbitraje, por lo menos uno en cada juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social de la república, y como consecuencia uno, en cada cabecera departamental.

2.3 COMPUTO DE LOS PLAZOS EN MATERIA DE ARBITRAJE

De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 324 del Código de Trabajo, "Para la sustentación de los conflictos de carácter económico social, todos los días y horas son hábiles, lo que significa que en materia de arbitraje, los tribunales conocerán en todos los días y horas, pues estos como ya se señaló, son hábiles, lo que se debe tomar en cuenta para el computo de los plazos.

2.4 OBLIGACIÓN DE ASESORIA PROFESIONAL

Contrariamente, a lo establecido por el Código de Trabajo en relación al procedimiento ordinario, en donde no hay exigencia para las partes de comparecer con auxilio de Abogado, en materia de arbitraje, tal y como lo establece el artículo 409 del Código de Trabajo, si se impone a las partes, la obligación de comparecer asesoradas por abogado, lo que hace presuponer, el aspecto formal en el planteamiento de la demanda arbitral.

2.5 REQUISITOS PARA INSTAURAR EL TRAMITE DEL ARBITRAJE

En relación a esto, es importante puntualizar que únicamente en el caso del arbitraje potestativo o voluntario es obligación de las partes promover el escrito de demanda, el que debe reunir los requisitos mínimos de una primera solicitud aplicándose como fundamento legal de tales requisitos el artículo 332 del Código de Trabajo que señala los requisitos para una demanda presentada en juicio ordinario. En este mismo memorial de demanda, debe acreditarse la representación o personería con la que comparecen las partes, no debemos olvidar que ambas partes van a comparecer ante el tribunal de arbitraje por una delegación de tres miembros, a los que debe conferirse en el mismo documento, poderes suficientes para representarlos; en el caso de las organizaciones de trabajadores, será suficiente el acta de Asamblea General en donde se haya acordado el nombramiento de la delegación; en el caso de los patronos la personería se acreditará de conformidad con lo que establece la legislación común. Ahora bien, si el arbitraje fuera obligatorio, no existirá necesidad de instaurar demanda alguna, puesto que en ese caso el juez está obligado a convocar a las partes, y hacer constar en acta todos los requisitos de una primera

solicitud, esto obedece a que en el arbitraje obligatorio el asunto es trasladado de oficio al juez de trabajo para que éste inicie la actuación del tribunal de arbitraje.

2.6 SISTEMA DE VALORACION Y APRECIACION DE LA PRUEBA EN MATERIA DE ARBITRAJE

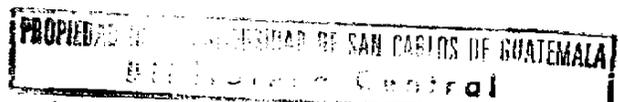
En materia de arbitraje dada la naturaleza de la integración del tribunal, y de lo que se juzga, los miembros del tribunal deberán apreciar y valorar los medios de prueba, de acuerdo al sistema de valoración y apreciación de la prueba denominado "de acuerdo a su leal saber y entender". Este es un sistema muy especial de apreciación y valoración de la prueba, puesto que permite al tribunal de arbitraje apreciar y valorar las pruebas sin sujetarse a las reglas del derecho común. Quizás el mejor fundamento de esta disposición es la ausencia de conocimientos jurídicos de los vocales del tribunal de arbitraje, que de conformidad con la misma ley, deben ser personas comunes y corrientes, y en ningún caso abogados.

2.7 IMPERIO DE LAS CITACIONES Y NOTIFICACIONES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE

En materia de citaciones y notificaciones, el tribunal de arbitraje, tiene las facultades de citar y notificar a las delegaciones que representan a las partes dentro del proceso, por medio de cualquier autoridad, esto incluye las autoridades administrativas de trabajo e incluso por medio de la misma policía. Estas citaciones y notificaciones tienen prioridad sobre cualquiera otra.

3. TRAMITE DEL ARBITRAJE EN PRIMERA INSTANCIA

De conformidad con lo establece el Código de Trabajo, el trámite del arbitraje tanto potestativo como obligatorio, en primera instancia se remite al juez, una vez, presentada la demanda (arbitraje potestativo), o faccionada el acta (arbitraje obligatorio), dentro de las veinticuatro horas siguientes, deberá convocar al tribunal de arbitraje, en vista de que actualmente la integración del tribunal es permanente. Una vez iniciado el conocimiento del tribunal de arbitraje, el mismo deberá dictar sentencia dentro de los quince días posteriores, debiéndose producir dentro de este plazo, la realización de todas aquellas diligencias que el tribunal estime necesarias, tales como oír a las delegaciones de las partes, separada o conjuntamente, solicitar informes de cualquier naturaleza, que tiendan establecer la situación económica y financiera del empleador y evacuar cualquier diligencia de prueba. La sentencia que dicte el tribunal de arbitraje, deberá resolver por separado, las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones de orden económico social.



3.1 IMPOSIBILIDAD DE PROMOVER RECURSOS, EXCEPCIONES O RECUSACIONES DENTRO DEL TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA DEL ARBITRAJE

Dada la naturaleza y finalidad del arbitraje, la ley prohíbe expresamente a las partes, la posibilidad de promover todo tipo de medidas que tiendan a entorpecer o retardar el trámite del proceso, tales como: recursos, excepciones, recusaciones etc., de esa manera lo establece el artículo 400 del Código de Trabajo, por las razones ya indicadas, aceptándose únicamente las excusas presentadas por los mismos miembros del tribunal de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 de la Ley del Organismo Judicial.

3.2 CARACTER ULTRA PETITA DE LAS SENTENCIAS DE ARBITRAJE

En la sentencia dictada por los tribunales de arbitraje, la única con carácter ultra-petita, pues de acuerdo a la misma ley, el artículo 403 del Código de Trabajo, autoriza al tribunal de arbitraje para resolver cosa distinta de la pedida e incluso negando o accediendo total o parcialmente a lo solicitado, debe destacarse, que en toda legislación procesal del trabajo la sentencia arbitral es la única que reviste este carácter, en vista de que los árbitros fallan *ex aequo bono* es decir según su leal saber y entender.

4. TRAMITE DEL ARBITRAJE EN SEGUNDA INSTANCIA

El trámite del arbitraje en segunda instancia, es realmente rápido, pues aparte del plazo de interposición del recurso de apelación, el plazo del que dispone la Sala de Trabajo y Previsión Social, para examinar lo resuelto en primer grado, es mínimo y sin audiencia a las partes. De esa cuenta el recurso de apelación debe promoverse dentro de los tres días siguientes a la notificación de la sentencia de primer grado, importante es destacar aquí, que el plazo para la interposición del recurso, corre desde el mismo día de la notificación y no a partir del día siguiente de ésta. Posteriormente, una vez elevados los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, debe ésta dictar la sentencia de segundo grado dentro de los siete días siguientes a haber recibido los autos, como ya se señaló, sin audiencia a las partes, pudiendo extenderse este trámite sólo si se dictare un auto para mejor proveer por el plazo de diez días, todo esto según el artículo 404 del Código de Trabajo.

