

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

**"LA TENDENCIA A LA PRIVATIZACION DE  
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE  
CARACTER ECONOMICO SOCIAL"**



**TESIS**

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

por

**RUBEN ARMANDO JOACHIN ESPAÑA**

Previo a optar los Titulos de

**ABOGADO Y NOTARIO**

En el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, marzo de 1999



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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

***PRIMERA FASE:***

<b>PRESIDENTE:</b>	<b>Lic. Hector España Pinetta</b>
<b>VOCAL:</b>	<b>Lic. Horacio Castillo Cermeño</b>
<b>SECRETARIA:</b>	<b>Lic. Vladimiro Gilielmo Rivera Montealegre</b>

***SEGUNDA FASE:***

<b>PRESIDENTE:</b>	<b>Lic. Erwin Rolando Rueda Masaya</b>
<b>VOCAL:</b>	<b>Lic. Victor Hernandez Salguero</b>
<b>SECRETARIA:</b>	<b>Lic. Ricardo Alvarado Sandoval</b>

**NOTA:** Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis. (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

---



Lic. D. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario

4040-98

Guatemala, 17 de Noviembre de 1998.

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

17 NOV 1998

RECIBIDO

Horas: 18 Minutos  
Oficial: [Signature]

Licenciado:

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

Estimado señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura a su digno cargo, procedí a asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller RUBEN ARMANDO JOACHIN ESPAÑA, haciéndole saber que en común acuerdo con el Bachiller referido el tema en definitiva se tituló: "LA TENDENCIA A LA PRIVATIZACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL" y para el efecto emito el siguiente dictamen:

El trabajo de tesis del Bachiller Rubén Armando Joaquín España es un trabajo muy importante, puesto que hace acotaciones en relación a la Globalización y la Flexibilización del Derecho de Trabajo, lo que en un momento dado podría dar lugar a la Privatización de los Conflictos Colectivos de Caracter Económico social, puesto algunos Abogados Guatemaltecos proponen que la solución de los mismos sea a través de la Vía Directa y del Arbitraje Obligatorio, lo cual a criterio del sustentante ello perjudica los Intereses de la clase trabajadora.

El trabajo presentado considero que para la facultad podría ser una fuente de consulta muy importante para los interesados en profundizar sobre el tema, por tal motivo y por el hecho de que dicho trabajo cumple con los requisitos que exigen las normas del Reglamento respectivo, el mismo puede ser discutido en el Examen Público correspondiente, previa opinión que deberá emitir en su oportunidad el Revisor de tesis.

Atentamente:

Lic. Gustavo Bonilla.

[Signature]  
Lic. Gustavo Bonilla





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



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

Atentamente, pase al LIC. OSCAR ALVARADO SILVA para  
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del  
Bachiller RUBEN ARMANDO JOACHIN ESPAÑA y en  
oportunidad emita el dictamen correspondiente.-----

Alhj.







*Handwritten signature or initials.*

493-99

Guatemala, 8 de febrero de 1999

Licenciado  
José Francisco De Mata Vela  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

8 FEB. 1999

**RECIBIDO**  
Horas: 17 Minutos: 45  
Oficial: \_\_\_\_\_

Señor Decano:

Me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de ese Decanato, procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller RUBEN ARMANDO JOACHIN ESPAÑA, intitulado "La Tendencia a la Privatización de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social".

El trabajo de mérito reúne los requisitos mínimos para ser aceptado como Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y Títulos profesionales de Abogado y Notario.

Por lo anterior, emito dictamen favorable:

Atentamente:  
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

*Handwritten signature of Oscar Enrique Alvarado Silva.*

LIC. OSCAR ENRIQUE ALVARADO SILVA  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 5,648

OSCAR ENRIQUE ALVARADO SILVA  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Universidad, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES: Guatemala, diecinueve de febrero mil novecientos noventa y  
nueve.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del  
trabajo de tesis del Bachiller RUBEN ARMANDO JOACHIN ESPAÑA  
intitulado "LA TENDENCIA A LA PRIVATIZACION DE LOS  
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO  
SOCIAL". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional  
y Público de Tesis.-----

ALHJ.





## DEDICO ESTE ACTO

### A DIOS:

Que me ha guiado todos los momentos de mi vida quien es mi fortaleza.

### A SAN JUAN BOSCO

### A MI PATRIA GUATEMALA

### A MIS PADRES:

Licenciado Arnando Hermelindo Joachin López y Silvia Carolina España Calle de Joachin.

### A MI HERMANA.

Silvia Carolina Joachin España

### A MIS TIOS COLOMBIANOS Y GUATEMALTECOS:

Con cariño y respeto.

### A MIS ABUELOS:

Noemi Calle Cañas de España (Q.E.P.D.), Justa Felisa López Sánchez de Joachin (Q.E.P.D.), Alejandro Joachin Miranda, Manuel de Jesús España Linares.

### A MIS PRIMOS COLOMBIANOS Y GUATEMALTECOS:

Con mucho cariño.

### A LOS LICENCIADOS:

Herbert Belches Aguilar, Rebeca Chinchilla, Otto De León, Héctor Caal, Miguel Mayén, Rodolfo Payes, Iris Argueta de Payés, Mario Tistoj, María Elena Solares, Katina Salguero, Oscar Alvarado Silva, Idelfonso Aguirre, Silvana Reyes, Julio Roberto García, Noé Ventura, Alejandro Sánchez Garrido, María Elena Reyna de Ordoñez, Héctor David España, José Luis Aguilar Méndez y Rolando López Godinez.

---

## A MIS TIOS POLITICOS

Romelia Carrera de Joaquín, Clemencia Barrios de Joaquín, Lucila Monterroso, Ana Maria Ramos de Joaquín, Rosario Pérez de Joaquín, Herbert Belches Aguilar, Vilma Mejía de España y Juan Herrera Palacios.

## A MIS AHIJADOS:

Jesov Ernesto Manrique Gutiérrez y Marcos David Manrique Gutiérrez.

## A MIS AMIGOS.

Mauricio Montufar, Jaime Valenzuela, Donald Estrada, Rony Juárez, Erick Cambranes, Carlos Ramirez Bran, John León Alvarez, Ronaldo Gómez Argueta, Evelyn Gómez Argueta, Ronaldo Gómez Gatica, Xiomara Mejía, Lily Hernández, Carmen Chon, Olga Andriño, Héctor Gómez, Juan Ramón Hernández, Claudia Argueta, Manfredo Roca, Jaime Bautista, Fernando González, Pamela Rivas, Marta Monzón, Julio Cordero, Nadia Guzmán, Osmar Mazariegos, Julio Salazar, Noemi Salguero, Martin Quill, Goldeen Gutiérrez de Manrique, Raúl Alvarez, Castulo Gómez, Amarilis España, Oscar Ortiz, Noé Macario, Jorge Morales, Juan Carlos Barillas, Yolanda Soto, Corina Garcia, Miriam Pérez de Cabrera, Orlando Marroquín, Verónica Mendoza, Maritza Ibarra, Sergio Morales, José Echeverría, Melissa Flores de Belches, Verónica Espinoza, Rafael Sánchez, Adolfo García Méndez, Italo Donis, Walter Pimentel, Francisco Pérez, Carlos Iván Fuentes, Regina Herrera, Ana Carolina López, Julio Cesar Villanueva, Byron Tancher y Roberto Crespin.

## AL DOCTOR

Belisario Bernal Díaz Acevedo, con gratitud eterna por sus cuidados médicos.

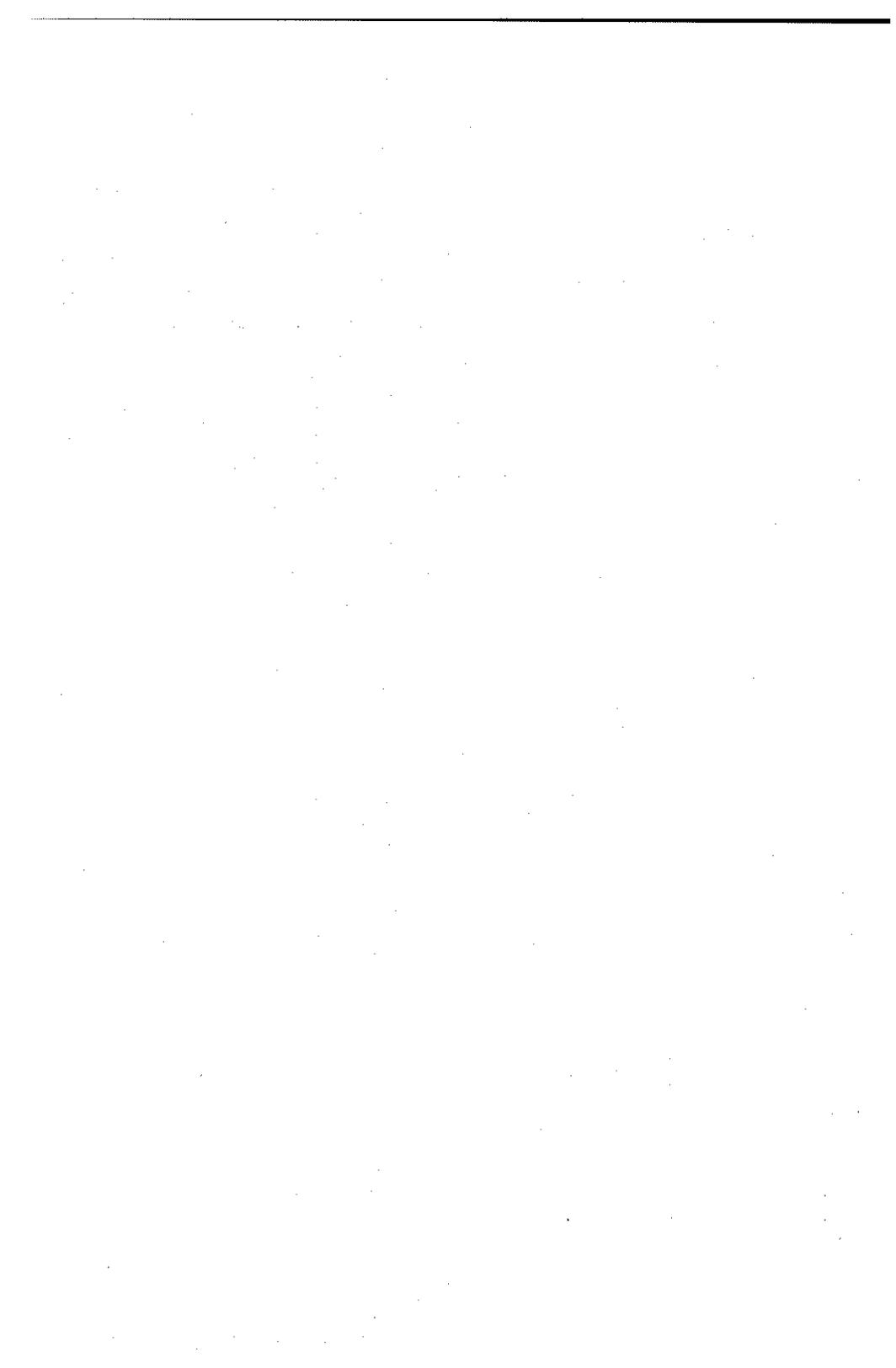
## A MIS CONOCIDOS Y AMIGOS EN GENERAL

Y en especial a Edwin Estuardo Gómez Argueta (Q.E.P.D) y Marco Antonio  
Figueroa Herrera (Q.E.P.D)

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y

EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

---



"La Tendencia a la Privatización de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social"

I N D I C E

Páginas

INTRODUCCION.....5

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1. Derecho del Trabajo

1.1. Concepto.....7

1.2. Definición.....8

1.2.1. Legislación Industrial.....8

1.2.2. Derecho Obrero.....9

1.2.3. Derecho Social.....9

1.2.4. Derecho de Trabajo.....10

1.3. Naturaleza Jurídica.....11

1.4. Clases.....15

1.4.1. Derecho Individual del Trabajo.....15

1.4.2. Derecho Colectivo del Trabajo.....15

1.4.3. Derecho Procesal del Trabajo.....15

1.5. Características.....15

1.5.1. El Derecho del Trabajo es un Derecho tutelar de los Trabajadores.....16

1.5.2. El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador e irrenunciables.....16

1.5.3. El Derecho del Trabajo es un Derecho necesario e imperativo.....16

1.5.4. El Derecho del Trabajo es realista y objetivo.....16

1.5.5. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público.....16

1.5.6. El Derecho del Trabajo es un Derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación de los trabajadores.....16

1.6. Elementos o sujetos.....17

1.6.1. Elementos personales.....17

1.6.1.1. Elementos personales objetivos.....19

1.6.1.1.1. Patrono.....	19
1.6.1.1.2. Trabajador.....	19
1.6.1.1.3. Representante del patrono.....	20
1.6.1.1.4. Intermediario.....	20
1.6.1.2. Elementos personales subjetivos.....	20
1.6.1.2.1. Sindicato.....	20
1.6.1.2.2. Ministerio de Trabajo y Previ- sión Social.....	21
1.6.1.2.3. Juzgados de Trabajo y Salas de Trabajo y Previsión Social.....	21
1.6.2. Elementos Formales.....	21
1.6.2.1. Contrato de Trabajo.....	21
1.6.2.2. Salario.....	22
1.6.2.3. Código de Trabajo.....	23
1.7. Fuentes del Derecho del Trabajo.....	23
1.7.1. La Ley.....	23
1.7.2. Principios Generales del Derecho del Trabajo.....	24
1.7.3. La costumbre y el uso.....	24
1.7.4. La Equidad.....	25
1.7.5. Principios y Leyes del Derecho Común.....	25
1.8. Regulación legal.....	26
1.8.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	26
1.8.2. Código de Trabajo.....	26
1.8.3. Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo para.....	27
1.8.3.1. Los trabajadores del Estado.....	27
1.8.3.2. Los trabajadores del sector privado.....	28
1.8.4. Bonificación - Incentivo sector privado.....	28
1.8.5. Ley de Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.....	28
1.8.6. Día de la Madre.....	28
1.8.7. Reglamento para el goce del periodo de lactancia.....	28
1.8.8. Reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales.....	29
1.8.9. Ley de Servicio Civil.....	29
1.8.10. Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.....	29

2. Derecho Procesal del Trabajo.....	30
2.1. Concepto.....	30
2.2. Definición.....	30
2.3. Naturaleza Jurídica.....	31
2.4. Características o Principios.....	32
2.4.1. Principio Dispositivo.....	32
2.4.2. Principio de Inmediación.....	32
2.4.3. Principio de Oralidad.....	33
2.4.4. Principio de Concentración Procesal.....	34
2.4.5. Principio de Publicidad.....	34
2.4.6. Principio de Economía Procesal.....	34
2.4.7. Principio de Preclusión.....	35
2.4.8. Principio de Igualdad.....	35
2.4.9. Principio de Tutelaridad.....	36
2.4.10. Principio de Sencillez.....	36
2.4.11. Principio de Probidad.....	36
2.4.12. Principio de Flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	37
2.4.13. Principio de Adquisición Procesal.....	37
2.5. Elementos.....	39
2.6. Clases.....	40
3.6.1. Derecho Procesal Individual del Trabajo.....	40
3.6.2. Derecho Procesal Colectivo del Trabajo.....	40
2.7. Regulación legal.....	41