5. LA SENTENCIA DE ARBITRAJE COMO INSTRUMENTO DE NORMACION COLECTIVA

El carácter de la sentencia de arbitraje, de instrumento de normación colectiva, deriva de la obligatoriedad que tiene para las partes, en cuanto a que modifica, superándolos, todos los contratos individuales de trabajo vigentes en la empresa,

estableciendo nuevas condiciones mínimas de contratación que sólo podrán ser superadas y en ningún caso disminuidas o tergiversadas. Adicionalmente a esto, debe agregarse el carácter dinámico que también reviste la sentencia o laudo arbitral, en cuanto a que al establecer la ley un mínimo de vigencia y un plazo máximo que pueda fijar el tribunal supera el proceso de creación del derecho legislado, y se constituye en una forma de normación colectiva tendiente a renovar en forma constante las condiciones mínimas de contratación del trabajo, por todo eso, se puede afirmar que la sentencia arbitral es un verdadero instrumento de normación colectiva que sustituye al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

6. INCUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA ARBITRAL

El incumplimiento de lo dispuesto en la sentencia de arbitraje, no sólo genera la imposición de una multa para aquella parte que ha incumplido, sino también genera la posibilidad para la parte afectada por el incumplimiento, de reclamar por el mismo, el pago de daños y perjuicios o bien optar por declararse en huelga o en paro, sin tener que acudir nuevamente a conciliación o arbitraje. En el primer caso, deberá promoverse un conflicto colectivo de carácter jurídico en la vía ordinaria, para demostrar el incumplimiento, mientras que en el segundo caso, deberá promoverse una solicitud en la vía colectiva, con el objeto de que el juzgado de trabajo, constatare únicamente el requisito relativo a la huelga contenido en el literal c), del artículo 241 del Código de Trabajo, para permitir a los trabajadores declararse en huelga, sin tener que agotar los procedimientos de conciliación.

7. LA IMPOSIBILIDAD DE PROMOVER NUEVOS CONFLICTOS

Con el objeto de garantizar la paz en la empresa, y la seguridad jurídica para las partes, la legislación laboral prohíbe el planteamiento de nuevos conflictos colectivos, sobre las mismas materias o asuntos que dieron origen al procedimiento de arbitraje, siempre y cuando no se haya incumplido la sentencia arbitral, cuestión que resulta positiva, sobre todo si se toma en cuenta que el objeto del arbitraje fue constituirse en el procedimiento alternativo que permitiera resolver la controversia que dio origen al conflicto planteado inicialmente.

CAPITULO III

CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO DE HUELGA Y LA RELEVANCIA DEL DECRETO 35-96, COMO DISPOSICION QUE IMPONE EL ARBITRAJE OBLIGATORIO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, EN SUSTITUCION DEL DERECHO DE HUELGA

1. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE HUELGA EN GUATEMALA

A. PRIMER ANTECEDENTE:

ARTICULO 166 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE CENTROAMERICA DECRETADA EL 9 DE SEPTIEMBRE DE 1921.

A este respecto, debe destacarse que a nivel guatemalteco, éste constituye el primer antecedente que en relación a la regulación legal de la huelga aparece en las constituciones que han regido en nuestro país, cuestión de enorme trascendencia, si tomamos en cuenta que el primer antecedente de la huelga a nivel de toda Latinoamérica, es la Constitución Mexicana de 1917, lo que significa que nuestro caso constituye el segundo antecedente en toda Latinoamérica, lo que coloca a nuestro país en una posición de vanguardia en cuanto a ser la segunda nación que en el continente reguló primero a nivel constitucional el ejercicio de este derecho.

La redacción de la norma aparece de la siguiente manera: "Los trabajadores están facultados, individual y colectivamente, para suspender su trabajo siempre que no empleen coacción, ni medios ilícitos o violentos, ni contravengan a lo estipulado legalmente en los contratos. No es lícita la suspensión del trabajo que altere el orden o interrumpa cualquier servicio público."

Nótese que aunque la redacción de la norma no llama a la huelga por su nombre, sí define en forma exacta, lo que constituye ésta, destacándose que desde aquel momento se proscribía el derecho de huelga para los trabajadores del sector público.

B. SEGUNDO ANTECEDENTE:

ARTICULO 58, NUMERAL 9 Y ARTICULO 70 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA DECRETADA POR LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, EL 11 DE MARZO DE 1945.

El segundo antecedente, lo constituye la Constitución Política de la República de Guatemala promulgada por el gobierno revolucionario a partir del año 1944. En este texto constitucional, no solo se mantiene la existencia del derecho de huelga, sino

que además se confiere este derecho a los trabajadores del sector público, por lo que para estos trabajadores, es esta constitución la que constituye el primer antecedente en materia del reconocimiento del derecho de huelga para los servidores públicos. Adicionalmente es importante señalar que es esta la Constitución en la que con mayor amplitud se regulan los derechos fundamentales en materia de trabajo para los trabajadores.

La redacción de estas normas aparece de la siguiente manera:

"Artículo 58.- ...Son principios fundamentales de la organización del trabajo que deberán reglamentar dichas leyes:... 9.- La reglamentación de los derechos de huelga y paro."

"Artículo 70.- ...Los funcionarios y empleados públicos tienen derecho a los beneficios reconocidos a los trabajadores en general, y sus relaciones individuales con el Estado como patrono, serán legisladas de acuerdo con lo que dispone la sección de trabajo de esta Constitución, en lo que fuere aplicable."

Resulta importante destacar que esta Constitución equipara por completo a los trabajadores del sector público, con los trabajadores del sector privado, pues los iguala en todos los derechos derivados de la misma, siendo éste el único antecedente, pues en todas las demás constituciones que siguieron a ésta, no se volvió a establecer esta equiparación de derechos entre ambos sectores de trabajadores, no es jactancioso entonces, afirmar que fue esta la constitución más avanzada en la historia del país.

C. TERCER ANTECEDENTE:

EL ARTICULO 116 NUMERAL 10o. DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, DECRETADA POR LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE EL 2 DE FEBRERO DE 1956.

En esta Constitución, se mantiene el derecho de huelga, pero también se mantiene la prohibición para los trabajadores del sector público de ejercer este derecho, quizá lo más importante sea el que el texto de la disposición establece ya como presupuestos a la huelga legal los procesos previos de conciliación, lo que a partir de ese momento se estatuye, pues no cambia en ninguna otra de las constituciones que posteriormente se promulgaron.

La redacción de aquella norma aparece de la manera siguiente:

"Artículo 116.- ...Son principios fundamentales de la legislación del trabajo:

...10o. Derechos de huelga y de paro ejercidos de conformidad con la ley, y como último medio; fracasadas todas las tentativas de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de defensa económica. Las leyes consignaran los casos y situaciones en que no sea permisible el ejercicio de estos derechos."

D. CUARTO ANTECEDENTE:**ARTICULO 114 NUMERAL 14. Y ARTICULO 119 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, DECRETADA POR LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 1965.**

Esta constitución, aunque mantiene el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado, resulta ser una de las más represivas, pues con toda claridad en su artículo 119, prohíbe la huelga de los trabajadores del Estado, que aunque venía derogada desde la constitución de 1956, no se prohibía con tal severidad en los textos de las anteriores constituciones. Además de señalar, que es esta constitución la que obliga a los servidores públicos a tener que organizarse en asociaciones de orden civil, aspecto este último que se transformaría hasta con la constitución actual, y contra la cual se encamina la tendencia recogida por el decreto 35-96 del Congreso de la República (Ley anti-huelga), que busca como propósito el retroceso del derecho de huelga una etapa de prohibición encubierta, por medio de su sustitución con el arbitraje.

La redacción de aquella norma aparece de la manera siguiente:

"Artículo 114.- Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

...14o. Derecho de huelga y de paro ejercidos de conformidad con la ley y como último recurso después de fracasadas todas las gestiones 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 119.- Las asociaciones formadas por trabajadores del Estado no pueden participar en actividades de política partidista. Es prohibida la huelga de los trabajadores del Estado."

2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE HUELGA EN LA ACTUALIDAD DE CONFORMIDAD CON LA CONSTITUCION SANCIONADA Y PROMULGADA POR LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE EL 31 DE MAYO 1985

La Constitución Política de la República actual, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985, contempla el ejercicio del Derecho de Huelga, tanto para los trabajadores del sector privado como para los trabajadores del sector público, a tal extremo que los concibe como garantías constitucionales en relación al trabajo. Efectivamente el artículo 104 de la Constitución Política de la República, establece el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado, mientras que el artículo 116 del mismo cuerpo constitucional establece ese mismo derecho para los trabajadores del sector público, acaso sea esto lo más importante, pues es con ésta constitución que se estatuye nuevamente la posibilidad de ejercer el derecho de huelga por parte de los trabajadores del Estado, que como ya se señaló había sido proscrito desde la constitución de 1956, quiere decir que los trabajadores del Estado

debieron esperar casi treinta años para que constitucionalmente el Estado nuevamente reconociera el derecho a la huelga. En torno a estas dos disposiciones, gira todo el desarrollo en materia ordinaria el ejercicio del derecho de huelga.

El contenido de ambas disposiciones se describe como sigue:

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

"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 preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales."

Es importante destacar que la norma 116, no cita más limitación al ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, que la atención de los servicios públicos esenciales, lo que interpretado correctamente, significa que en caso de huelga declarada legal, los servicios públicos esenciales no deben interrumpirse, por lo que los tribunales de trabajo, quedarán obligados a reglar las condiciones en que se desarrollará la paralización de las actividades, siendo inferible que en ningún caso la constitución prohíbe la huelga, sino únicamente limita el ejercicio del derecho, cosa contraria sucede como ya lo veremos más adelante con el contenido del Decreto 35-96 del Congreso de la República (Ley anti-huelga), que si suprime el derecho de huelga y establece en su lugar aun en contra de la voluntad de las partes el arbitraje obligatorio.

3. EL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION LABORAL ORDINARIA

3.1 EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA

De conformidad con la historia, dentro del sistema individualista liberal del siglo XIX, la huelga y la coalición fueron considerados delitos, en tanto que alteraban el libre ejercicio de las fuerzas económicas, violentando las libertades de trabajo, comercio e industria. En un complicado proceso que varió en cada país, la huelga se fue imponiendo como un hecho tolerado por las autoridades políticas que tuvieron que terminar por reconocerlo como la libertad de los trabajadores para no trabajar. Sin embargo, se le reguló también, como un grave incumplimiento a la obligación de prestación de servicios que como violación, el contrato de trabajo autorizaba el despido, así, los patronos contaron con el derecho para sustituir a los huelguistas, con trabajadores nuevos dispuestos a trabajar. Según el régimen jurídico imperante

en aquel momento, la libertad de los trabajadores para suspender las labores en los centros de trabajo, no lograba impedir que el patrono reanudara las actividades con un nuevo personal, tampoco existía el derecho para reclamar los salarios caídos, pues jurídicamente se pensaba que la suspensión del trabajo se debía a la culpa de los propios obreros huelguistas. Fue así como se neutralizaron los efectos de la huelga, finalmente la presión de los trabajadores y las constantes luchas que incluso significaron pérdidas de vidas humanas, lograron transformar el carácter anti-democrático del régimen liberal, convirtiendo a la huelga en un derecho constitucional de las coaliciones obreras, y más recientemente en la época contemporánea, de los sindicatos.

Por todo lo ya señalado frente a un panorama claro de desigualdad económica, la huelga se justifica plenamente como un instrumento de presión y defensa contra los abusos del patrono, cuando éste desconozca los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los elementos de la producción. Se trata pues, de una figura jurídica tanto frente a los patronos como a la minoría no solidaria de los trabajadores, que garantiza el respeto a la vida democrática y a la voluntad de las mayorías.

3.2 EL CARACTER DE LA HUELGA

En relación a esto, se plantea una disyuntiva, entre el problema de limitar la huelga o de respetarla como una garantía intocable a favor de los trabajadores, por esa razón, algunas corrientes doctrinarias señalan que la huelga no puede explicarse como un régimen privado de defensa, pues la misma está orientada a fin de alcanzar la justicia social, mediante la fuerza concertada del trabajo, por tal razón entonces, la huelga constituye un mecanismo de defensa de elevación de las condiciones del trabajo en pro del interés colectivo, por eso es también faltar a la verdad que se señale que la existencia de la huelga representa la autorización de la defensa contra la estabilidad económica de los patronos, ya que sus efectos también repercuten en el interés de los trabajadores, quienes privados de percibir sus salarios saben, con toda certeza hasta donde promover sus reivindicaciones, no es la huelga un mecanismo para liquidar al patrono, pues si así lo fuera estaríamos hablando del suicidio del mismo trabajador, pues sabido es, que este no podría vivir sin aquel. Lo que sí constituye una forma de violencia, aunque no se diga, es explotar el esfuerzo ajeno y reprimir a las organizaciones de trabajadores, sin garantizar ningún derecho de defensa y resistencias colectivas.

3.3 CLASES DE HUELGA Y DEFINICIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY LABORAL GUATEMALTECA

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, los tipos o clases de huelga, son los siguientes:

A. EN CUANTO A LA AUTORIZACIÓN PARA NO TRABAJAR: La huelga se divide en huelga legal y huelga ilegal; de tal cuenta será huelga legal, la que reúna todos los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, es decir, tanto los contenidos en el artículo 239, como los contenidos en el artículo 241. Desde luego que además de la concurrencia de estos requisitos, debe existir la resolución judicial del órgano jurisdiccional competente, que así lo resuelva. Y será huelga ilegal, aquella que no obstante y haberse instaurado el trámite del conflicto colectivo ante el juez de trabajo competente, al resolver en su oportunidad procesal, éste establezca la no concurrencia de alguno de los requisitos establecidos en la ley, y entonces en esa virtud, deviene ilegal, en otras palabras, huelga ilegal será la que no reúna alguno de los requisitos previstos en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo.

B. EN CUANTO A LA RESOLUCIÓN DEL TRÁMITE DEL CONFLICTO COLECTIVO Y DE LAS PRETENSIONES DE FONDO RECLAMADAS EN EL PROCESO: La huelga se divide en huelga justa y huelga injusta. Siendo la huelga justa, cuando del estudio realizado por el juez de trabajo, una vez, pedido su pronunciamiento por los trabajadores, se desprenda que los motivos que la originaron, son imputables al patrono. Cabe señalar que éste último aspecto dependerá mucho, de que el juez de trabajo, pueda establecer la situación económica y financiera del empleador, con el fin de resolver si proceden las reivindicaciones económicas exigidas por los trabajadores, si el juez establece que el patrono está en la posibilidad económica de acceder a lo demandado por los trabajadores, la huelga deberá ser declarada justa; pero si por el contrario el juez establece que el patrono no está en posibilidad económica de acceder a lo demandado por los trabajadores, las demandas de éstos podrán ser declaradas excesivas y la huelga deberá ser declarada injusta.

C. CLASES O TIPOS EXTRAORDINARIOS DE HUELGA: En relación a esto la legislación de trabajo guatemalteca, establece la figura de la huelga ilegítima o de hecho, que es aquella que se da como consecuencia de la paralización de actividades sin que se haya promovido o instaurado proceso colectivo ante los juzgados de trabajo, es decir que en este tipo de huelga ni siquiera existe el planteamiento del conflicto colectivo ante órgano jurisdiccional competente. Esta figura es la que más frecuentemente se da en Guatemala, motivada posiblemente por lo engorroso que resulta el trámite ante los tribunales de trabajo para obtener la declaratoria de la legalidad de la huelga.