## CAPITULO II

### ASPECTOS ESPECIFICOS

1. Derecho Colectivo del Trabajo.....	42
1.1. Concepto.....	42
1.2. Definición.....	42
1.3. Características.....	43
1.4. Finalidades.....	44
1.5. Instituciones.....	44
1.5.1. Libertad de Coalición.....	44
1.5.2. La Asociación Profesional.....	45
1.5.3. Contrato Colectivo de Trabajo.....	45

1.5.4. Reglamento Interior de Trabajo.....	45
1.5.5. Los Conflictos Colectivos de Trabajo.....	45
1.6. Naturaleza Jurídica.....	46
1.7. Regulación Legal.....	47
2. Conflictos de Trabajo.....	47
2.1. Generalidades.....	47
2.2. Definición.....	48
2.3. Conflictos Individuales de Trabajo.....	49
2.4. Conflictos Colectivos de Trabajo.....	50
2.4.1. Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.....	51
2.4.2. Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico.....	52
2.4.3. Conflictos Colectivos de Carácter Económico.....	53
3. Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.....	54
3.1. Concepto.....	54
3.2. Definición.....	55
3.3. Características.....	56
3.4. Elementos.....	57
3.5. Clases.....	58
3.6. Regulación legal.....	60

### CAPITULO III

#### LA GLOBALIZACION ECONOMICA

1) Introducción.....	61
2) Antecedentes.....	63
3) Definición.....	64
4) Flexibilidad del Derecho Laboral.....	66
5) La Legislación laboral frente a la Globalización.....	68
6) Situaciones en las Cuales afectaría o incidencias.....	70
7) La necesidad de defender nuestro Derecho del Trabajo ante la Globalización Económica.....	71
8) La Globalización Económica frente a los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.....	71
9) Esquema de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social...	8
CONCLUSIONES.....	8
RECOMENDACIONES.....	8
BIBLIOGRAFIA.....	8

## INTRODUCCION

En el presente trabajo de Tesis titulado "LA TENDENCIA A LA PRIVATIZACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL", representa la lucha de clase que se da en nuestra sociedad, y que se ha dado en cada un de los paises de nuestro planeta, siempre con el objetivo de llegar a alcanzar un mejor nivel de vida para nuestras familias, de poder satisfacer la necesidades básicas a nuestros hijos por parte de la clase trabajadora, pero también la lucha de conservar lo que se tiene por parte de la clase patronal, lo que ha constituido el motor de la historia del mundo.

En la actualidad la globalización Económica es un tema que se discute bastante en nuestro medio, los efectos que llegaría a producir y algunos que ya los estamos sintiendo, si es beneficioso para el país o si es dañino, por lo que el presente trabajo tiene la finalidad de dar a conocer como afectaría la clase trabajadora en su intereses, la introducción a nuestra realidad la globalización y cuales son los planes siniestros que tiene contra nuestro Derecho del Trabajo y sus principios, y su relación especialmente con los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.

El presente trabajo de tesis se encuentra ordenado de la siguiente manera: el primer capítulo contiene aspectos generales sobre lo que es el Derecho del Trabajo, su historia, como está formado, división principios, etc.

El segundo capítulo se refiere a los aspectos específicos, en este caso hablamos del Derecho Colectivo del Trabajo, los Conflictos de Trabajo, sus generalidades, definición y la división de los mismos.

En el tercer y último capítulo titulado La globalización, contiene una exposición detallada de lo que es esa corriente económica, introducción, antecedentes, definición, la flexibilización del Derecho Laboral, la Legislación laboral frente a la globalización la necesidad de defender nuestro Derecho del trabajo, hasta llegar al punto de objeto de este trabajo de Tesis que es la globalización frente a los conflictos colectivos de carácter económico social, y la situaciones en que afectaría; al final se incluyen las conclusiones y recomendaciones respectivas complementándose con un diagrama del proceso en mención.

Espero que el presente trabajo llene las expectativas para poder dar una orientación a la clase trabajadora sobre en que le puede afectar en sus intereses, para poder tomar medidas y defenderse, lo cual constituye un granito de arena para buscar otros mecanismos que busquen en realidad agilizar los procesos de trabajo, pero sin que de ninguna manera destruya nuestro Derecho del Trabajo.

EL AUTOR.-

ASPECTOS GENERALES

## 1) DERECHO DE TRABAJO

## 1.1) CONCEPTO:

Lo primero que nos viene a nuestra mente al hablar de derecho de trabajo es una relación de trabajo por medio de la cual un trabajador vende su fuerza de trabajo a un patrono o dueño de los medios de producción a cambio de un salario. Sin la existencia de estos dos elementos no existiría el derecho del trabajo.

Pero sin embargo, el derecho del trabajo no comprende solo lo anteriormente mencionado sino que, es un campo muy grande para estudiar, ya que para poder abarcar todo el campo de estudio de esta ciencia, hay que dividirlo en tres partes principales que conforman la columna vertebral del derecho del trabajo: Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo. (1)

Además dentro de esta división encontramos instituciones como las siguientes: el código de trabajo, a través del cual se rige la mayoría del derecho laboral; también el Ministerio de Trabajo, el cual es la institución administrativa del derecho del trabajo, que pertenece al Organismo Ejecutivo. También están los sindicatos, que han ayudado bastante a la reivindicación de los derechos de los trabajadores o en su caso de los patronos. Además encontramos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que han sido instituciones básicas para la realización de la justicia laboral. El derecho de trabajo es una rama muy joven en comparación con otras que ya tienen siglos de vida.

Esta rama del Derecho, es bien importante, por ser la rectora de la producción de cualquier país, simboliza el progreso de las naciones, situación que le da gran importancia, además de ser protectora de la clase trabajadora, ya que esto significa la posibilidad de que las

---

(1) Ramos Donaire, José María; *Derecho del Trabajo Guatemalteco*; p.1

familias de los trabajadores, puedan llevar una vida digna, y darle a sus hijos el sustento diario.

## 1.2) DEFINICION:

A través de la historia y desarrollo de la humanidad, esta materia de estudio ha recibido diferentes denominaciones, hasta llegar a la definición con que se le conoce en nuestros tiempos, que Derecho de Trabajo. A continuación se encuentran las denominaciones que ha recibido nuestra rama de estudio a través del tiempo:

### 1.2.1) LEGISLACION INDUSTRIAL:

"Esta es la primera definición que se le dio al derecho de trabajo, es de origen francés, nació después de la primera guerra mundial." (2)

"En algunas legislaciones y para ciertos autores, el Derecho industrial no es sino el Derecho del Trabajo, sin duda porque éste adquirió su desarrollo con la industrialización de la producción. || Sin embargo, para otros autores, el Derecho Industrial presenta mayor amplitud; porque comprende no sólo las relaciones laborales, sino que afecta a las comerciales y a la misma producción, regulándolas para impedir los abusos de una parte frente a la otras y, sobre todo, para defender el interés de la comunidad." (3)

"El que regula y determina las funciones industriales. Este derecho se ha confundido con el Laboral o de Trabajo, cuando sus esferas son distintas, al menos en la mayoría del respectivo contenido. Bastaría indicar que el comercio, la agricultura, los empleados, los domésticos, nada o poquísima relación tienen con la actividad industrial, y en cada uno de estos campos jurídicos surgen multitud de situaciones y aspectos laborales. Por el contrario, cuando se refiere a la constitución y organización e inspección técnica y fiscal de las industrias; a patentes, marcas,

---

(2) *Ibid.* p. 4

(3) *Ossorio, Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales; Editorial Eliasta S. R. L.; Buenos Aires, Argentina; p. 236.*

nombres y otras cuestiones de propiedad industrial y relativas a la producción, es ajeno por completo a la materia de trabajo subordinado."

(4)

#### 1.2.2) DERECHO OBRERO:

"Surgió con este nombre por ser eminentemente protector de los trabajadores." (5)

"Una de las denominaciones, ya poco usada, del Derecho Laboral. Se ajustaba más a los tiempos agudos de la luchas obreras por las primeras conquistas legales de importancia, en el orden del trabajo, a fines del siglo XIX sobre todo. No debe mantenerse este rótulo, por proporcionar una visión parcial del amplio campo jurídico del trabajo, y por presentar el aspecto exclusivista de protección de la clase trabajadora, con tendencia a reducirla además a las tareas manuales. Entre otros autores, emplean este término Castorena y Scelle. Esta designación, además señala la aparente contradicción de un derecho unilateral, sin deberes correlativos, con un predominio clasista que se aleja del trabajo; que en todo caso sería el contenido del Derecho denominado por razón de uno de sus sujetos." (6)

#### 1.2.3) DERECHO SOCIAL:

"Se funda en que los trabajadores forma una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social, y por esa razón es un derecho social." (7)

"Si bien todo Derecho tiene carácter social, corriente e impropriamente se da esa denominación, incluso por autores tratadistas, al Derecho del Trabajo." (8)

"Con reiteración se confunde este Derecho con el Laboral; porque, en

(4) Cabanellas Guillermo; *Diccionario de Derecho Usual*; 7a edición corregida y aumentada; Editorial Eliasta S. R. L.; 1972; Buenos Aires, Argentina; Tomo I, p. 651.

(5) Ramos Donaire, op. cit. p. 4

(6) Cabanellas, op. cit. p. 654

(7) Ramos, op. cit. p. 4

(8) Ossorio, op. cit. p. 240

realidad, todo Derecho es social, de y para la sociedad. Todo social."

(9)

ordenamiento jurídico que tiende a proteger al débil frente al fuerte, y que trata de restablecer la normalidad jurídica mediante la justicia, es

#### 1.2.4) DERECHO DE TRABAJO:

Es la definición que se usa en Guatemala y a mi manera de pensar es la más acertada ya que abarca a todos los sujetos que intervienen en cualquier relación de tipo laboral.

"Es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo y subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencia jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral" (10)

"Preferentemente llamado por algunos autores Derecho Laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, "el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".

Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del Derecho Laboral, el propio autor mencionado señala que comprende: Derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado); Derecho en el trabajo (reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad); Derecho del trabajo (salario, contrato de trabajo limitación de la libertad contractual, relación de trabajo); Derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas,

---

(9) Cabanellas, *op. cit.* p. 659.

(10) *Idem*, p. 653

descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales); Derecho Colectivo del trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje)." (11)

"Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico." (12)

"Los juristas de América y Europa continuamos disputando acerca de la denominación que deba darse a la rama del derecho cuyo estudio emprendemos. La disputa no es una pura cuestión terminológica; en el fondo de ella se encuentran los problemas de su naturaleza y extensión. Nos hemos decidido por el término, derecho del trabajo; nos parece el más generalizado y cuenta en su favor la tradición y la terminología de la legislación mexicana. Las denominaciones, derecho obrero y legislación industrial, tienen un valor histórico indudable, pero son incompatibles con la evolución actual de nuestro estatuto jurídico." (13)

Independientemente de los nombres que se le hayan dado durante el transcurso del tiempo, siempre han existido los elementos y las características que la conforman, la lucha de una clase social para no dejarse dominar de la otra, y ésta para consolidar su poder, mantener el orden y la tranquilidad social.

### 1.3) NATURALEZA JURIDICA:

"La división tradicional del Derecho Público y Privado ha consumido muchas páginas y en los últimos años al binomio anterior se ha agregado un tercios genus: el Derecho Social. Sin embargo, sigue siendo discutible la utilidad teórica del problema. Lo que ser resulta indispensable en su

---

(11) Ossorio, *op. cit.* p. 234

(12) *Idem*, p. 235

(13) De la Cueva, Mario; *Derecho Mexicano del Trabajo*; Editorial Porrúa S. A.; 6a. Edición; México; 1961; Tomo: I, p. 2.

utilidad práctica.

El legislador guatemalteco resolvió el asunto desde 1947 ubicando al Derecho del Trabajo -sustantivo y procesal- como rama del Derecho Público -inc. e) del Considerando IV del Código de Trabajo-, toma de posición que nos parece afortunada, pues en países como el nuestro, en donde la represión patronal, a los trabajadores, la pasividad de las autoridades administrativas de trabajo y el débil movimiento sindical se traducen en un lento avance de la conquistas sociales y económicas, se necesita que el Estado despliegue una recia política social que se aviene mejor con el Derecho Público que con el Derecho Privado.

Es cierto que ninguno de los gobiernos que se han sucedido en Guatemala a partir de julio de 1954, ha emprendido esa recia política social en favor de las mayorías que venden su fuerza de trabajo para subsistir, pero esta situación meramente circunstancial no resta validez a la conveniencia de que Guatemala ubique el Derecho del Trabajo -sustantivo y procesal- como rama del Derecho Público". (14)

Aquí se discute la situación de si nuestra materia de estudio se encuentra dentro del derecho público o del derecho privado; por tal razón primero debemos hacer un poco de historia, como comenzó en si el derecho del trabajo en general, a mi manera de pensar, si bien es cierto que el derecho del trabajo es bastante joven en comparación con otras ramas del derecho que ya tienen siglos de existencia, el derecho de trabajo inicia con el nacimiento de la propiedad privada, lo que también trajo la división de la sociedad en clases sociales, la división del trabajo.

"La propiedad fue fruto del trabajo personal: al hombre correspondían los instrumentos de caza y a la mujer los utensilios caseros. Las tribus más adelantadas del último periodo del salvajismo varios, semitas y turenios - rebasaron la etapa de cazadores motivando la primera gran división social del trabajo. El hombre pastor establece y mantiene una gran propiedad comunal sobre los productos que derivan de su actividad e

---

(14) Universidad Nacional Autónoma de México; Derecho Latinoamericano del Trabajo; la Edición; México D. F. 1974; Tomo: I. p. 845 y 846.

inicia en esta etapa su desarrollo el intercambio, el cual adopta la modalidad global, es decir, dado el carácter colectivo de la propiedad la negociación tenía lugar de tribu a tribu por medio de los jefes; pero cuando el ganado cobró tal importancia que se convirtió en la mercancía que valoraba todas las demás, la propiedad empezó a individualizarse. Esta tónica empezó a extenderse sobre otros productos y con el advenimiento de la edad de los metales se ampliaron los ramos de la producción, haciéndose consecuentemente, precaria la fuerza de trabajo, pues el hombre generaba una suma de productos que rebasaba los esenciales. Para solventar el problema, el hombre convirtió a los prisioneros de guerra en esclavos, dando lugar a dos clases sociales absolutamente polares: los señores y los esclavos.

La aparición del hierro dio nuevo giro al curso de la humanidad permitiendo un ensanchamiento de la agricultura, dando margen a la construcción de armas más sólidas y trayendo consigo las especializaciones, puesto que empezaron a producirse en gran cantidad, granos, legumbres, frutas, aceite y vino, apareció -con el amurallamiento- la arquitectura, difundiéndose el labrado de metales, el arte de tejer y la pintura, generándose así los oficios y con ellos la segunda gran división del trabajo. En esta época, la riqueza aumentó desmedidamente, incrementada por la circulación de metales preciosos que aunque no se acuñaban, se cambiaban al peso. Una nueva escisión se operó en la sociedad: a los dominados y dominadores, se sumaron los pobres y los ricos. La propiedad individual que sólo había alcanzado el dominio de los rebaños se extiende al suelo, el que es distribuido entre cada familia, transformándose así la tenencia de la tierra de comunal en individual. La civilización da inicio en el momento en que se opera una tercera división del trabajo y ésta surge con la aparición de una clase social que no se ocupa de la producción, sino del intercambio de productos y es la de los Mercaderes.