3.4 REQUISITOS DE LA HUELGA LEGAL

De conformidad con lo señalado en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, se establece como presupuestos o requisitos previos a que el juez de trabajo declare la legalidad de la huelga, los siguientes:

- a. Que el movimiento haya sido acordado, ejecutado y mantenido por un grupo
-

- de tres o más trabajadores:
- b. Que se hayan agotado los procedimientos de conciliación previstos en la ley, es decir que se haya agotado la fase de conciliación dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico-social en donde se instaura el movimiento de huelga;
 - c. Que por lo menos las dos terceras partes del total de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, con antelación al planteamiento del conflicto de carácter económico-social, estén de acuerdo en apoyar la huelga.

De los tres requisitos anteriores, el que más crítica a generado, es el último, pues se considera una exigencia desconsiderada, en virtud de que en el conteo unas veces participan y otras no, los trabajadores de confianza, familiares y ocasionales del centro de trabajo y el Licenciado Mario López Larrave era de la opinión de que esta clase de trabajadores debieran ser excluidos del conteo, así mismo se critica el hecho de que el recuento se hace entre todos los trabajadores de una empresa, independientemente de que el conflicto haya surgido únicamente en un centro de trabajo o establecimiento; en este sentido se ha sugerido la reducción del número de trabajadores exigido en el conteo, a la mitad más uno del total de trabajadores del centro de trabajo en donde surgió el conflicto.

3.5 CASOS EN QUE SE CALIFICA ANTICIPADAMENTE LA JUSTICIA DE LA HUELGA

En cuanto a este tema, reviste especial importancia el que el Código de Trabajo guatemalteco, en su artículo 242, establezca en forma anticipada en que casos el juez de trabajo debe declarar la justicia de la huelga, en tal virtud los casos en los que el juez está obligado a declarar la justicia de la huelga, son los siguientes:

- a. Por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo;
- b. Por incumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- c. Por la negativa injustificada a celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, establecido en el artículo 51 del Código de Trabajo.

De los anteriores casos, la misma legislación en su artículo 386 prevé que en el caso de incumplimiento del pacto o del convenio de condiciones de trabajo, los trabajadores afectados por el incumplimiento puedan declararse en huelga sin agotar los procedimientos de conciliación, dando lugar al surgimiento de un conflicto colectivo extraordinario.

3.6 CONSECUENCIAS DE LA JUSTICIA Y DE LA INJUSTICIA DE LA HUELGA

Según la resolución de fondo que el juez de trabajo disponga en relación a la justicia o injusticia de la huelga, así serán también las consecuencias, de tal cuenta que la ley prevé las siguientes:

A. SI LA HUELGA ES DECLARADA JUSTA: Las consecuencias se remiten a imponer al patrono la obligación de suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo, según sea el caso, además de obligarlo a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante todo el tiempo en que se haya producido la huelga.

B. SI LA HUELGA ES DECLARADA INJUSTA: las consecuencias no son gravosas para el empleador, pues no se le impone la obligación de celebrar pacto o convenio alguno, según el caso, y tampoco queda obligado a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores, durante el tiempo que halla durado la huelga. En este caso, los trabajadores aunque pierden los salarios del tiempo que holgaron, conservan su estabilidad en el empleo, pues las relaciones o contratos de trabajo no se verán afectados por la declaratoria de injusticia de la huelga y únicamente se da una suspensión colectiva total de los contratos de trabajo.

3.7 LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA A CIERTAS ACTIVIDADES LABORALES

De conformidad con la legislación laboral, las limitaciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga, constituyen exclusivamente eso, una limitación impuesta a ciertas actividades laborales, en determinadas situaciones o circunstancias, es decir que en ningún caso debe entenderse a una limitación como una prohibición del ejercicio del derecho de huelga, porque en la medida que esto se quiera ver de esta manera, se viola una garantía fundamental de carácter constitucional como lo es el derecho de huelga para los trabajadores del sector público. Aclarado este aspecto terminológico, conviene precisar que la legislación de trabajo establece en materia de servicio privado cuatro limitaciones, no mencionaré aquí el caso de supresión del derecho de huelga que contiene el Decreto 35-96 del Congreso de la República (Ley anti-huelga), que suprime el derecho de huelga de los trabajadores del Estado, y constituye en su lugar la figura del arbitraje obligatorio. Las cuatro limitaciones previstas en el artículo 243 del Código de Trabajo son las siguientes:

a. La dirigida a los trabajadores campesinos en cuanto a no poder declararse en huelga, cuando estos se encuentren en tiempo de cosecha, y siempre que se trate de cultivos cuyos frutos no se recolecten durante todo el año, es decir que aún y cuando se trate de trabajadores campesinos, cuya actividad agrícola se desarrolle en cultivos cuyo frutos se recolecten todo el año, si pueden en ese caso declararse en huelga, lo que permite percibir el carácter parcial de esta limitación;

b. Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentran de viaje y no hayan terminado éste. Aquí nuevamente se puede apreciar el carácter de la limitación impuesta por la ley, pues estos trabajadores podrán hacer uso de su derecho de huelga, siempre y cuando no se encuentren de viaje;

c. La dirigida a los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo públicos; los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionen el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía pública. En este caso, se puede corroborar claramente, lo que he venido tratando de señalar, en cuanto a que éstas son únicamente limitaciones que se aplican en ciertas situaciones o circunstancias y en ningún caso prohibiciones, pues tal y como lo señala la norma citada el ejercicio de la huelga está limitado a estos trabajadores sólo y en cuanto éstos no garanticen la no suspensión de los servicios indicados, es decir que si éstos trabajadores garantizan al juez de trabajo, que estos servicios se mantendrán atendidos, pueden ejercer sin ninguna limitación más, su derecho de huelga.

d. La dirigida a los trabajadores de empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo declare así en todo el territorio de la república o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley. Del presente caso se establece que la limitación va dirigida a dos situaciones: La primera, cuando se afecte la economía nacional en forma grave y la segunda en el caso de que se ponga en vigor la Ley de Orden Público, lo que quiere decir que sólo en estos dos casos puede limitarse el ejercicio de la huelga de estos trabajadores y fuera de esas situaciones es lícito el ejercicio de ese derecho.

3.8 CONSECUENCIAS DE LA PARALIZACION DE ACTIVIDADES POSTERIOR A LA DECLARACION DE ILEGALIDAD DE LA HUELGA

La legislación laboral, contempla en su artículo 244, que una vez declarada ilegal la huelga al no concurrir los requisitos que exige la ley, los trabajadores no pueden holgar. No obstante la prohibición establecida en la ley, si los trabajadores aún en contra de la declaratoria de ilegalidad de la huelga por tribunal competente disponen ir a la huelga, el tribunal debe, a solicitud del patrono fijar un término de veinte días, durante el cual éste puede sin responsabilidad de su parte, dar por terminados los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que se encontraran en holganza; esto significa que la única holganza permitida por la ley, es la autorizada por el juez de trabajo competente, una vez satisfechos todos los requisitos previstos en la ley.