Profundos cambios genera el apareamiento de esta clase, entre los más notables, el uso de la moneda acuñada, la institución de la usura y la separación de los centros urbanos del campo. En esta época "Junta a la riqueza en mercancías y en esclavos, junto a la fortuna en dinero, apareció también la riqueza territorial. El derecho de posesión sobre las parcelas del suelo, concedido primitivamente a los individuos por la gens

o por la tribu, se había consolidado hasta el punto de que esas parcelas les pertenecían como bienes hereditarios". "La propiedad plena y libre del suelo no significaba tan solo la facultad de poseerlo íntegramente sin restricción alguna, sino que también quería decir facultad de enajenarlo. Esta facultad no existió mientras el suelo fue propiedad de la gens. Pero cuando el nuevo propietario suprimió de una manera definitiva las trabas impuestas por la propiedad suprema de la gens y de la tribu, rompió también el vínculo que hasta entonces lo unía indisolublemente con el suelo. Lo que esto significa se lo enseñó el dinero descubierto al mismo tiempo que advenía la propiedad privada de la tierra.

El suelo podía ahora convertirse en una mercancía susceptible de ser vendida o pignorada, apenas se introdujo la propiedad privada de la tierra se inventó la hipoteca. Así como el hermetismo y la prostitución pisan los talones a la monogamia, de igual modo, a partir de este momento, la hipoteca se aferra a los faldones de la propiedad inmueble". "Así, junto a la extensión del comercio junto al dinero y la usura, junto a la propiedad territorial y la hipoteca progresaron rápidamente la concentración y la centralización de la fortuna en manos de una clase poco numerosa, lo que fue acompañado del empobrecimiento de las masas y del aumento numérico de los pobres". (15)

A pesar de todo lo relacionado con la prestación de servicios de parte de un trabajador a un patrono se rigió por el derecho civil, y no existía un derecho laboral, el mismo ya se encontraba allí aunque fuera dentro del derecho civil, lo que pasa es que a partir de la revolución francesa y de la revolución industrial en Inglaterra, este tomó auge y con el transcurso del tiempo este se independizó del derecho civil, hasta llegar a ser la ciencia autónoma que conocemos en nuestros días.

Por otra parte mi criterio con respecto a que si pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado, es que no pertenece a ninguna de las dos, ya que pertenece al derecho social, por la simple y sencilla razón de que es un derecho que defiende a determinada clase social, en este caso a los trabajadores, por la tutelaridad que manifiesta aunque en el fondo no sea así o no se cumpla en la vida real.

---

(15) Engel, Federico; *El Origen de la Familia, La propiedad Privada y el Estado.*

#### 1.4) CLASES:

El derecho del trabajo es una rama bien amplia para estudiar, y pueden existir una infinidad de divisiones, pero la división mas acertada según mi criterio de pensar es la siguiente:

##### 1.4.1) DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

Es el conjunto de normas jurídicas, doctrinas e instituciones, dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador y los actos derivados de la misma.

##### 1.4.2) DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO:

Es el conjunto de normas jurídicas, doctrinas e instituciones, dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre los sindicatos de patronos y los sindicatos de trabajadores, y los actos derivados de los mismos.

##### 1.4.3) DERECHO PROCESAL DE TRABAJO:

"Es el conjunto de normas jurídicas, doctrinas e instituciones dirigidas a resolver los conflictos que surjan entre el o los patronos y el o los trabajadores o entre los sindicatos de patronos y el o los sindicatos de trabajadores". (16)

Pienso que es una de las clasificaciones más acertadas, ya que además de que envuelve a toda la ciencia del Derecho del Trabajo, en muy sencilla y fácil de comprender, ya que comprende todo el campo procesal, instituciones, características y elementos esenciales que existen en cada materia.

#### 1.5) CARACTERISTICAS:

El derecho del trabajo, tal y como lo establece el Código de Trabajo, en su cuarto considerando, regula las siguientes características ideológicas: es un derecho tutelar de los trabajadores, constituye un mínimo de garantías sociales, necesario e imperativo, realista y objetivo, es una rama del derecho público, y es un derecho hondamente democrático. Para tener un concepto bien claro de lo que es el derecho del trabajo pienso que es necesario remitirse a estas características ideológicas las cuales se resumen de la siguiente manera:

---

(16) Ramos Donaire; *op. Cit.* P. 1

1.5.1) EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES:  
Debido a que en nuestro país se encuentra en un sistema capitalista con rasgos feudales, en la cual la fuerza de trabajo e incluso el hombre mismo pasa a ser objeto de compra o venta; el gran capital es un todo poderoso mientras que el proletario es pobre y débil económicamente por tal razón tiene que vender su fuerza de trabajo.

Nuestro Código de Trabajo establece al respecto que el Derecho de Trabajo es un derecho titular de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

1.5.2) EL DERECHO DEL TRABAJO CONSTITUYE UN MINIMUM DE GARANTIAS SOCIALES PROTECTORAS DEL TRABAJADOR E IRRENUNCIABLES:

Esta característica es derivada de la anterior, ya que se trata de proteger al trabajador, pues los mismo son derechos adquiridos, inherentes a todo ser humano, que solo por el hecho de serlo, le son implícitos, sea la condición y el lugar en que este se encuentra.

1.5.3) EL DERECHO DE TRABAJO ES UN DERECHO NECESARIO E IMPERATIVO:

Ya que dichas garantías se tiene que aplicar, limitando bastante el principio de autonomía de la voluntad que es propio del derecho civil, y a través del mismo se perfeccionaba un convenio independientemente de los factores de desigualdad económica entre las partes.

1.5.4) EL DERECHO DE TRABAJO ES REALISTA Y OBJETIVO:

Es realista porque para la resolución de cualquier caso del ramo laboral el juez debe tener en cuenta al momento de resolver, las posibilidades económicas de las partes, aplicando el principio de económica procesal, para que la parte más débil (económicamente hablando) no sea afectada en sus intereses, evitando así el cansancio procesal.

1.5.5) EL DERECHO DE TRABAJO ES UNA RAMA DEL DERECHO PUBLICO:

Ya que es obligación del estado dirimir dichos conflictos y además porque el interés social prevalece sobre el especial.

1.5.6) EL DERECHO DE TRABAJO ES UN DERECHO FUNDAMENTE DEMOCRATICO, PORQUE SE ORIENTA A OBTENER LA DIGNIFICACION ECONOMICA DE LOS TRABAJADORES:

Regresamos siempre al principio de tutelaridad de los trabajadores, y por encontrarnos en un sistema capitalista.

Si la existencia del Derecho del Trabajo se deriva de la protección a la clase desposeída, aquí encontramos la respuesta a por que estas características que incluso las encontramos en el cuatro considerando de nuestro Código de Trabajo; por esta razón se dice que es tutelar de los trabajadores, derivado de esta situación se establece que el Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías protectoras del trabajador e irrenunciables, ya que por ser un ser humano que también tiene necesidades, es indispensable que goce de las mismas, para poder llevar una vida digna, tanto él como su familia; se dice que es un derecho necesario e imperativo, ya que por la limitación del principio de la autonomía de la voluntad, las partes no pueden decidir las condiciones que quieran, ya que el estado limita esta situación, para proteger al trabajador de ser sometido a situación de esclavitud o servidumbre; se dice que es realista y objetivo, ya que el juez debe tomar en cuenta la realidad económica de las partes, y resolver lo más pronto posible, ya que no sería justo que el patrono que por lo general tiene poder económico y más cultura, se enfrente con una persona que subsiste de su trabajo y además tiene que mantener familia que no puede esperar comer hasta que consiga otro trabajo; y se dice que es hondamente democrático, ya que por las situaciones, antes expuestas, o sea que el trabajador y su familia tengan una vida digna.

#### 1.6) ELEMENTOS O SUJETOS:

Los principales elementos o sujetos que participan en lo que conforma el derecho de trabajo son los siguientes:

"SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO: Se comentaron brevemente los sujetos "trabajador", "patrono o empleador", y los auxiliares de éste último: "empleado de confianza", "representante patronal" e "intermediario".

TRABAJADOR: Es toda personal individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de Trabajo. (artículo 3 del Código de Trabajo).

**PATRONO:** Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

**EMPLEADO DE CONFIANZA:** Nuestra ley incurre en la confusión generalizada de distinguir en tres categorías distintas a los altos empleados: empleados que desempeñan cargos de dirección, cargos de representación y cargos de confianza.

**REPRESENTANTE PATRONAL:** Son las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores, y todas las que están legitimamente autorizadas por aquél (artículo 4 del Código de Trabajo).

**INTERMEDIARIO:** Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. (artículo 5 del Código de Trabajo.)

#### SUJETOS DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO:

"Son sujetos de la relación colectiva de trabajo: el sindicato o asociación profesional de trabajadores, carácter que se encuentra reconocido por la ley (artículo 210 C. T.); oportunamente no ocuparemos de su regulación legal; la coalición, que no es otra cosa que el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores, para la gestión y defensa de sus intereses comunes, que sin tener el carácter de persona jurídica es sujeto de derecho en relaciones colectivas, como ocurre en el planteamiento de conflictos colectivos económico-sociales y en la discusión y suscripción de convenios colectivos, cuando en ambos casos no existe sindicato. Tácitamente nuestra ley admite la coalición y derecho de coaligarse. En el proyecto de código de trabajo elaborado por la Central de Trabajadores Federados (CTF), se reconocen expresamente (artículos 248 y 249).

Los sujetos de la relación colectiva por la parte empleadora, pueden ser un patrono individual, un grupo de patronos coaligados o un sindicato o asociación patronal.

En el mismo precepto citada nuestra ley establece que un intermediario que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipo o capital propio, se convierte en patrono y pierde la calidad de intermediario." (17)

A mi criterio estos son los sujetos más importantes del Derecho del Trabajo:

#### SUJETOS DEL DERECHO DE TRABAJO:

##### 1.6.1) ELEMENTOS PERSONALES:

##### 1.6.1.1) ELEMENTOS PERSONALES OBJETIVOS:

##### 1.6.1.1.1) Patrono

"Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o validándose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario." (18)

"Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él." (19)

"Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo." (20)

##### 1.6.1.1.2) trabajador

"Según el Diccionario de la Academia se llama así a la persona que trabaja. || También, sinónimo de obrero y de jornalero. || En el Derecho del Trabajo es uno de los sujetos del mismo." (21)

"Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. || Laborioso o aplicado al trabajo. || Obrero; el que realiza una tarea

(17) UNAM, op. cit. p. 850, 851, 852 y 853.

(18) Ossorio Manuel, op. cit. p. 556.

(19) Cabanellas, op. cit. Tomo III. p. 257.

(20) Código de Trabajo guatemalteco, Dto. 1441 del Congreso. Art. 2.

(21) Cabanellas, op. cit. Tomo IV, p. 253.

manual. || Jornalero. || Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. || La parte retribuida en el contrato de trabajo." (22)

"Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo." (23)

#### 1.6.1.1.3) representante del patrono

"Son las personas individuales que ejerce a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que están legitimamente autorizadas por aquél." (24)

#### 1.6.1.1.4) intermediario

"Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono." (25)

### 1.6.1.2) ELEMENTOS PERSONALES SUJETIVOS:

#### 1.6.1.2.1) sindicato

"De acuerdo con la definición de la Academia, es la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados." (26)

" En derecho laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o

(22) Cabanellas, *op. cit.* Tomo IV, p. 253.

(23) C. de Trabajo. *op. cit.* Art. 3.

(24) *Idem.* art. 4.

(25) *Ibidem.* art. 5.

(26) Ossorio, *op. cit.* p. 708.

profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes." (27)

"es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes." (28)

#### 1.6.1.2.2) Ministerio de Trabajo y Previsión social

En nuestro país, es la institución Administrativa, encargada de velar por el cumplimiento de las leyes laborales; es dependencia del Organismo Ejecutivo, el cual se encuentra a cargo de un Ministro el cual es nombrado por el Presidente de la República; actualmente se encuentra localizado, entre la 14 calle y 6a. Avenida zona 1 de la Ciudad de Guatemala, en el Edificio Nasa.

#### 1.6.1.2.3) Juzgados de Trabajo y Salas de Trabajo y Previsión Social.

En nuestro país, son las instituciones Judiciales, encargadas de resolver cualquier problema o conflicto que surjan entre los trabajadores y patronos, o entre los sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos en su caso, una vez agotada la vía administrativa; pertenecen al Organismo Judicial, y las dirigen los jueces o en su caso los Magistrados, que tienen que ser Abogados y Notarios, colegiados y activos.

### 1.6.2) ELEMENTOS FORMALES:

#### 1.6.2.1) Contrato de Trabajo

"Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra." (29)

---

(27) Cabanellas, *op. cit.* Tomo IV, p. 85.

(28) C. de Trabajo, *op. cit.* art. 206.

(29) Cabanellas, *op. cit.* Tomo I, p. 513.

"Es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador, de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración" (30)

Nuestro Código de Trabajo los divide en individual y colectivo y los define así:

"Contrato individual de trabajo: sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma." (31)

"Contrato Colectivo de trabajo: es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma." (32)

#### 1.6.2.2) Salario

"Académicamente, el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. || Por extensión estipendio con que se retribuyen servicios personales." (33)

"Etimológicamente, esta palabra viene de *salarium*, de *sal*; mientras que la palabra *sueldo*, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción *soldada*, que era la paga que recibida por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono

---

(30) Ossorio, *op. cit.* p. 170.

(31) C. de Trabajo, *op. cit.* art. 38

(32) *Idem.* art. 38

(33) Ossorio, *op. cit.* p. 685. (34) Cabanellas, *op. cit.* Tomo IV, p. 7

todo sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y concepto semejantes." (34)

"es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos." (35)

#### 1.6.2.3) Código de Trabajo.

Ver: 1.7.2.

#### 1.7) FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO:

De acuerdo a nuestro Código de Trabajo, en su artículo 15 establece el procedimiento de integración de la Ley y nos da el orden siguiente:

- a) los principios del Derecho del Trabajo
- b) de acuerdo a la equidad
- c) Principios y leyes de Derecho Común (Derecho Civil)

"los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común." (36)

#### 1.7.1) LA LEY:

"La ley en el Derecho del Trabajo, no priva sobre las demás fuentes formales de este Instituto, sino cuando impide la formación de un derecho autónomo que reduzca los beneficios que la propia ley otorga a los

---

(34) Cabanellas, *Op. Cit.* Tomo IV, p. 7.

(35) *C. de Trabajo. op. cit.* art. 15.

(36) *Idem.* art. 15.

trabajadores. Pero nada impide que el Derecho autónomo mejore los beneficios consignados en la ley. La ley, a la inversa del derecho común, no ocupa el primer lugar en el Derecho de Trabajo, sino contiene un mínimo de los derechos del trabajador, es decir, que la ley no priva sobre las demás fuentes del derecho que nos ocupa.