3.9 CONSECUENCIAS DE LA DECLARACION DE HUELGA ILEGITIMA O DE HECHO

En relación a este tema, cuando la paralización de actividades se produce, sin haberse previamente instaurado el conflicto colectivo de carácter económico-social, la ley prevé que el patrono afectado por la paralización pueda solicitar por la vía de los incidentes, que se declare la ilegitimidad de la huelga y se autorice la terminación de

los contratos de trabajo de todos los trabajadores que se encontraren holgando. De declararse con lugar el trámite del incidente, el patrono dispondrá de veinte días para dar por terminados los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que hubieren holgado, esto sin responsabilidad de su parte.

3.10 CIERRE DEL LOCAL

Una vez se ha confirmado la declaratoria de legalidad de la huelga por parte del Tribunal de Trabajo de Segunda Instancia, la ley en su artículo 255 prevé la clausura de los establecimientos o negocios afectados por la huelga, durante todo el tiempo que dure ésta. La importancia de esta medida, es que se impide la continuidad de las labores y de consiguiente que el empleador pueda contratar personal interino para sustituir a los trabajadores que huelgan, lo que vendría a desvirtuar el verdadero sentido de la huelga como medio de presión, que tan necesario es a los asalariados.

3.11 IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

El ejercicio del derecho de huelga, es irrenunciable para los trabajadores, sin embargo esta regla general, tiene una excepción prevista en la ley, específicamente en el artículo 256 del Código de Trabajo, en relación a que sólo autoriza la renuncia temporal al ejercicio de este derecho plasmada en cláusula en la cual ambas partes se comprometen a no ejercer cada una su derecho, mientras una de las dos no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Esto quiere decir que esta limitación voluntaria a ejercer cada una de las partes su derecho, permanece por el tiempo de vigencia del pacto, siempre y cuando éste no sea incumplido por el patrono o los trabajadores.

3.12 TERMINACION DE LA HUELGA

De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, la huelga puede terminar por una de las siguiente causas:

A. POR DECLARATORIA DE JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA: Esta es la forma de terminación más usual de la huelga, pues termina con el trámite del proceso, cuando el juez dicta la resolución en donde se pronuncia sobre la justicia o injusticia de la huelga.

B. POR MUTUO CONSENTIMIENTO: Esta forma de terminación de la huelga puede manifestarse a través del arbitraje voluntario en donde se necesita el consenso de ambas partes, o por aceptación expresa del empleador en relación al reclamo presentado por los trabajadores (allanamiento), se presenta raras veces, y constituye

una forma de restringir el derecho de huelga

c. **POR DISPOSICIÓN DE LA LEY:** Esta forma de terminación de la huelga se manifiesta por medio del arbitraje obligatorio, que prevé la terminación del procedimiento de huelga, en los casos en que haya transcurrido el plazo de veinte días que manda la ley, sin que los trabajadores den inicio a la misma, en este caso el asunto es trasladado por disposición de la ley a arbitraje obligatorio.

4. PORQUE ES INCONSTITUCIONAL EL DECRETO 35-96 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA

Con el desarrollo de este capítulo, ha podido quedar debidamente fundamentado que el derecho de huelga, es una garantía constitucional en favor de los trabajadores, cuyo ejercicio únicamente se encuentra sujeto a las limitaciones que impone la ley ordinaria en las situaciones y circunstancias allí mismo establecidas.™ Esas limitaciones señaladas en la ley, en ningún caso pueden ser sinónimo de una prohibición que impida el ejercicio de éste derecho, como ya se ha razonado, son limitaciones en la medida en que sólo impiden a los trabajadores del Estado, el ejercicio del derecho de huelga en ciertas circunstancias, circunstancias estas que no deben presumirse perpetuas. El argumento esgrimido por los enemigos del derecho de huelga ha sido precisamente el que según ellos la ley prohíbe el ejercicio de este derecho para algunos grupos de trabajadores en determinados casos, sin embargo, este argumento se derrumba cuando se corrobora que no existen prohibiciones, sino únicamente limitaciones temporales o parciales al derecho de los trabajadores de no trabajar o de suspender sus labores. De tal cuenta, que cuando por medio de la ley, tal el caso del Decreto 35-96 del Congreso de la República, se sustituye el derecho de huelga por la figura del arbitraje obligatorio, se esta produciendo entonces una supresión del derecho del derecho de huelga y no una simple limitación, puesto que para los trabajadores que señala este decreto, desaparece definitivamente la posibilidad de declararse en huelga, remitiéndoseles a tener que recurrir al procedimiento del arbitraje obligatorio. Es en este caso entonces, en donde se produce la vulneración de una garantía o un derecho que ha sido elevado a categoría constitucional, como lo es el Derecho de Huelga. Cuando una ley ordinaria suprime el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores a los que la Constitución Política de la República confiere este derecho, sin más limitaciones que las previstas en la ley, es decir, que al constituir el derecho de huelga una garantía fundamental, que no excluye a grupo de trabajadores en particular, no puede ninguna ley, de carácter ordinario, pretender suprimir el ejercicio de tal derecho únicamente a cierto grupo de trabajadores que en este caso serían los del sector publico.

En tal sentido puede afirmarse con absoluta veracidad que el Decreto 35-96 (Ley anti-huelga), es una ley INCONSTITUCIONAL, porque suprime el derecho de huelga garantizado en la Constitución Política para todos los trabajadores, sin distingos de ninguna naturaleza.

CAPITULO IV

INCIDENCIAS DEL DECRETO 35-96 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA EN EL TRAMITE DE LA HUELGA ANTE LOS JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

1. CONSIDERACIONES

El propósito de este capítulo esta dirigido a establecer un diagnóstico de la incidencia que el trámite para obtener la declaratoria de legalidad de la huelga tiene el Decreto 35-96 del Congreso de la República.

Con el trabajo de campo planificado dentro de la presente investigación, podrán corroborarse, como producto de la opinión vertida por abogados litigantes especializados en el área de Derecho del Trabajo, y de dirigentes sindicales de organizaciones del sector público, todos los extremos relacionados con la distinción lógica y natural que existe en institutos tan distintos como son la huelga y el arbitraje, pero aunado a eso, será importante establecer lo determinante que para los trabajadores del Estado resulta el que el Organismo Ejecutivo califique de esenciales todos los servicios públicos, pues esto conlleva a que entonces se prohíba el ejercicio del derecho de huelga a todos los trabajadores que laboran en oficinas del Estado y que presten servicios calificados como esenciales; y es que quedará al descubierto que la finalidad de esa calificación extendida y arbitraria es únicamente impedir a los trabajadores del Estado, la posibilidad de ejercer su derecho a declararse en huelga. Adicionalmente a estos dos aspectos, el propósito de este capítulo también se extiende a demostrar que siendo el derecho de huelga una garantía fundamental garantizada a favor de los trabajadores del Estado en el artículo 116 de la Constitución Política de la República, sin distingo ni excepciones de naturaleza alguna, resulta completamente INCONSTITUCIONAL lo establecido en el Decreto 35-96 del Congreso de la República, en cuanto a suprimir el derecho de huelga para los trabajadores que laboren en servicios públicos calificados de esenciales, siendo estos la casi totalidad de los servicios que presta el Estado, y crear en su lugar la figura del arbitraje obligatorio, como sustituto de un derecho que no solo es irrenunciable, sino además de rango constitucional.