Si la Constitución y el Código de Trabajo hubieran consignado la regulación definitiva de las relaciones obrero-patronales, esto hubiera constituido el mejor medio de opresión de la clase trabajadora. Si el Estado hubiera intervenido de una vez en beneficio de los trabajadores, para inmediatamente después dejarlos abandonados sin ninguna posibilidad de progreso o mejoramiento. Si el Derecho Autónomo tuviera la misma función que tiene en el Derecho Civil (completar lagunas) su función en el derecho laboral serían casi inútiles." (37)

#### 1.7.2) PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

"Conforme al artículo 15 ya transcrito del Código de Trabajo, los principios generales del Derecho de Trabajo están considerados como fuente formal de esta rama del derecho, ya que en el precepto legal citado se señala que aquellos casos no previstos por el Código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer término, los principios generales del derecho del trabajo.

A estos principios se les concede preferencia para la solución de los conflictos obrero-patronales y demás constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del Trabajo. Como ejemplificación podemos citar; "A igual trabajo igual salario". El principio significa que a igualdad de trabajo debe corresponder idénticas prestaciones, ya que de no ser así esto redundaría en una diferencia de salarios." (38)

#### 1.7.3) LA COSTUMBRE Y EL USO

"No es posible distinguir entre la costumbre y el uso. En el Derecho Civil, en virtud del concepto de la autonomía de la voluntad, el uso interpretativo y el que viene a interpretar un contrato solo tiene valor en cuanto a las partes quisieron referirse. En el Derecho del Trabajo tiene que imponerse tanto por que la voluntad de las partes o de los

---

(37) Ramos, *op. cit.* p. 20.

(38) Ramos, *op. cit.* p. 21 y 22

contratantes se encuentra sometida a la ley como también porque el uso tiene una función que consiste en integrar o interpretar el contrato, función que no puede estar subordinada a la voluntad de las partes". (39)

"Hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie. La Academia la define, dentro del vocabulario forense, como la que se establece en materia no regulada o sobre aspectos no previstos por las leyes. Esta costumbre se denomina sin ley o fuera de la ley, y está llamada a llenar las lagunas legales. Representa, en ese aspecto, una de las fuentes del Derecho." (40)

#### 1.7.4) LA EQUIDAD:

"La equidad desempeña un papel importante en el Derecho del Trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar por que sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho pero sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales al adoptar justificación a las circunstancias del caso particular.

La equidad es pues, el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley." (41)

"Justicia distributiva; es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad. || Moderación en la aplicación de la ley, atemperando según el criterio de justicia el rigor de la letra. || Principios generales que deben guiar la facultad discrecional del juez". (42)

#### 1.7.5) PRINCIPIOS Y LEYES DEL DERECHO COMUN:

"Se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tiene una función en aquellos casos en que no contrarie lo dispuesto en la propia ley. Además, no debe exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastar que contradigan los principios generales del Derecho del Trabajo, ya que en aquellos casos en que exista contradicción expresa o tácita, el derecho común es inoperante." (43)

---

(39) *Idem.*

(40) *Ossorio, op. cit. p. 182*

(41) *Ramos, op. cit. p. 24.*

(42) *Ossorio, op. cit. p. 24.*

(43) *Ramos, op. cit. p. 24.*

En lo que se refiere a las fuentes del derecho del trabajo debemos dejar claro que fuente significa nacimiento de algo, de donde proviene. En el primer lugar esta la ley, que para el derecho de trabajo significa muy poco, ya que estos son derechos mínimos, susceptibles de ser mejorados, pero nunca inferiores a la ley, por tal razón de ésta nacen por ejemplo quince días hábiles de vacaciones, los cuales a través de un pacto colectivo de condiciones de trabajo se pueden ampliar, pero nunca ser menos; los principios generales del derecho de trabajo, se aplican en caso de falta de alguna norma legal que regule determinada situación dentro de la prestación ya del servicio; la costumbre y el uso se aplican siempre que las mismas se encuentren dentro de lo que conforma nuestra legislación de trabajo, o en su caso que signifiquen alguna mejoría para el trabajador; la equidad encaja dentro de la igualdad que debe observar el juez al aplicar justicia, teniendo en cuenta la diferencia de condiciones tanto economía como cultural, entre trabajador y patrono; y los principios o leyes del derecho común, que se aplican en caso de que por ninguno de los anteriormente mencionados se le pueda dar solución a algún caso específico, siempre que no contradiga los principios del derecho de trabajo.

#### 1.8) REGULACION LEGAL:

Entre las Principales leyes laborales que rigen nuestro país se encuentran:

##### 1.8.1) CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

Es la ley principal en lo que a materia de Derecho de Trabajo se refiere, ya que establece garantías mínimas para la realización del trabajo, tiene 281 artículos, del artículo 101 al 117 se encuentra regulada el Derecho del Trabajo, entró en vigencia el 14 de enero de 1986, fue creada por la Asamblea Nacional Constituyente, durante el gobierno del General Oscar Humberto Mejía Victores; sufrió una reforma en el año de 1993, a través de una consulta popular, mediante el Acuerdo Legislativo número 18-93 durante el Gobierno del Licenciado Ramiro De León Carpio.

##### 1.8.2) CODIGO DE TRABAJO:

Después de la Constitución Política de la República, la principal regulación de nuestro derecho del trabajo se encuentra en nuestro Código de Trabajo, Decreto Número 14-41 del Congreso de la República, el cual consta de 431 artículos, contiene disposiciones generales, disposiciones finales, disposiciones transitorias, disposiciones derogatorias y finales, y se encuentra dividido en 18 Títulos, así:

- TITULO PRIMERO: Disposiciones generales
- TITULO SEGUNDO: Contratos y pactos de trabajo
- TITULO TERCERO: Salarios, jornadas y descansos
- TITULO CUARTO: Trabajo sujeto a regímenes especiales.
- TITULO QUINTO: Higiene y seguridad en el trabajo
- TITULO SEXTO: Sindicatos
- TITULO SEPTIMO: Conflictos colectivos de carácter económico
- TITULO OCTAVO: Prescripciones, sanciones y responsabilidades
- TITULO NOVENO: Organización administrativa de trabajo
- TITULO DECIMO: Organización de los tribunales de trabajo
- TITULO UNDECIMO: Procedimiento ordinario
- TITULO DUODECIMO: Procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social
- TITULO DECIMOTERCERO: Procedimiento en materia de previsión social
- TITULO DECIMOCUARTO: Procedimientos en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social
- TITULO DECIMOQUINTO: Ejecución de sentencias
- TITULO DECIMOSEXTO: Recurso de responsabilidad
- TITULO DECIMOSEPTIMO: De las atribuciones de la Corte Suprema de justicia en materia laboral
- TITULO DECIMOCTAVO: Disposiciones Finales

Nuestro Código de Trabajo fue promulgado en la época del Presidente Juan José Arévalo Bermejo; sufrió reformas durante el Gobierno del Presidente Carlos Castillo Armas; y las reformas más recientes son las que se dieron con el Derecho número 64-92 del Congreso de la República.

1.8.3) LEY REGULADORA DE LA PRESTACION DEL AGUINALDO PARA:

1.8.3.1) DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO:

También tenemos el Decreto número 74-76 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Estado, el cual consta de cinco artículos, fue publicado en 27 de noviembre de 1978 en el Diario Oficial, y fue creado durante el gobierno del General Fernando Romeo Lucas García.

#### 1.8.3.2) DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

También tenemos el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece la Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado, el cual consta de 19 artículos, fue publicado en el Diario Oficial el 30 de noviembre de 1978, y fue creado durante el gobierno del General Fernando Romeo Lucas García.

#### 1.8.4) BONIFICACION - INCENTIVO SECTOR PRIVADO

También tenemos el Decreto número 78-89 del Congreso de la República el cual establece la Ley de Bonificación incentivo para el sector privado la cual consta de 9 artículos, entró en vigencia en el año de 1989, y fue creada durante el gobierno del Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo.

#### 1.8.5) LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO

Asimismo se encuentra el Decreto número 42-92 del Congreso de la República que establece la Ley de Bonificación Anual para Los Trabajadores del Sector Privado y Público, conocida popularmente como Bono 14, consta de 10 artículos, entró en vigencia en el año de 1992, y fue creada durante el gobierno del Ingeniero, Jorge Antonio Serrano Elías.

#### 1.8.6) DIA DE LA MADRE

Por otra parte se encuentra el Decreto número 1794, del congreso de la República, el cual declara día de la madre el diez de mayo de cada año, para las madres trabajadoras al servicio del Estado o de empresas particulares, gozar n de asueto con pago de salario en esta fecha; el presente decreto consta de 3 artículos, entró en vigencia en el año de

1978, y fue creado durante el gobierno del Licenciado Julio Cesar Méndez Montenegro.

#### 1.8.7) REGLAMENTO PARA EL GOCE DEL PERIODO DE LACTANCIA

También se encuentra el Reglamento para el goce del período de lactancia, el cual consta de 4 artículos, entró en vigencia en el año de 1973, y fue creado durante el gobierno del General Carlos Arana Osorio.

#### 1.8.8) REGLAMENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD JURIDICA, APROBACION DE ESTATUTOS E INSCRIPCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

También se encuentra el Acuerdo Gubernativo número 143-96, el cual contiene el Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales, el cual contiene 19 artículos, fue publicado en el Diario Oficial el 9 de mayo de 1996, y fue creado durante el Gobierno de Alvaro Enrique Arzú Irigoyen.

#### 1.8.9) LEY DE SERVICIO CIVIL

Ley de carácter especial, ya que regula la relación laboral de los trabajadores del Estado, es el Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, contiene 94 artículos, entró en vigencia en el año de 1978, y fue creada durante el gobierno del Licenciado Julio Cesar Méndez Montenegro.

#### 1.8.10) LEY DE SINDICALIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Esta es otra ley de carácter especial, ya que regula el derecho de la realización de una huelga por parte de los trabajadores del Estado, es el Decreto Número 71-86, del Congreso de la República de Guatemala, contiene 10 artículos, entró en vigencia durante el año de 1986, y fue creada durante el Gobierno del Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo; reciente mente acaba de sufrir una reforma la cual est contenida en el Decreto número 35-96 del Congreso de la República, la cual consta de 2 artículos, fue publicada en el Diario Oficial el 27 de mayo de 1996, y fue creada durante el gobierno de Alvaro Enrique Arzú Irigoyen.

Para el presente trabajo me limito a mencionar las anteriores, las cuales a mi criterio son las más importantes, ya que por supuesto existen muchas

más, las cuales han sido creadas tanto por nuestra legislación interna, como por organizaciones internacionales, como la Oficina Internacional del Trabajo OIT, las cuales posteriormente han sido ratificadas por nuestro país, y si se mencionaran todas, no me alcanzaría el presente trabajo.

## 2) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 2.1) CONCEPTO

Una vez empezaron a surgir problemas dentro de los patronos y trabajadores, se tuvo que dejar por un lado las leyes comunes para poder legislar un derecho autónomo, que fuera específico para poder resolver conflictos que se dieran entre patrono y trabajador (derecho procesal individual de trabajo), así como entre patronos y trabajadores (derecho procesal colectivo de trabajo); este derecho nos sirve de gran utilidad para desarrollar determinado proceso, con respecto a determinado problema que surja dentro de la prestación de los servicios.

### 2.2) DEFINICION

"Rama del Derecho Procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo." (44)

"Es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos". (45)

"Definimos al Derecho Procesal del Trabajo guatemalteco, como el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos -de toda clase- surgidos con ocasión del trabajo, organizando para el efecto a la Jurisdicción Privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando sus diversos tipos de proceso". (46)

---

(44) Ossorio, *op. cit.* p. 239.

(45) López Larrave, Mario; *Derecho Procesal Individual del Trabajo*.  
p. 20

(46) UNAM, *op. cit.* p. 912.

Debido al surgimiento de la prestación de los servicios, surgen diferencias entre el patrono y trabajador, por lo que para dilucidar estas diferencias existen las instituciones tanto administrativas como judiciales de trabajo, aquí tienen su base las definiciones que anteceden del Derecho Procesal del Trabajo, que es el que le da vida a el derecho sustantivo de Trabajo.

### 2.3) NATURALEZA JURIDICA

Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (inspiración romanista) y la de la Naturaleza de la relación.

En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos corrientes: una, la más aceptada, de los que abogan

por la ubicación del Derecho Procesal de Trabajo dentro del Derecho Público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera posición: la del Derecho Social. Eso sí, conviene señalar que nadie pretende colocar a nuestra disciplina dentro del Derecho Privado.

La primera tendencia -entre la que debe contarse a de Litala, Gaete y Pereira-, argumentan que si al Derecho Procesal Civil se le ha ubicado dentro del Derecho Público no obstante los innegables intereses particulares que tutela, con mayor razón aún debe admitirse como público al derecho adjetivo laboral que se inspira en principios tutelares de una clase social y en el que juegan los intereses gremiales por encima de los del individuo.

La segunda corriente -en la cual debe mencionarse a Trueba Urbina y Castán Tobeñas-, sostiene que el Derecho de trabajo sustantivo y procesal como ramas nuevas del Derecho, no pueden tener por continente la división del derecho Público y Privado, sino que por su naturaleza y principios insospechados por la división romanista, exigen una autónoma y tercera posición: la del Derecho social, intermedio entre el Derecho Público y el Privado.

Nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar al derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, el inciso e) del Considerando III del Código de Trabajo se dice que el "Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al

ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo". (47)

A pesar de que supletoriamente se pueden aplicar preceptos legales de nuestro Código Procesal y Mercantil, en caso de la existencia de alguna laguna legal en nuestro Código de Trabajo, se debe considerar que el carácter de nuestro Derecho Procesal del Trabajo es Social, ya que como se explicó anteriormente, esta rama regula la producción de nuestro país y la forma que en la clase social dominada, se gana su subsistencia diaria.

## 2.4) CARACTERISTICAS O PRINCIPIOS

### 2.4.1) PRINCIPIO DISPOSITIVO

"Disposición: En derecho procesal, acto de las partes al cual reconoce la ley influencia en la solución de algún punto del juicio". (48)

"El principio dispositivo de gobierno en forma determinante a lo largo de todo el proceso civil; vale decir que rige el ejercicio de la acción civil desde su nacimiento hasta su extinción. De ahí que para su mejor comprensión, es preferible desglosarlo según los diversos momentos o fases en que tiene aplicación, las cuales son iniciativa procesal (la instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más que a las partes; únicamente a las partes les es dable entablar una demanda), impulso procesal (el impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad), aportación de pruebas a cargo de las partes (es a las partes a quienes compete a aportación del material probatorio ) y congruencia (el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, es decir que la decisión del tribunal de ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes)". (49)

### 2.4.2) PRINCIPIO DE IMMEDIACION

"Principio de Derecho Procesal encaminado a la relación directa de los

---

(47) López Larrave, op. cit. p. 21.

(48) Ossorio, op. cit. p. 259.

(49) López Larrave, op. cit. p. 5, 6, 7, 8.

litigantes con el juez, prescindiendo de la intervención de otras personas. Constituye el medio de que el magistrado conozca personalmente a las partes y pueda apreciar mejor el valor de las pruebas, especialmente de la testifical, ya que todas ellas han de realizarse en su presencia. El tema de la inmediación se encuentra íntimamente ligado a la oralidad del procedimiento; ya que, cuando es escrito, las diligencias, inclusive la recepción de las declaraciones (testimonios, absoluciones de posiciones, informes periciales) se suelen practicar ante el secretario judicial, y más corrientemente ante el oficial o ante un escribiente del juzgado". (50)

"El principio de inmediación consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria". (51)

### 3.4.3) PRINCIPIO DE ORALIDAD

"El juicio oral es aquel que se sustancia de viva voz y ante el juez o tribunal que entiende en el litigio; ya sea éste civil, penal, laboral, contencioso administrativo, etc. En el juicio oral, las pruebas y los alegatos de las partes se afectan ante el juzgador. La oralidad es esencial para la inmediación, y según muchos autores, representa una forma esencial para la recta administración de justicia, especialmente en materia penal, entre otras razones por la publicada de los debates (salvo cuando se trata de hechos de delitos que pueden producir escándalo público, o afectar al honor de las personas, o atentar contra la seguridad del Estado).

La oralidad en los juicios, establecida en la generalidad de los países, bien en forma absoluta bien en forma mixta escrita-oral, es sin embargo resistida por la legislación y la doctrina de algunos países. Ello no obstante, la oralidad se abre caminos cada vez con mayor fuerza". (52)

"De acuerdo con este principio la iniciación y substanciación del proceso

---

(50) Ossorio, *op. cit.* p. 383.

(51) López Barrave, *op. cit.* p. 9.

(52) Ossorio, *op. cit.* p. 405.

debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contraponen al principio de escritura, por medio del cual la iniciación, substanciación y fenecimiento de los juicios se hace con marcada preponderancia de la escritura, ambos principios se han disputado la primacía a través de la historia, sin que ninguno haya podido regir en forma absoluta y químicamente pura". (53)

#### 2.4.4) PRINCIPIO DE CONCENTRACION PROCESAL:

"Según el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. Ahora bien, esta concentración del mayor número de actos procesales (de las partes y del tribunal) en una misma audiencia, no quiere decir, claro está, que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medier soluciones de continuidad entre unos y otros actos procesales". (54)

#### 2.4.5) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

"La cualidad de lo público o conocido. || Propaganda mercantil o de otra especie. || Difusión, propagación." (55)

"Consiste el principio de publicidad en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos". (56)

#### 2.4.6) PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL

"Principio rector del procedimiento judicial, que tiende a lograr el ahorro de gastos monetario y de tiempo en la administración de justicia. El impulso de oficio, la oralidad, la acumulación de acciones, etc."

(53) López Larrave. op. cit. p. 10.

(54) Idem. p. 11.

(55) Ossorio, op. cit. p. 628.

(56) López Larrave, op. cit. p. 12.

medidas encaminadas a conseguir aquel fin." (57)

"La gratuidad de la administración de justicia que es común a la ordinaria y privativa; En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en la cortedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía, etc., todo esto tiende a que no llegue a darse el caso que el hombre llegue antes que la justicia como dice el profesor Gete en la obra tantas veces citada; y en el costo mínimo o baratura del juicio laboral, que se manifiesta en privilegios otorgados a los litigantes tales como el de no necesitarse del auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias, exoneración del uso del timbre forense, gratuidad en las certificaciones expedidas de oficio y anotaciones en el Registro de la Propiedad Inmueble, etc." (58)

#### 2.4.7) PRINCIPIO DE PRECLUSION

"Extinción, clausura caducidad; acción y efecto de extinguirse el derecho a realizar un acto procesal, ya sea por prohibición de la ley, por haberse dejando pasar la oportunidad de verificarlo o por haberse realizado otro incompatible con aquel. || Principio procesal según el cual el juicio se divide en etapas, cada una de las cuales supone la clausura de la anterior, sin posibilidad de renovarla." (59)

"El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada uno de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados." (60)

#### 2.4.8) PRINCIPIO DE IGUALDAD

"Principio esencial en la tramitación de los juicios, cualquiera sea su índole, según el cual las partes que intervienen en el proceso, ya sea como demandante o demandada, ya sea como acusada o acusadora, tienen idéntica posición y las mismas facultades para ejercer sus respectivos

---

(57) López Larrave, *op. cit.* p. 13.

(58) Ossorio, *op. cit.* p. 271.

(59) Ossorio, *op. cit.* p. 598.

(60) López Larrave, *op. cit.* p. 14.

derechos. Un trato desigual impediría una justa solución y llevaría a la nulidad de las actuaciones." (61)

"El tradicional principio de "auditor et aeterna pars", consiste actualmente en que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso." (62)

#### 2.4.9) PRINCIPIO DE TUTELARIDAD

"Tutelar: Lo que ampara o protege. || Referente a la tutela." (63)

"Estimo que el principio tutelar que anima al derecho de trabajo sustantivo, también informa al Derecho Procesal que lo afecta, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica -proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre capital y el trabajo-, ya que así como aquel otorga derechos preferentes al obrero, también este le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte." (64)

#### 2.4.10) PRINCIPIO DE SENCILLEZ

"Nuestro Código de Trabajo colocado en la acertada opinión de que el Derecho Procesal de Trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal, establece en su considerando IV que era necesario crear "un conjunto de normas procesales SENCILLAS Y DESPOBADA DE MAYORES FORMALISMOS, que permitan administrar justicia pronta y verdadera" (65)

#### 2.4.11) PRINCIPIO DE PROBIDAD

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

Duros de salvar por todas las disciplinas procesales han sido los escollos que representan los abundantes litigantes y abogados maliciosos,

(61) Ossorio, op. cit. p. 362.

(62) López Larrave, op. cit. p. 14.

(63) Ossorio, op. cit. p. 766.

(64) López Larrave, op. cit. p. 15.

(65) Idem, p.16

quienes constantemente tratan de valerse de una serie de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas, para vencer a su contrario con falsedades o por cansancio y agotamiento económico. Este problema, claro está, se agudiza en el proceso de trabajo en el cual una de las partes se encuentra proclive a ser vencida de mala fe por la otra." (66)

#### 2.4.12) PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD EN LA APRECIACION DE LA PRUEBA

"Como existe falta de acuerdo en cuanto a determinar las diferencias y alcances de los sistemas de apreciación de la prueba en conciencia, de las reglas de la sana crítica y del sistema de prueba libre, encuentro preferible hablar de un principio de flexibilidad en la valoración de los elementos probatorios, punto sobre el cual están de acuerdo todos los procesalistas de Trabajo al rechazar el sistema rígido de la prueba tasada." (67)

#### 2.4.13) PRINCIPIO DE ADQUISICION PROCESAL

"Consiste este principio en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo beneficia únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contra parte a todos los demás litigantes. La ciencia procesal contemporánea -incluso el derecho procesal civil con su reminiscencias privatistas- admite el principio de adquisición de prueba, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se "despersonaliza" del litigante que la aportó." (68)

Dentro de lo que es el campo del Derecho Procesal del Trabajo, sus principios son muy importantes. El principio dispositivo, el cual significa que solo a las partes corresponde iniciar un proceso laboral, como por ejemplo un ordinario, si a alguna persona no le pagan sus prestaciones laborales puede iniciar este proceso, situación en la cual es similar al proceso civil, pero que lo diferencia del proceso penal, en el cual predomina el inquisitivo o acusatorio, en el cual no solo los particulares, sino cualquier persona que le conste la existencia de un ilícito penal, puede iniciar el proceso. En lo que compete al principio de inmediación, consiste en que el juez, esté presente en la realización

---

(66) *Ibidem*, p. 17

(67) *Ibidem*.

(68) *Ibidem*, p. 18

de cualquier diligencia dentro del proceso, todo con el propósito de que pueda dictar una sentencia lo más posible humanamente apegada a derecho, por tal razón se convierte en uno de los más importantes. En cuanto al principio de oralidad, podemos decir que como su nombre lo indica, la mayoría de sus fases procesales se realizan a través de audiencias orales, aunque en nuestro sistema se podría clasificar como mixto, ya que si bien es cierto que es oral, nunca puede independizarse totalmente de lo escrito, pues tiene que quedar plasmado en el papel todo lo dicho y practicado dentro de la audiencia. Al hablar del principio de concentración procesal, estamos hablando de que la mayor parte de los actos y diligencias procesales se tienen que realizar dentro del mínimo de audiencias posibles, todo con el objeto de que el proceso de sea demasiado largo, lo cual afectaría muy duramente al trabajador. Dentro de lo que es el principio de Publicidad, no referimos al que ningún proceso se puede llevar en forma secreta para nadie, lo cual está respaldado con lo que establece el artículo 30 de nuestra Constitución, que establece que todos los expedientes administrativos son públicos, pero como toda regla tiene su excepción, en los asuntos militares o diplomáticos si pueden existir su privacidad.

La economía procesal es un principio que se refiere a no tener que gastar demasiado dinero como tiempo en lo que respecta al proceso, para beneficiar al económicamente débil dentro del proceso laboral. Dentro de lo que es el principio de preclusión procesal, está claramente definida la tutelaridad del trabajador, ya que con esto se evita que la parte patronal, maliciosamente como táctica dilatoria provoque el cansancio procesal del trabajador, evitando que se regrese a etapas procesales ya concluidas, acelerando los procesos. El principio de igualdad establece que las partes tienen iguales oportunidades de defenderse, iguales derechos y obligaciones, claro que el juzgador no debe olvidar que vivimos en un país donde más del sesenta por ciento de la población vive en la miseria, por lo cual no es lo mismo que se enfrente un acaudalado empresario, contra un humilde albañil, por lo que el juez debe tener mucho tacto al aplicar justicia. El principio de tutelaridad es el sentido, la razón de la existencia del Derecho Procesal del Trabajo, ya que la tendencia a la protección de la clase económicamente débil es lo que le da vida a esta rama del derecho, para evitar un estallido social.

En lo que respecta al Principio de Sencillez, también se da el apoyo a la clase trabajadora, ya que para que la justicia laboral sea pronta y cumplida, es necesario que el proceso este revestido de sencillez, y no complicarlo. Dentro de lo que es la probidad, establece que los litigantes tienen la obligación de actuar de buena fe dentro del proceso, y no recurrir a artimañas con tal de conseguir un resultado favorable a sus intereses, ya que de darse tiene que ser sancionado de manera muy drástica.

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la flexibilidad de la apreciación de la prueba, tiene un gran valor, ya que el juez tiene la obligación de tomar como prueba cualquier elemento que se valga por sí mismo para tener la calidad de prueba, y no como en el Derecho Procesal Civil, que el juez tiene que ajustarse un sistema de prueba tasada, en el cual la ley dice cuales son los medios de prueba y únicamente por lo allí establecido hay que regirse. En la adquisición procesal, se tiene que tener mucho cuidado con aportar al proceso determinada prueba, ya que así como me puede beneficiar, también puede damnificar los intereses de mi defendido, o sea que el litigante no es dueño de la prueba aportada, sino del proceso.

## 2.5) ELEMENTOS

- 2.5.1) Los principios que informa al Derecho Procesal del Trabajo
- 2.5.2) Sus instituciones propias;
- 2.5.3) Sus normas instrumentales;
- 2.5.4) Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse;
- 2.5.5) La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social.
- 2.5.6.) La organización de los órganos administrativos laborales;
- 2.5.7) La regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos voluntarios, etc." (69)

Lo que conforma los elementos nos podemos dar cuenta que en si es todo lo que envuelve el Derecho Procesal del Trabajo, todas las instituciones que lo conforman, como lo son sus principios que ya los explicamos, sus instituciones propias, por ejemplo lo que es le Ministerio de Trabajo, las normas instrumentales, como por ejemplo el Código de Trabajo, las

---

(69) Chicas Hernández, *op. cit.* p. 4.

cuestiones voluntarias podría ser un incremento de salarios, la organización de la jurisdicción privativa del trabajo que está conformada por los juzgados de trabajo y previsión social y las Salas de Trabajo y Previsión Social, los órganos administrativos de trabajo y previsión social que son por ejemplo la Inspección General de Trabajo, Comisiones Paritarias, etc.; y por último los tipos de proceso que están clasificados en el Código de Trabajo, como por ejemplo el ordinario laboral, ejecutivo laboral, juicio de faltas, etc.

## 2.6) CLASES:

### 2.6.1) "DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO

2.6.1.1) Procedimientos ordinarios (regulado por los títulos XI y XV)

2.6.1.2) Procedimiento en materia de Previsión social (regulado por el título XIII y el XI por ser similar al procedimiento ordinario).

2.6.1.3) Procedimiento en el juzgamiento de faltas de trabajo (o.p.s. regulado por el título XIV)." (70)

### 2.6.2) DERECHO PROCESAL COLECTIVO DEL TRABAJO

"Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social (regulado por el título XII." (71)

Dentro de los procesos ordinarios que es el más conocido y el más común dentro de la práctica tribunalicia, utilizado para reclamar prestaciones laborales, así como para solicitar la destitución de un trabajador que forma parte del Comité Ejecutivo de un Sindicato, y además para resolver los problemas de previsión social, una vez agotados los recursos legales en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Por otra parte se encuentra el procedimiento de juzgamiento de faltas de trabajo, comúnmente llamado punitivo, y se utiliza para cuando un patrono o trabajador esté violando alguna norma de trabajo, como por ejemplo la falta de alguna norma de higiene dentro del lugar del trabajo.

Ahora en lo que respecta a los conflictos colectivos de carácter económico social, resuelve los problemas más comunes que se dan dentro de una empresa, como por ejemplo la lucha por conseguir la firma de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

---

(70) López Larrave, *op. cit.* p. 28.

(71) *Idem.* p. 29

## 2.7) REGULACION LEGAL

En nuestro Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, del artículo 321 al 430 del mencionado cuerpo legal contempla todo lo relacionado con el Derecho Procesal del Trabajo.



42  
CAPITULO II  
ASPECTOS ESPECIFICOS

1) DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1.1) CONCEPTO

"El derecho Colectivo del trabajo es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social." (72)

Una vez se logró el derecho de la libre organización, la clase económicamente explotada, empezó a defender sus intereses, lo cual llevó mucho tiempo de lucha, e incluso el derramamiento de sangre tuvo que llevarse a cabo para lograr conseguirlo, este fue el arranque del derecho colectivo de trabajo, donde la lucha de las clases antagónicas se empezó a dar con más ímpetu.

1.2) DEFINICION

"El que dentro de la disciplina general del Derecho del Trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el Derecho Colectivo Laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos conciliación y arbitraje, huelga, desocupación y lock-out. Cabe también incluir en las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción." (73)

"Entendemos por Derecho Colectivo de Trabajo al conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías. Aunque en esencia se trata de la misma definición del maestro De la Cueva, de propósito hemos excluido lo relativo a los conflictos

---

72) De La Cueva, *op. cit.* Tomo II. p. 215.

73) Ossorio, *op. cit.* p. 231.

colectivos, por entender que éstos deben ubicarse en el Derecho Procesal de Trabajo." (74)

Si somos un poco observadores, nos damos cuenta de que los términos que se maneja dentro de las definiciones del Derecho Colectivo de Trabajo son las normas que regulan las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y los conflictos que surgen de estos con motivo de la prestación de los servicios.