Finalmente entre otras cosas, el sondeo realizado como base de este capítulo, permitirá complementar lo que a lo largo del presente trabajo de tesis se ha afirmado en relación al manejo de términos deliberadamente confundidos, entre lo que es una limitación y una prohibición, esto en relación a que una supresión tal y como lo es la del derecho de huelga dispuesta por el Decreto 35-96, ha intentado hacerse parecer una simple limitación que no es. A todos los objetivos anteriores responderá el presente capítulo, recogiendo la opinión de los actores que se mueven dentro del medio del derecho laboral, inmersos dentro de la problemática que afrontan los trabajadores del sector público.

2. ENCUESTA

FUENTE: Veinte muestras dirigidas a Abogados litigantes especializados en el área laboral y a dirigentes sindicales.

(MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA)

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: "EL ARBITRAJE OBLIGATORIO, IMPUESTO POR
EL DECRETO 35-96, A LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR PUBLICO EN SUSTITUCION AL
DERECHO DE HUELGA".

SUSTENTANTE: DELIA BEATRIZ ROSAL RODAS DE DIAZ

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Instrucciones:

La presente encuesta está dirigida a Abogados litigantes, especializados en el área laboral y a dirigentes sindicales, con el propósito de conocer su criterio en relación a las incidencias del Decreto 35-96, en el trámite procesal de la huelga ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Debe responder en los espacios en blanco con una X, en la opción que estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

ABOGADO LITIGANTE ESPECIALIZADO EN EL AREA LABORAL: _____

DIRIGENTE SINDICAL: _____

2. De los siguientes institutos cuál de ellos considera usted que se ajusta más a constituirse en un medio de presión y autodefensa frente al Estado como patrono.

LA HUELGA _____ EL ARBITRAJE _____

3. Considera usted que todos los servicios que presta el Estado pueden ser

calificados de naturaleza esencial:

SI _____

NO _____

4. Considera usted que el artículo 116 de la Constitución Política de la República, garantiza para todos los trabajadores del Estado el legítimo ejercicio del Derecho de huelga.

SI _____

NO _____

5. De las siguientes opciones cuál considera usted que es la que encaja en la norma que disponía con anterioridad a la puesta en vigencia del Decreto 35-96, que la huelga podría realizarse por trabajadores que laboraran en servicios de naturaleza esencial, y ser considerada como una:

PROHIBICION _____

LIMITACION _____

6. Considera usted, que el arbitraje pueda sustituir la finalidad de la huelga:

SI _____

NO _____

7. Considera usted que el Juez de Trabajo, puede negarse a conocer la solicitud de huelga legal planteada por los trabajadores del sector público:

SI _____

NO _____

8. De las siguientes opciones cual considera usted que pueden constituir los servicios esenciales que presta el Estado a través de sus trabajadores:

UN MOTIVO PARA LIMITAR EL DERECHO DE HUELGA _____

UN MOTIVO PARA SUPRIMIR EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA _____

9. En cuanto al trámite de los conflictos colectivos que se promovieron antes de la vigencia del Decreto 35-96 del Congreso de la República con el propósito de llegar a la legalidad de la huelga, cual es la normativa que los jueces de trabajo deben aplicar:

EL DECRETO 71-86, NO REFORMADO _____

EL DECRETO 35-96 _____

10. Considera usted que la imposición del arbitraje obligatorio a los trabajadores del sector público, en sustitución de la huelga por medio del Decreto 35-96 es inconstitucional:

SI _____

NO _____

3. EVALUACION

1. **INTERROGANTE NUMERO UNO:** El 75% de los encuestados, tienen la calidad de Abogados litigantes especializados en área laboral, mientras que el 25% tienen la calidad de dirigentes sindicales.
2. **INTERROGANTE NUMERO DOS:** Su resultado es importante, pues el 100% de los encuestados opinó que efectivamente es el instituto de la huelga, el que puede constituirse en un medio de presión y autodefensa de los intereses de los trabajadores frente al patrono, que en el caso que nos ocupa sería el Estado, descartándose por completo que la figura del arbitraje pueda constituirse en instrumento de similares efectos que los de la huelga.
3. **INTERROGANTE NUMERO TRES:** El resultado es en extremo importante, pues permite desvirtuar la calificación que el Estado ha perseguido dar a todos los servicios públicos, en cuanto a calificarlos casi a todos, como servicios esenciales, con el propósito de justificar con esto, la supresión de derecho de huelga, materializada en el Decreto 35-96 del Congreso de la República. A este respecto el 100% de los encuestados manifestó que no todos los servicios que presta el Estado, pueden ser calificados de esenciales.
4. **INTERROGANTE NUMERO CUATRO:** En base a este resultado se confirma que el derecho de huelga es una garantía fundamental reconocida en la Constitución Política de la República de Guatemala en favor de todos los trabajadores. En este sentido se manifestó el 100% de los encuestados.
5. **INTERROGANTE NUMERO CINCO:** El 100% de los encuestados se manifestó en el sentido de que lo relativo a los servicios esenciales regulado en la ley anterior al Decreto 35-96, únicamente constituía una limitación para el ejercicio del derecho de huelga y en ningún caso suponía una supresión permanente para ejercer aquel derecho, esto permite respaldar los argumentos de la autora, en relación a que lo que la ley de trabajo ha establecido son limitaciones para el ejercicio del derecho de huelga, y solo en determinadas situaciones y circunstancias, y no prohibiciones.
6. **INTERROGANTE NUMERO SEIS:** Su resultado es categórico, puesto que el 100% de los encuestados, opinó en el sentido de considerar que el arbitraje no puede sustituir a la huelga, cuestión normal, pues ambas instituciones son totalmente diferentes partiendo de su misma naturaleza.

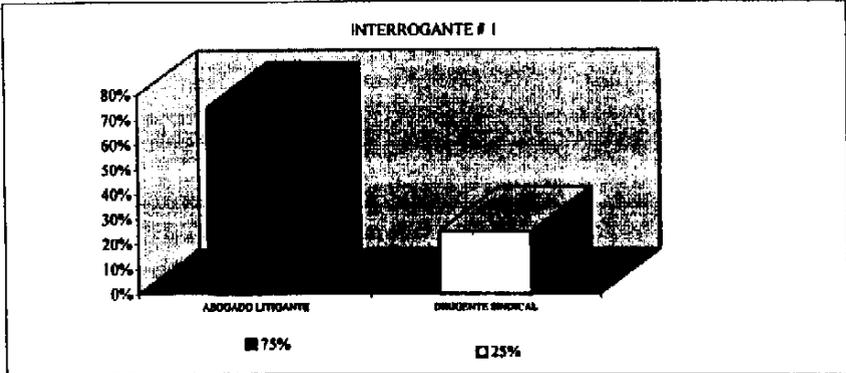
7. INTERROGANTE NUMERO SIETE: Permite respaldar la posición de muchos juristas que públicamente han manifestado que el juez de trabajo no puede negarse a conocer la solicitud de la huelga legal, planteada por los trabajadores del sector público, pues tal negativa conculcaría el derecho constitucional de huelga. En este sentido opinó el 90% de los encuestados, mientras que únicamente el restante 10% se manifestó en sentido contrario.