### 1.3) CARACTERISTICAS:

a) El derecho colectivo de trabajo reconoce y asegura la existencia de los grupos sociales, como las asociaciones profesionales y la posibilidad de su organización;

b) se pronuncia por la independencia de las asociaciones de trabajadores frente al Estado;

c) Trata de normar o reglamentar los intereses de los diferentes grupos por medio del contrato colectivo, y otorga a los trabajadores la posibilidad de acudir a la lucha cuando no es posible lograr pacíficamente el progreso de la clase obrera;

d) participa en la vida del Estado al crear nuevas instituciones.

e) constituir una garantía de libertad para los trabajadores, frente al capital, con un fin patente: obtener la parte que corresponde al trabajador en el proceso de la producción, con un límite perfectamente justificado, que es el derecho del capital, tanto a la existencia, como a percibir una utilidad equitativa." (75)

El reconocimiento de las asociaciones profesionales, fue un gran logro para la clase trabajadora, la cual ya organizada no solo puede defenderse del gran capital, sino que hasta puede colocar a sus miembros en puestos claves en el órgano estatal, para obtener mejores condiciones de vida. Además se regulan los intereses de los trabajadores por medio de la creación de nuevas instituciones, a través de las mismas también se obtiene una parte más justa en el proceso de producción, y no solamente un pequeño salario que muchas veces no significa nada a comparación de

(74) UNAM, *op. cit.* p. 893 y 894.

(75) De León Díaz, José Benigno; *Derecho Colectivo de Trabajo*; 1955; p. 21 y 22.

las grandes ganancias que obtienen los patronos.

#### 1.4) FINALIDADES:

"El derecho del trabajo tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda, consiguientemente, con la finalidad última de todo ordenamiento jurídico, que es la persona humana, solamente que considera al hombre en un ángulo especial, en cuanto desarrolla, en su trabajo, un servicio útil a la comunidad. El principio base del derecho del trabajo se puede enunciar en estos términos: el hombre que trabaja cumple una función social y, en consecuencia, tiene derecho a recibir, a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana. El derecho del trabajo es una forma nueva de un nuevo humanismo jurídico: su base es el hombre que trabaja y su propósito es permitir el libre desarrollo de la persona humana. El individualismo parece responder al ideal biológico de la lucha por la existencia; y el Estado dejó en libertad al hombre para emprender esa lucha, sin otro apoyo que su fuerza, pero también sin freno moral y sin fijarle ninguna obligación de solidaridad con sus semejantes. El derecho del trabajo quiere garantizar a cada hombre la seguridad de vivir dignamente. La vida social no debe ser una lucha del hombre contra el hombre, sino el medio para el desarrollo de las personalidades." (76)

Sin lugar a dudas, la finalidad del Derecho Colectivo del Trabajo es elevar el nivel de vida del trabajador, para que pueda darse una existencia digna, recrearse, educarse, mantenerse con buena salud, alimentarse, vestirse, calzarse; en fin satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, que como jefe de la misma tiene la obligación de satisfacer.

#### 1.5) INSTITUCIONES:

El derecho colectivo del trabajo comprende las siguientes instituciones:

##### 1.5.1) LIBERTAD DE COLICION:

Es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes. Está reconocido este derecho en la fracción XVI del artículo 123

---

(76) De la Cueva, *op. cit.* Tomo II. p. 267 y 268.

constitucional.

1.5.2) LA ASOCIACION PROFESIONAL:

Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes. La misma fracción XVI del artículo 123 garantiza el ejercicio de este derecho;

1.5.3) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Sin pretender, por ahora, una definición, diremos que es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios.

1.5.4) EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:

En esencia, el reglamento interior de trabajo es un haz de normas que servirían para el mejor desarrollo del trabajo y la buena aplicación del contrato colectivo.

1.5.5) LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

"La organización de las clases sociales dio nacimiento a las luchas desconocidas en el derecho civil y la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo demandó métodos procesales nuevos para resolver los conflictos." (77)

Al estudiar lo que es la Asociación Profesional y la Coalición, debemos tener en mente el concepto de lo que es unión, ya que de otra manera muy difícilmente se lograrían conseguir conquistas sociales tanto para sus afiliados como para no afiliados, aunque hay que tener en cuenta que la coalición es necesariamente un antecedente de la Asociación Profesional. Estas dos instituciones, definitivamente no funcionarían sin lo que es la libertad de coalición, que es lo mismo que la libertad de asociación. El contrato colectivo de trabajo, es el que le dio origen a una relación colectiva de trabajo y establece condiciones de prestación de servicios. El reglamento interior de trabajo, que en nuestro país es elaborado por el patrono nunca puede ser superior al pacto colectivo de condiciones de trabajo, establece reglas generales que se deben observar dentro de la empresa. Los conflictos colectivos de trabajo, que son la columna

---

(77) *Idem*, p. 223.

vertebral del derecho colectivo de trabajo, y están conformados por la huelga y el paro son de gran importancia para nuestro estudio ya que juegan un papel muy importante tanto para la producción del país, como para elevar el nivel de vida de los trabajadores.

#### 1.6) NATURALEZA JURIDICA:

"Nuestro derecho colectivo del trabajo, según todo lo expuesto, es la facultad de lo trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo. Pues bien, la naturaleza jurídica del estatuto es doble, es un derecho frente al Estado y frente al empresario. Y por estos caracteres, el derecho colectivo del trabajo es derecho público.

1. Los párrafos anteriores demuestran suficientemente la tesis de que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado: La Constitución mexicana garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga, frente al Estado. Esta garantía es similar a la que otorgan los artículos comprendidos en el título primero de la Constitución. Son, para emplear la terminología clásica, derechos subjetivos.

2. Los mismos párrafos que anteceden prueban la segunda parte de nuestra afirmación: El derecho colectivo del trabajo es el derecho de una clase social frente a la otra, o sea, es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario. Esta proporción es consecuencia de la actitud de nuestras fuerzas económicas: no quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles; se organizan, pero sus organizaciones reclaman un derecho, que es el derecho colectivo de trabajo.

3. El derecho colectivo del trabajo es derecho público. En otro capítulo de esta obra probamos que el derecho del trabajo forma parte del derecho constitucional." (78)

En lo que respecta a la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, podemos llegar a la conclusión de que en esta rama del derecho del trabajo es la que más se identifica con el derecho social, ya que al

---

(78) *Idem*, p. 269 y 270

reunirse los trabajadores para defender sus intereses y reunirse también los patronos con el mismo objeto, se puede ver que no simplemente pertenece al derecho público, pues además de evitar un estallido social armoniza el capital y el trabajo, tal y como lo establece nuestro Código de Trabajo.

### 1.7) REGULACION LEGAL

En nuestro Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, del artículo 206 al 257 y del 374 al 413 de mencionado cuerpo legal contempla todo lo relacionado con el Derecho Colectivo del Trabajo.

## 2) CONFLICTOS DE TRABAJO

### 2.1) GENERALIDADES:

"En términos generales diremos que conflicto es la oposición de intereses, de pretensiones. Al referirnos al conflicto de trabajo no estamos refiriendo a la pugna de intereses suscitada entre un trabajador y un patrono o empleador, o bien entre varios trabajadores y uno o más empleadores, aquel enfrentamiento entre dos clases diferentes: la clase trabajadora y la clase empleadora.

Como ya hemos dicho los conflictos o diferencias como lo nomina la Ley Francesa, en el Derecho del Trabajo pueden darse entre trabajadores cuando surgen problemas o disputas entre ellos; entre patronos entre sí por las mismas circunstancias; y también se dan y con más frecuencia los conflictos entre trabajadores y patrono o empleador, siendo estos últimos los conflictos que nos interesan para efectos de este trabajo." (79)

"Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos. Cuando esto se resuelva

---

(79) Argueta Murallas, Nuria Iris; *La terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social en la administración pública guatemalteca del año de 1986 al año de 1993. Tesis de Graduación.* 1995. p. 12

probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo." (80)

tenemos que tener presente que al hablar de conflicto de trabajo, es le choque de intereses, tanto de una clase social que pelea por contra el hambre, asalariada, que es desposeída y que vende su fuerza de trabajo contra la clase poderosa económicamente, que es dueña de los medios de producción y que en lugar de obtener un sueldo obtiene ganancias de las producciones que obtiene y de la explotación de sus trabajadores, es un litigio que surge de la necesidad de la clase proletaria por ganar conquistas sociales, para elevar el nivel de vida de sus afiliados y no afiliados; pero también puede producirse los conflictos de trabajo ya sea entre los trabajadores o entre los patronos.

## 2.2) DEFINICION:

"Las definiciones de los conflictos de trabajo no abundan en la doctrina, pero vamos a presentar algunas de las que hemos encontrado:

a) EUGENIO PEREZ BOTAJA: Con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo.

b) ERNESTO KROTOCHIN: Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entiende las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individuales (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo), pero también cuando la relación pertinentes al derecho laboral, existe entre un empleador o un trabajador y el Estado.

c) RODOLFO CEPEDA VILLAREAL: Se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes -dentro de la relación de trabajo- incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo.

d) MARIO DE LA CUEVA: Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas

---

(80) De la Cueva. *op. cit.* Tomo II. p. 723.

de trabajo." (81)

Los conflictos colectivos de trabajo, ya sea individuales o colectivo son aquellos que surgen en determinado centro de trabajo, debido choque de intereses, al defender sus derechos, ya sea los trabajador contra los patronos o a la inversa, o entre los trabajadores o entre los patronos, con motivo de la prestación de los servicios, o de un trabajador contra un patrono, o de un patrono contra otro patrono, o un trabajador contra otro trabajador; los que más frecuentemente producen son de los trabajadores contra los patronos, por situación como por ejemplo la firma de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, que traería a los trabajadores, mejores condiciones de vida para los trabajadores de la empresa.

### 2.3) CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

"Paul Pic dice que los conflictos individuales son susceptibles de presentarse entre los trabajadores y los patronos son de dos clases: un tipo son conflictos o diferencias individuales, que son controversias entre un patrono y un obrero o empleado, nacidas en ocasión del contrato de trabajo o de aprendizaje." (82)

"Jorge Scelle, dice que los conflictos individuales de trabajo se limitan a las relaciones del empresario con uno de sus trabajadores y que versan sobre un salario, una multa o un despido." (83)

"En el proyecto Bojórquez de la Ley federal del Trabajo se propuso la siguiente definición: se entiende por conflicto individual de trabajo toda controversia que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, de la ley del trabajo o de cualesquiera otras disposiciones que reglamentan las relaciones entre trabajadores y patronos, siempre que afecten a personas determinadas y no al interés profesional de los sindicatos." (84)

"Se entiende por conflicto individual de trabajo toda controversia sobre

(81) *Idem.* p. 728 y 729.

(82) *Ibidem.* p. 736

(83) *Ibidem.*

(84) *Ibidem.* p. 755

interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo.”  
(85)

“En resumen los conflictos individuales de trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas.” (86)

Los conflictos individuales de trabajo se dan muy a menudo dentro de una empresa, y me atrevería decir que muchas veces se dan a diario, ya que son los que surgen entre un patrono y un trabajador específicamente o entre un patrono y otro patrono, y entre un trabajador y otro trabajador, con motivo de la prestación de los servicios, situación que se puede resolver extrajudicialmente, ya que se puede solucionar con medidas disciplinarias que imponga el superior jerárquico dentro de la empresa.

#### 2.4) CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

“Paul Pic dice que los conflictos colectivos, más graves que los individuales a causa de sus repercusiones sobre la producción y por las luchas a que dan lugar. Los conflictos colectivos ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria y a veces se generalizan y extienden a una industria determinada del país o aun a varias industrias. En ocasiones, adquieren caracteres internacionales.” (87)

“Jorge Scelle, dice que en los conflictos colectivos, son aquellos en los cuales la empresa entre en lucha con todo o parte de su personal -a menudo con el sindicato obrero- sobre una cuestión de orden profesional. Frecuentemente las diferencias individuales degeneran en conflictos colectivos, sea porque los interesados vean en aquellos una cuestión de principio, bien porque se transformen en un problema de honor.” (88)

En el proyecto Bojórquez de la Ley Federal del Trabajo se propuso la siguiente definición: Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, toda controversia de naturaleza económica que tienda a la fijación o modificación de las condiciones de trabajo y todo conflicto de carácter

---

(85) *Ibidem.* p. 756.

(86) *Ibidem.* p. 746.

(87) *Ibidem.* p. 736

(88) *Ibidem.*

jurídico que se refiera a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés de los grupos sindicales y no el de personas determinadas.”

(89)

“Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte al interés profesional que representen los sindicatos.” (90)

“En resumen los conflictos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia.” (91)

Los conflictos colectivos son aquellos que surgen por diferencias, por choque de la colectividad de los trabajadores en contra de los patronos, entre la colectividad de los patronos, o entre la colectividad de los trabajadores, con motivo de la prestación de los servicios, en determinada empresa.

#### 2.4.1) CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL:

“También llamados conflictos de intereses por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) éste no se refiere a la interpretación de un derecho adquirido o fundado en Ley o en el contrato sino que se trata más bien de una reivindicación que va encaminada a modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo; podemos mencionar como ejemplo: la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, de un convenio colectivo de condiciones de trabajo o bien la denuncia de uno existente.” (92)

---

(89) *Ibidem.* p. 755.

(90) *Ibidem.* p. 756.

(91) *Ibidem.* p. 746.

(92) Argueta Muralles. *op. cit.* p. 14.

ara comprender bien lo que significan los conflictos colectivos de carácter económico social, debemos partir de la existencia de un choque de intereses, el cual va encaminado a seguir el camino de conquistar mejores condiciones de vida para la clase que se representa, y lograr conseguirlas por una vía pacífica, de diálogo y por supuesto sin que una parte tome represalias en contra de la otra, a través de los procedimientos establecidos para su resolución, que en nuestra ley constituyen la huelga y el paro.

#### 4.2) CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER JURIDICO:

Se dan cuando las diferencias entre trabajadores y patronos o empleados se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho actual ya sea que tenga su base en la Ley o esté contenido en el contrato de trabajo, como por ejemplo: aquellos conflictos que se suscitan cuando la parte patronal o empleadora cambia de sede de trabajo a varios trabajadores sin obtener previamente su consentimiento.

Algunas situaciones por las cuales se caracterizan los conflictos colectivos de carácter jurídico es que estos pueden ser individuales y colectivos; En los conflictos jurídicos la resolución que dé fin a los mismos va a afectar a uno o a un grupo de trabajadores según sean los que hayan tomado parte en el conflicto; En el conflicto jurídico se va a decidir la interpretación o aplicación de un derecho existente y actual; Los conflictos jurídicos pueden ser resueltos por un juez común o un juez privativo de trabajo." (93)

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

Según nuestro criterio, los conflictos colectivos de carácter jurídico, son las situaciones provocadoras de anormalidad en la relación laboral, surgentes en los centros de trabajo, cuya solución se obtiene

---

(93) *Idem.* p. 15

interpretando y aplicando la normatividad laboral existente, asumiendo carácter meramente declarativo." (94)

Al darse un Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico, debemos de tomar en cuenta que el derecho ya está declarado, ya sea en una Ley o en un Pacto Colectivo de Trabajo, lo que sucede es que el problema radica en la interpretación que se le tiene que dar a dicha norma, y por supuesto si los trabajadores interpretaran la norma a su favor, y los patronos si interpretaran de acuerdo a sus intereses, situación en la cual se necesita asesoría de abogados para dar la interpretación que más se encuentre apegada a la ley, o en caso de duda a los principios de Derecho del Trabajo.

#### 2.4.3) CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO

"En la ejecutoria de 16 de agosto de 1940, amparo directo 3642/40/2a. Gonzalo Escobar, insistió la Corte en la diferencia de conflictos: En los conflictos de orden económico, como su nombre lo indica, no se discute cuestiones de carácter jurídico, puesto que en ellos el Estado ejecuta actos que no son propios de la jurisdicción, ya que en rigor la Autoridad que resuelve dichos conflictos no dice el derecho, sino que únicamente interviene para buscar soluciones en beneficio de la economía nacional." (95)

"Acerca de los conflictos económicos, transcribe Cesarino Junior el siguiente párrafo de Zanobini: En estos conflictos preguntan las partes al Juez, no lo que establece el derecho respecto de su controversia, sino según una serie de criterios no jurídicos, a través de los cuales llega a la formulación de un mandato obligatorio y general, destinado a substituir el reglamento colectivo que las partes no pudieron formar por acuerdo mutuo." (96)

Trueba Urbina define a los conflictos colectivos de naturaleza económica como manifestaciones de lucha de clases, entre un grupo de trabajadores

(94) Zabaleta Méndez, Carlos Antonio; *La negociación colectiva y su normatividad en la legislación del Derecho Procesal del Trabajo*; Tesis de Graduación; Ediciones Mayte. p. 45.

(95) De La Cueva. *op. cit.* Tomo II. p. 750.

(96) *Idem.* p. 749.

sindicato y uno o varios patronos, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes." (97)

En los conflictos colectivos de carácter económico, por ninguna situación se discute la existencia o no de alguna cuestión de derecho, sino que como su nombre lo indica, solo se ven aspectos puramente económico, destinada a elevar el nivel de vida de los trabajadores, como por ejemplo un aumento de salarios, que sería la causa más común del surgimiento de estos conflictos, otro ejemplo claro sería la construcción de comedores, en donde se da más barata la comida a los trabajadores, o la puesta de comisarías, en donde los trabajadores adquieran productos de la canasta básica a más bajo precio.

### 3) CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

#### 3.1) CONCEPTO:

"Para que un conflicto entre trabajadores y patronos adquiera la naturaleza colectiva debe reunir dos condiciones ya que a decir de Paul Durand "un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrono, pero pierde esa característica si la otra parte es un trabajador." La otra condición es que en el conflicto se discuta un interés colectivo" lo que ocurriría si la solución que se dé a la diferencia afectarían las condiciones individuales de todos los trabajadores de la Empresa, o por lo menos a los miembros de una categoría profesional.

En cuanto a la primera condición nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 374 del código de trabajo recoge lo expuesto por el Maestro Paul Durand cuando indica que patronos y trabajadores tratarían de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo; al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad-Hoc o permanentes en cada lugar de trabajo compuesto por no más de tres miembros; y en el último párrafo del artículo citado se indica que el patrono o su representante no puede negarse a recibir a los trabajadores, aceptando de esa manera que los conflictos colectivos pueden darse siempre entre varios trabajadores y entre un patrono o varios patronos. Respecto a la segunda condición indicada por el tratadista Paul Durand, nuestro código de trabajo vigente la recoge en el párrafo segundo del artículo 49 cuando se indica que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de Ley

---

(97) *Idem.*

Profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte; de esa cuenta es que en un conflicto colectivo encaminado a suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo y ponerlo en vigencia se juegan intereses que luego favorecen a todos los trabajadores en ese momento y a los que en el futuro se contraten." (98)

Tal como se explica en el párrafo anterior, hay que tener en cuenta que en nuestro Código de Trabajo establece necesariamente que para la existencia de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, tiene que existir más de tres o más trabajadores, ya que de lo contrario perdería el carácter de Colectivo si fuera solo un trabajador el que planteara el conflicto al patrono; por otra parte a mi criterio aquí no solo se discuten situaciones de económicas, sino también jurídicas, ya que en muchas ocasiones la base para lograr mejoras para los trabajadores van a nacer de una base jurídica, como por ejemplo el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual tendrá según nuestro Código de Trabajo el carácter de Ley Profesional entre las partes, quienes deben de respetarla, y de aquí donde nace el carácter de social, ya que afectaría determinado sector de la población, a determinado sector de la producción del país.

### 3.2) DEFINICION:

"También llamados conflictos de intereses por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) éste no se refiere a la interpretación de un derecho adquirido o fundado en Ley o en el contrato sino que se trata más bien de una reivindicación que va encaminada a modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo; podemos mencionar como ejemplo; la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, de un convenio colectivo de condiciones de Trabajo o bien la denuncia de uno existente." (99)

Bayón Chacón y Pérez Botija, señalan: "El conflicto de intereses, es

(98) Argueta Miralles. *op. cit.* p. 13.

(99) *Idem.* p. 14

siempre un conflicto colectivo donde se pretende mejoras de situación para una profesión o una clase o una categoría laboral". Para De la Cueva: "son los que plantean la necesidad o conveniencia de crear condiciones nuevas de prestación de los servicios. Son siempre de naturaleza colectiva, porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afecta, necesariamente los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores.

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

A nuestro criterio, los conflictos colectivos de carácter económico social, son aquellos referidos a los intereses generales -colectivos- de los componentes de la relación, opuestos entre , provocantes de desarmonía; que debido a lo cambiante de la realidad socio-económica, reclaman para su solución: la instauración o creación de nuevas y mejores condiciones para la prestación del servicio; de tal manera que asumen carácter meramente constitutivos". (100)

Consisten en el choque de intereses de dos clases sociales en pugna, dentro de una empresa o lugar de trabajo, con el objeto de regular las condiciones en que se han de prestar los servicios, logrando mejores condiciones de vida para la clase económicamente débil, caracterizándose por el termino colectividad, evitando así un enfrentamiento entre dos fuerzas antagónicas, armonizando el proceso de producción del país, conciliando el capital y el trabajo.

### 3.3) CARACTERISTICAS:

3.3.1) Los Conflictos de carácter económico social siempre van a ser colectivos.

3.3.2) La resolución que se dé en un conflictos de carácter económico social va a afectar o favorecer a la totalidad de los trabajadores, hayan o no tomado parte en el conflicto.

3.3.3) En el conflicto de carácter económico social se va a modificar derecho existente o a crear un derecho nuevo.

3.3.4) Los conflictos de carácter económico social, deben ser resueltos por un tribunal designado especialmente para ello mediante conciliación o el arbitraje". (101)

Definitivamente no se puede hablar de un conflicto de carácter económico social si no existe colectividad dentro del mismo, ya que si no existe pluralidad, al menos en nuestra legislación de trabajo no se podría d un conflicto colectivo de carácter económico. Tal y como lo regu nuestra Ley Laboral, si el sindicato logra que se firme un nuevo pacto colectivo de trabajo, tiene que afectar o favorecer a la totalidad de trabajadores, y no solo a los afiliados, o a determinado sector de esto ya que de no ser así se estaría obligando a los trabajadores a que para gozar de los beneficios obtenidos tendría que afiliarse forzosamente, cual violaría nuestro Código de Trabajo. La idea siempre de crear un conflicto colectivo es por conseguir crear un derecho nuevo o por mejorar el que ya existe, no se puede plantear un conflicto si no existe esa condición, ya que no tendría objeto de ser. Además éstos conflictos deben ser resueltos por los tribunales que nuestro Código de Trabajo establece como lo son el de conciliación o el arbitraje, los cuales son los procedimientos para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.

#### 3.4) ELEMENTOS:

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

3.4.2) El carácter colectivo del interés en defensa; entendiéndose por él que el conflicto afecte a una pluralidad de trabajadores como una afectación de las condiciones de la prestación del servicio aplicables a todos los empleados. Implica, que un conflicto de carácter individual puede transformarse en colectivo: como sucedería con una terminación pasiva e injustificada de los contratos de trabajo, ya que el sufrimiento

---

(101) Argueta Muralles. op. cit. p. 15.

ie la violación a la normatividad reguladora de las relaciones, afecta a un número considerable de miembros de la comunidad obrera". (102)

El carácter colectivo de estos conflictos, no implica precisamente que tienen que ser así solo en determinada empresa, ya que pueden intervenir trabajadores de varias empresas o varias profesiones, situación en la cual el conflicto puede tomar grandes dimensiones dentro de la producción, y de ahí el elemento social; por otro lado, el planteamiento de un conflicto implica querer defenderse de los intereses del contrario, por tal situación, puede ser de que lo que afecte a un trabajador puede afectar a todo el conjunto de trabajadores, de tal manera pues de que un conflicto individual puede transformarse en un colectivo, media vez se organicen.

### 3.5) CLASES:

#### 3.5.1) CONFLICTOS PARA LA CREACION DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Estos conflictos suponen un campo virgen y únicamente pueden ser planteados por los trabajadores, pues solamente ellos tienen la facultad de iniciar la celebración de un contrato colectivo. En el derecho mexicano no pueden crearse normas aplicables a los trabajadores de una empresa fuera del contrato colectivo, y en consecuencia, no podrían los patronos iniciar el procedimiento.

#### 3.5.2) CONFLICTOS PARA LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Este segundo grupo de conflictos, a diferencia de los anteriores, supone la existencia de un contrato colectivo de trabajo y pueden ser iniciados por los trabajadores o por el empresario. Esta circunstancia determina que el grupo se divida en dos especies, según la parte que lo promueve, en conflictos que procuran el mejoramiento o la reducción -generalmente se les denomina a los del segundo ramo reajustes- en beneficio o perjuicio de los trabajadores, de las condiciones de trabajo vigentes.

Los reajustes, a su vez, según la experiencia mexicana, pueden producir un triple efecto, pues es posible que la situación económica de la empresa exija la reducción del personal, la disminución de las horas de

---

(102) Zabaleta Méndez. op. cit. p. 43 y 44.

trabajo -cuando, por ejemplo, sea necesario disminuir la producción pa mantenerla en un límite costeable y no convenga desplazar mano de obr por el peligro de la desocupación- o la reducción de los beneficios q otorgue a los obreros el contrato colectivo- disminución de los salario que sería el caso más frecuente, de los descansos, vacaciones, etc. Los reajustes son definitivos o temporales, pues fácilmente se entien que las causas que los determinan pueden ser de naturaleza temporal y posible pactar que el reajuste daría un cierto tiempo o hasta desaparición de sus causas. Los reajustes temporales se ligan con l conflictos que veremos en el párrafo siguiente.

### 3.5.3) CONFLICTOS PARA LA SUSPENSIÓN DE LA VIGENCIA DE LAS CONDICIONES TRABAJO:

La suspensión del orden jurídico de una empresa da nacimiento conflictos colectivo de naturaleza económica, pues implica la suspensió de los trabajos de la empresa; los trabajadores, en su totalidad, qued suspendidos y dejan de percibir los salarios y demás prestaciones. La suspensión del orden jurídico puede ser únicamente iniciada por l empresarios; los trabajadores no tienen derecho para solicitar suspendan los trabajos en una negociación.

La suspensión es una medida de carácter transitorio y su efecto suspender temporalmente la vigencia de las relaciones individuales de trabajo.

### 3.5.4) CONFLICTOS PARA LA SUPRESIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

"Son los conflictos que tienen por objeto el cierre definitivo de l empresa, o sea, la terminación de los trabajos. Al igual que l anteriores, pueden únicamente promoverse por los patronos, pues l trabajadores no pueden exigir que se cierren las empresas. El defecto q producen estos conflictos, caso de tener éxito, es la terminación de l relaciones individuales de trabajo". (103)

En una empresa que se acaba de formar y que apenas esta contratan trabajadores, una vez que empiezan sus actividades, las condiciones de trabajo para los trabajadores existen pero impuesta por el patrono, l cuales por supuesto van a estar a favor de éste, existiendo para empezo

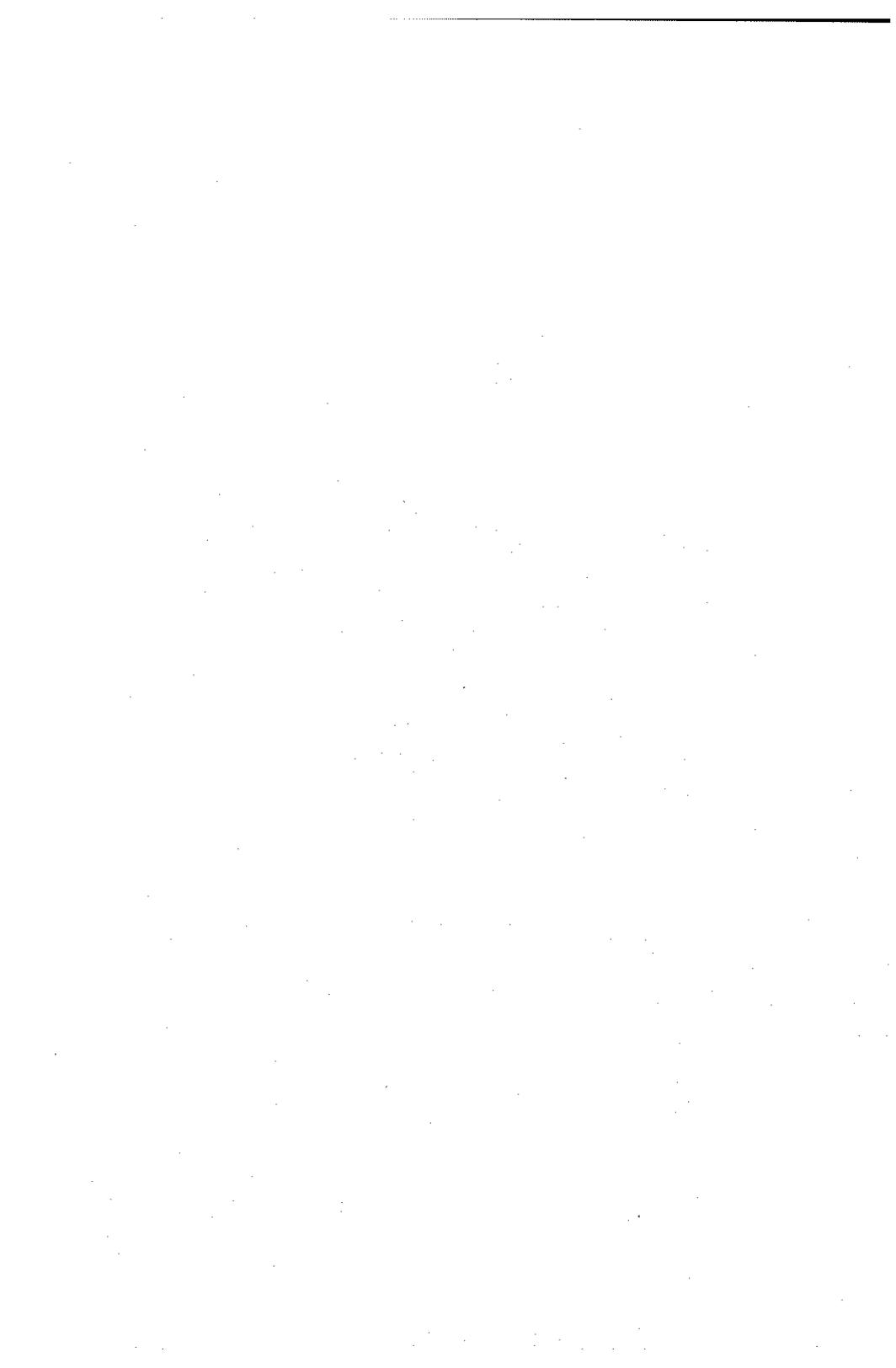
(103) De la Cueva Mario; op. cit. Tomo II. P. 754 y 755.

nicamente un contrato de trabajo, que es un contrato de adhesión ; es aquí donde se tienen que organizar los trabajadores, formando un sindicato, y una vez formado el mismo, pelear la firma de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, a través de un conflicto colectivo de carácter económico social, para crear así las condiciones generales de trabajo. Ahora bien cuando ya existe un pacto colectivo de condiciones de trabajo en determinada empresa, pero este se vence y se necesita mejorar las condiciones de prestación de los servicios para los trabajadores, entonces se plantea un conflicto para la modificación de las condiciones generales de trabajo; estos reajustes como los denomina Mario de la Cueva son los cambios o mejoras que se buscan para los trabajadores tanto afiliados como no afiliados. En lo que respecta a los conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo, solo lo puede plantear el patrono, en casos de emergencia o de urgencia, como por ejemplo, que se otorguen licencias con goce de salario, las enfermedades, los riesgos profesionales, descansos pre y post natales, etc.; esta es una medida de carácter transitorio y no permanente. En lo que respecta a la supresión de las condiciones de trabajo, que también solo pueden ser planteadas por el patrono, que en síntesis es poner fin a la relación laboral, y en consecuencia poner fin al contrato de trabajo, en determinadas situaciones como por ejemplo: cuando el trabajador revele los secretos de la empresa, cometa algún delito o falta contra la propiedad, la familia o persona del patrono, de sus compañeros de trabajo, o que incurra en cualquier falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Actualmente, todos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, conocen tanto de Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social como juicios ordinarios.