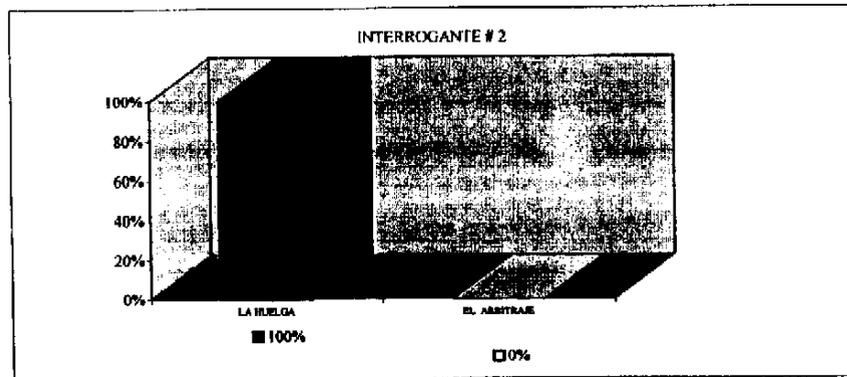
8. INTERROGANTE NUMERO OCHO: Su resultado permite confirmar lo que casi constituye una corriente general de opinión en relación a que la calificación de esencial que se da a los servicios públicos que presta el Estado, constituyen en relación al derecho de huelga solamente una limitación, y en ningún caso un motivo de supresión o prohibición del derecho de huelga. En este sentido se manifestó el 90% de los encuestados, y sólo un 10% se manifestó en sentido contrario.

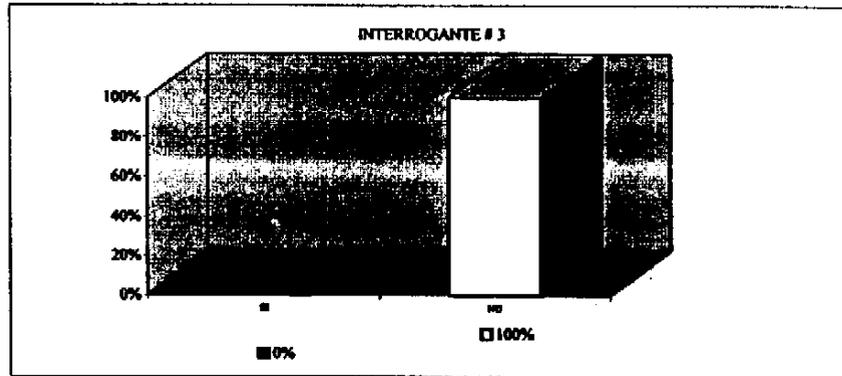
9. INTERROGANTE NUMERO NUEVE: El resultado permite confirmar también lo dispuesto por la ley, en cuanto a la irretroactividad de la misma, relacionado a que los jueces de trabajo deben resolver el trámite de todos los conflictos colectivos de carácter económico-social, planteados antes de la vigencia del Decreto 35-96, con base a la aplicación del Decreto 71-86, (ambos del Congreso de la República), no reformado, que era precisamente la disposición legal que se encontraba vigente cuando aquellos conflictos fueron planteados, pretender aplicarles a los mismos el Decreto 35-96, es hacer una aplicación retroactiva de la ley, lo que también sería inconstitucional. En este sentido se manifestó el 80% de los encuestados, y el 20% restante se manifestó en sentido contrario.

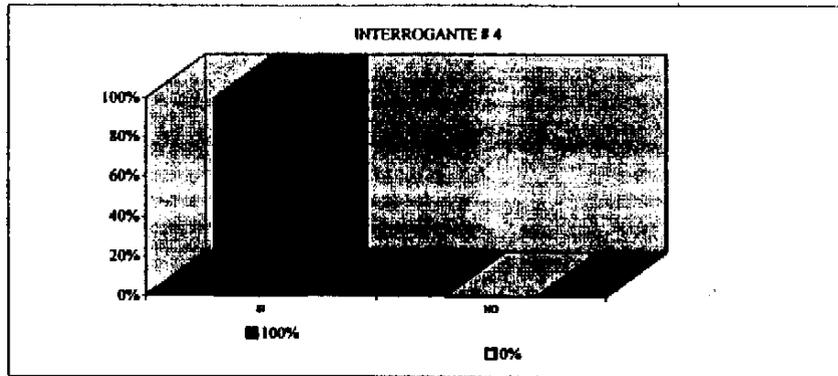
10. INTERROGANTE NUMERO DIEZ: Este resultado quizás sea el más importante, por cuanto que permite respaldar la tesis principal expuesta por la autora en el presente trabajo, en relación a que la imposición del arbitraje obligatorio en sustitución del derecho de huelga por medio del Decreto 35-96 del Congreso de la República, conocido como Ley Anti-huelga, es INCONSTITUCIONAL. El 100% de los encuestados se manifestaron en este sentido.

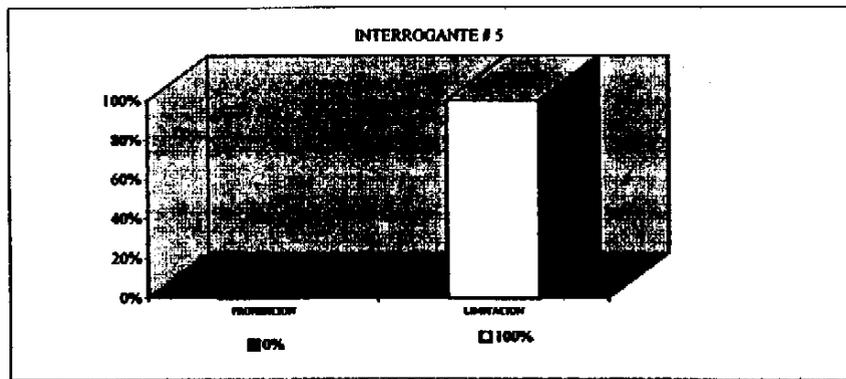
Ministerio de la Presidencia de la República de Guatemala
CANTON I

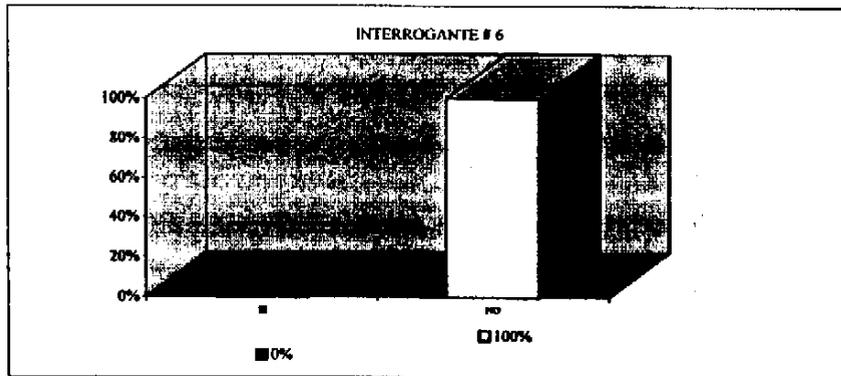


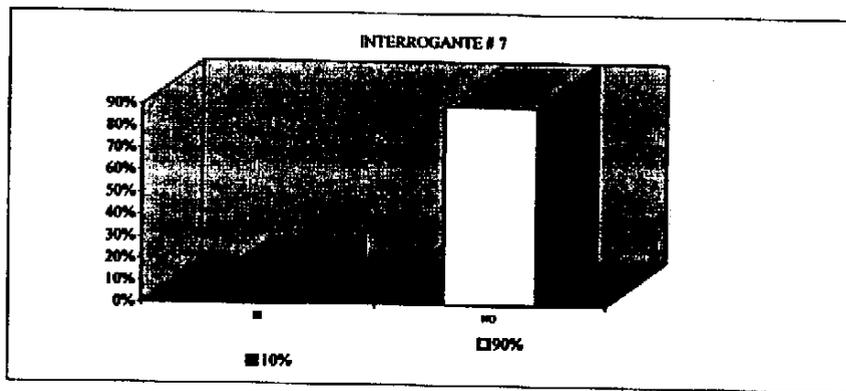


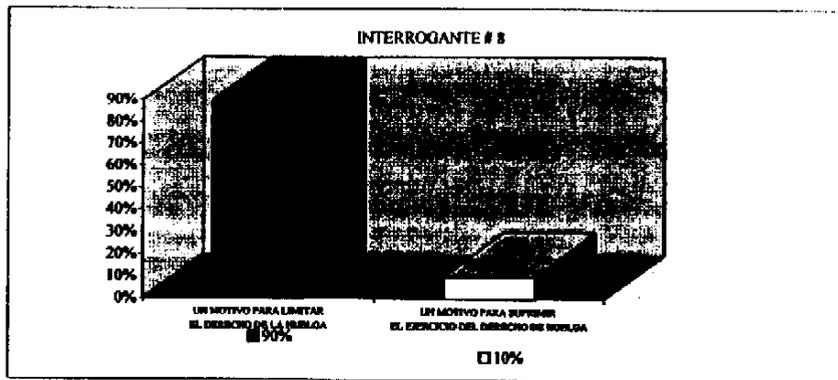




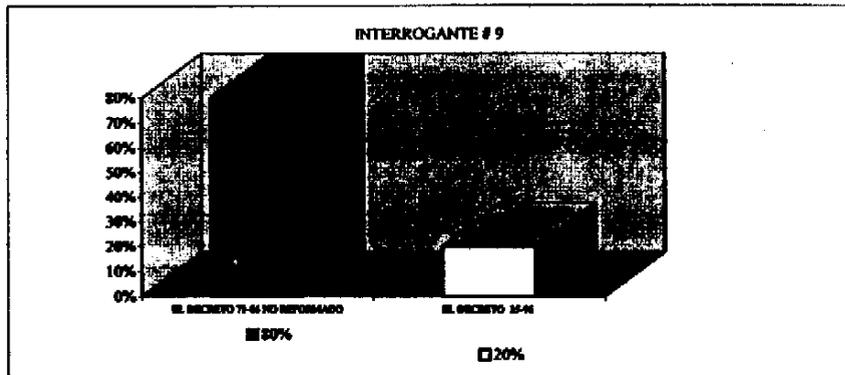


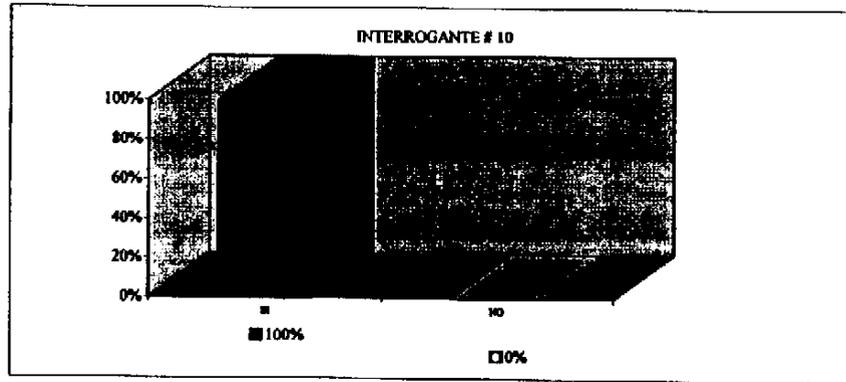






COMISION DE LA INVESTIGACION DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO DE CONTROL





CONCLUSIONES

1. El Decreto 35-96 del Congreso de la República, con la imposición indiscriminada de agotar la vía directa para grupos coaligados y organizaciones sindicales, desnaturaliza la figura de la vía directa, que es propia y exclusiva de los sindicatos para hacer llegar dentro de ella los proyectos de pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los empleadores.
2. El Decreto 35-96 del Congreso de la República, confunde terminológicamente la figura del pliego de peticiones, con la del proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, al establecer que ambas organizaciones colectivas deben presentar pliego de peticiones, siendo esta figura propia de las coaliciones o grupos coaligados y no de los sindicatos.
3. Queda suprimida la posibilidad que tenía el juez de trabajo de controlar las reglas dentro del trámite del conflicto colectivo prohibiendo toda forma de terminación de contratos de trabajo, pues permite las terminaciones de estos sin que sea necesario solicitar la autorización del juez, lo que va en contra del principio de estabilidad, propio del Derecho del Trabajo.
4. Se suprime el procedimiento normado en la ley para declarar la huelga de hecho y para autorizar la terminación de los contratos de trabajo, en el caso de que se hubiera declarado la misma.
5. En abierta violación a la ley constitucional, el Decreto 35-96 del Congreso de la República, impone el arbitraje obligatorio e imposibilita al juez de trabajo el pronunciarse sobre la legalidad de la huelga planteada por los trabajadores.
6. El Decreto 35-96 del Congreso de la República, suprime el fuero de atracción de las prevenciones dictadas con motivo del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico-social al permitir al patrono la terminación de contratos individuales de trabajo, sin autorización del juez.
7. En el Decreto 35-96 del Congreso de la República, se confunden los institutos de organización colectiva de Comité Ad-hoc, contenido en el artículo 374 del Código de Trabajo, con el grupo coaligado, contenido en el artículo 377 del mismo cuerpo legal, pues los primeros no solo no tienen aplicación en Guatemala, y además no se constituyen con la finalidad de producir la suscripción de un

- convenio colectivo de condiciones de trabajo.
8. La calificación de servicios públicos esenciales que se aplica a los servicios públicos, constituye solamente una limitación para el derecho de huelga y en ningún caso significa una prohibición para el ejercicio del mismo.

 9. La sustitución del Derecho de Huelga por la institución del arbitraje obligatorio hecha por el Decreto 35-96 del Congreso de la República, es **INCONSTITUCIONAL**, pues suprime el ejercicio del Derecho de Huelga garantizado en el artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
-

BIBLIOGRAFIA

- 1.- López Larrave, Mario. EL ARBITRAJE EN CENTROAMERICA. Impreso en Cifga. Guatemala. 1979.
- 2.- López Larrave, Mario. EL DERECHO DE HUELGA EN CENTROAMERICA. Colección Pueblo y Universidad, Vol. 1. Guatemala, 1980.
- 3.- Alsina, Hugo. TRATADO DE DERECHO PROCESAL. Compañía Editores, segunda edición. Buenos Aires, Argentina. 1979.
- 4.- Hebron de, Hebe Leonardi y Sara Feldstein de Cárdenas. ARBITRAJE INTERNO E INTERNACIONAL. Abeledo-Perrot, S. A. E. e I. Buenos Aires, Argentina. 1994.
- 5.- Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. 11a. edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1976.
- 6.- Gil de León, Ramiro René. EL PROCESO ARBITRAL LABORAL GUATEMALTECO. Tesis de Grado, USAC. Guatemala, 1977.
- 7.- Samayoa López, Héctor Bayron. EL PROCESO COLECTIVO DE TRABAJO Y SUS PROCEDIMIENTOS. Tesis de Grado, USAC. Guatemala, 1970.
- 8.- De Piña Vara, Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO. 13a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México, D. F. 1985.
- 9.- Mariñas Otero, Luis. LAS CONSTITUCIONES DE GUATEMALA. Marciega, S. A. Artes Gráficas, Madrid, España. 1958

LEGISLACION:

- 1.- Constitución Política de la República de Guatemala.
- 2.- Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.
- 3.- Decreto 64-92 del Congreso de la República.
- 4.- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto 71-86 del Congreso de la República.
- 5.- Decreto 35-96 del Congreso de la República.