### 3.6) REGULACION LEGAL:

Esta comprendido del Artículo 239 al 257 y del 374 al 413 del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto número 14-41 del Congreso de la Republica de Guatemala.



61  
CAPITULO III  
LA GLOBALIZACION

) INTRODUCCION

Cuando un trabajador guatemalteco compite con un trabajador tailandés, o obstante encontrarse cada uno laborando en su propio país, estamos frente a la globalización. Cuando intentamos vender nuestros productos en cualquier país extranjero, en competencia con manufacturas de Alemania, Singapur o el Brasil, sin que existan barreras proteccionistas y que el comprador, únicamente tomará su decisión con base en mejor calidad y precio, de nuevo estamos dentro del proceso de Globalización. Y, cuando en Guatemala podemos elegir entre camisas hechas en nuestro propio país, bien en Corea o España, o pretendemos auspiciar el libre tránsito de mercaderías, también estamos enmarcándonos dentro de la globalización. El derecho laboral debe evolucionar y acoplarse a éstas realidades con el fin de ser realista y útil, tanto para los empleados como para empleadores y al país mismo." (104)

Se me ha encomendado la presentación del trabajo denominado: Globalización Económica y sus incidencias en las relaciones de trabajo. De acuerdo a la denominación que se le ha dado al tema, pareciera que esas nuevas políticas económicas conocidas como "Globalización" repercutirán en las "relaciones de trabajo".

El motivo del estudio es determinar si realmente ese proceso de "Globalización incidirá o no en las relaciones de trabajo y si fuere el caso, sugerir algunos mecanismos que permitan que tales incidencias no afecten la convivencia armónica del capital y el trabajo en aras de lograr un solo objetivo, estos es: "El combate efectivo a la pobreza, mediante la creación y sostenimiento de las fuentes de trabajo".

En el desarrollo del Trabajo se consideran aspectos conceptuales y realidades económicas actuales, para arribar, por último a las incidencias que en las relaciones de trabajo conllevará ese proceso de "globalización".

En ningún momento se pretende con este trabajo concluir si el proceso de

---

(104) Lic. Héctor Mayora Dawe; *Los efectos de la globalización en la legislación laboral; Ponencias; XVI Congreso Jurídico Guatemalteco; 1997.*

Globalización Económica resulta ser bueno o malo a los intereses de los Guatemaltecos, por el contrario, se asume que ese proceso es una realidad de la cual no podemos abstraernos como nación." (105)

"La globalización económica es un proceso de apertura de mercados. En una tendencia mundial en el comercio internacional de la que participa Guatemala, habiendo adquirido a la fecha serios compromisos al respecto en el contexto de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

Asimismo, la globalización económica es la reacción a una política económica equivocada de la que aún participa nuestro país. Los efectos de la globalización no son perjudiciales para el país; por el contrario, son beneficiosos. Sin embargo, impone a las empresas guatemaltecas nuevos retos de eficiencia y calidad, los que son muy difíciles de superar con las regulaciones laborales actuales.

Además, hay en el mundo evidencias palpables de una tendencia a la flexibilización del derecho del trabajo, que también puede ser considerada la reacción a una política laboral que ha fracasado.

Aunque en Guatemala el derecho laboral debe sufrir una profunda reforma por lo injusto de su sistema y lo exiguo de sus resultados, la globalización económica demanda una flexibilización inmediata que permita a las partes de la relación laboral hacer frente a este nuevo reto, por medio de la libertad en la contratación individual y colectiva." (106)

La globalización económica es un sistema económico que ya se está dando en Guatemala, en el que las empresas extranjeras, vienen a competir con los empresarios nacionales, lo que implica que éstos deberán mejorar la calidad de los productos o servicios si es que quieren subsistir. Y no solamente se trata de mejorar la calidad del producto, sino que hay que sacarlo al mercado al más bajo precio posible; todo esto implica que tendrán que mejorar los salarios de sus trabajadores, contratar mano de obra más capacitada, y adquirir mejor tecnología para la elaboración de sus productos, para poder crear en realidad una libre competencia, y

---

(105) Lic. Lionel Francisco Aguilar Salguero; Ponencias; XVI Congreso Jurídico Guatemalteco; Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; 1997.

(106) Lic. Oscar Arroyo Arzú; XVI Congreso Jurídico Guatemalteco, Ponencias; Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; 1997.

destruir muchos monopolios que existen en nuestro país.

## 2) ANTECEDENTES

"La globalización puede ser definida como la gradual apertura de mercados, fronteras y fuentes de información que habían estado cerrados, principalmente por decisiones gubernamentales, y en menor grado, por carencias tecnológicas.

Entonces cabe preguntarse porqué han estado tradicionalmente cerrados estos mercados y fronteras.

En el caso de Latinoamérica, que es el que influye a nuestro país el origen de esta política tiene su base en las teorías del economista argentino Raúl Prebisch quien tuvo la falaz idea -muy difundida hasta nuestros días- que la riqueza de unas naciones es consecuencia directa de la pobreza de otras.

Según estas ideas, apoyadas, difundidas y apadrinadas por la comisión Económica para América Latina (CEPAL), que tuvieron su máxima expresión en la década de 1960 a 1970 a través de la política de "sustitución de importaciones", existían ciertos "términos de intercambio injustos" ya que las naciones pobres (latinoamericanas en este caso) enviaban materias primas a las naciones desarrolladas, las que a su vez nos devolvían productos terminados. Al análisis de Prebisch y los demás intelectuales de CEPAL estos se les antojaba "injusto" pues los productos que exportaba Latinoamérica eran baratos y en contraposición, los productos que tenían que portar eran por lo general más caros, con lo que se disminuían las divisas, se tenía una balanza comercial negativa y por lo tanto debían sobrevenir catástrofes económicas de dimensiones apocalípticas.

La solución para la CEPAL era fácil: debíamos "sustituir importaciones", desarrollar nuestra industria y evita (o por lo menos dificultar) la importación de productos terminados. Esta idea daba al traste con la teoría de la división del trabajo, la especialización y las ventajas comparativas, que cien años antes había descubierto (QUE NO INVENTADO) Adam Smith, olvidándose que no se pueden desafiar impunemente las naturales leyes del mercado.

De esta manera algunos países y pequeños bloques obtuvieron un mercado cautivo que fueron rápidamente atendidos por nuevos "industriales". En América Latina esta política de sustitución de importaciones fomentó la industria local; olvidándose que los países, al igual que los individuos,

tenían diferentes habilidades, destrezas y ventajas comparativas. CEPAL y Prebisch propugnaron porque cada país produjera lo que consumía para evitar "depender" de las importaciones.

Es posible que este sistema de sustitución de importaciones pudiese subsistir tanto tiempo porque quien paga la factura, el consumidor, no ha tenido poder de cabildo, para lograr en el Congreso y las esferas políticas la solución a esta injusticia. Sin embargo, los mismos industriales comprendieron que ésta era una senda equivocada que perjudicaba incluso sus legítimos intereses económicos, impidiendo el verdadero desarrollo comercial.

La respuesta lógica a la política de sustitución de importaciones fue la "globalización económica." (107)

"Debemos señalar que no existen antecedentes en sentido histórico propiamente dicho a situaciones creadas por la globalización económica. Derecho del Trabajo.

La explicación a ello, es de fácil comprensión; y para el efecto podemos señalar dos razones fundamentales. La primera es que la Globalización Económica es un fenómeno mundial que abarca básicamente problemas de comercio internacional, tratamientos aduanales, mucho política industrial y financieros, es decir en sí una concepción y una visión nueva de actividades esencialmente económicas y algunas administrativas como las mencionadas. La segunda es que el derecho del trabajo como disciplina no tan reciente como el fenómeno globalizado, es un conjunto de normas legales, codificadas y reglamentadas para regular relaciones humanas dentro del marco específico de la contratación y prestación de servicios de personas. Es esencialmente un conjunto de normas jurídicas con principios ideológicos más definidos, aunque con tesis encontradas expuestas por sus tratadistas y que hasta el momento su ámbito de aplicación es más nacional, no obstante los convenios internacionales suscritos ante el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo. (108)

Con las facilidades tecnológicas de nuestros días que existen de comunicación rápida entre los países, que incluso se encuentran a grandes distancias, las facilidades de comunicación entre estos, el intercambio

---

(107) *Ibid.*

(108) *Mayora Dawe, Héctor; op. Cit.*

los productos y servicios, la necesidad de estas empresas de crecer más allá de las fronteras de la nación en donde nacieron y crecieron, siendo grandes monstruos económicos en sus países de origen; no es como hace un siglo por ejemplo, que las comunicaciones entre países eran muy pocas por las grandes distancias que había que recorrer, y no era tanto por la distancia, sino por lo tardado que era llegar de un lugar a otro, no existiendo el transporte aéreo por ejemplo, el tiempo que llevaba a una persona o un determinado producto llegar de un lugar a otro, era demasiado, además el aprendizaje de otras lenguas; todo esto nos viene a dar como resultado la globalización; se está haciendo más pequeño el mundo.

#### ) DEFINICION

La globalización puede ser definida como la gradual apertura de mercados, fronteras y fuentes de información que habían estado cerrados, principalmente por decisiones gubernamentales, y en menor grado por carencias tecnológicas." (109)

La primera expresión que recoge el tema asignado es "globalización", a la que le agrega el calificativo de "económica".

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, el término Global, raíz etimológica de Globalización, significa "tomado en conjunto"; sobre esa base podríamos decir, con notoria sencillez, que "globalización económica" es tomar un conjunto de economías. Esa sencilla definición pareciera que apareja la expresión "integracionista", que como veremos más adelante son terminologías y conceptos diferentes.

La Globalización Económica no es un nuevo sistema económico, por el contrario, dicha globalización representa una política de fortalecimiento de los países desarrollados, que al no encontrar otros sistemas que presenten otras alternativas (sistemas catalizadores) facilitan la expansión de los grandes capitales y el consecuente debilitamiento de las estructuras económicas de los países en vías de desarrollo. La base fundamental sobre la que descansa esa Globalización Económica es la libre competencia.

La Globalización Económica no es sinónimo de integración; la

---

(109) Arroyo Arzú, Oscar; Op. Cít.

globalización económica no es sinónimo de integración; la globalización económica conlleva la ampliación de flujos comerciales internacionales

que privilegia los bienes y servicios de mayor contenido tecnológico y de calidad, en tanto que el fenómeno de integración resulta ser la tendencia mundializante de la creación de bloques económicos.

En conclusión, la Globalización Económica es una política que busca la libre internación y comercialización de bienes y servicios de región a región. Para lograr sus objetivos necesita la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias que protegen un país o región determinada." (110)

La globalización económica es una política de apertura de mercados que se está utilizando actualmente en todo el mundo, por medio de la cual se busca la libre competencia, el libre mercado de intercambio de servicios y productos, sin encontrar obstáculos de idioma, aranceles fronteras logrando así la más alta calidad del producto o servicio, al más bajo precio. (un ejemplo claro es la conformación de Tratado de Libre Comercio, entre los Estados Unidos de América, Canadá y México; la Comunidad Económica Europea, en Europa; el Mercosur, entre Brasil, Argentina, Uruguay, Paraguay y Chile etc.).

#### 4) FLEXIBILIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

"Si toda la estructura iuslaboral se sustenta sobre bases de favoritismo un cambio estructural conlleva implementar un sistema que no sea tutelar. Si el derecho laboral ha evolucionado y con él el entorno socioeconómico puede concebirse la idea de que el antiguo molde laboral ha sido el antecedente exitoso de un nuevo orden que se adapte de mejor forma a las nuevas realidades que se imponen por la globalización de la economía. El nuevo orden que si bien reconozca la contradicción natural de intereses de las partes, destaque también sus puntos de convergencia y, por otra parte, admita la existencia de una nueva competencia con terceros sujetos a las leyes que nosotros implementemos.

Si por ejemplo en una empresa en la que se ha implementado un periodo c

---

(110) Aguilar Salguero, Lionel Francisco; op. Cit.

vacaciones de 22 días la empresa, a cambio de otros beneficios a los trabajadores, solicita que las vacaciones se reduzcan a 18 días. Es procedente o efectiva la renuncia a pesar del acuerdo de los trabajadores. Hay que recordar que el mínimo legal es de 15 días (abajo del cual estamos claros que no se puede reducir)." (111)

La flexibilización resulta ser, al igual que la reconversión empresarial, una herramienta propuesta para afrontar en debida forma el nuevo orden económico mundial, cuya única finalidad es lograr el cumplimiento de los esquemas tradicionales sobre los cuales se ha venido solidificando la situación del trabajador frente al capital, garantizada y estimulada por el propio Estado al lograr una continua expansión del principio de tutelaridad del trabajador en la legislación laboral.

Diremos entonces que la flexibilización, como herramienta propuesta para afrontar ese nuevo orden económico mundial, requiere fundamentalmente la eliminación de normativas rígidas que en alguna medida afectan negativamente el mercado de trabajo y no estimulan la creación de nuevos empleos; pretende el fortalecimiento de la autonomía de la voluntad de las partes, sin que ésta se encuentre condicionada o limitada a la intervención del Estado como sujeto activo de la relación del trabajo.

Reacciones laborales ante la implementación de esas nuevas herramientas de administración: La primera reacción del sector laboral frente a la implementación de esas nuevas herramientas, ha sido de defensa y antagonismo; dicha reacción es explicable, pues pareciera que la imposición de tales recetas resulta ser no negociable.

La realidad de hoy, es que las empresas día a día se encuentran en fases de reconversión, el propio Estado guatemalteco ya ha entrado a fases de privatización. Ejemplo -Guatel-.

Los movimientos y organizaciones sindicales, anclados en la nostálgica concepción tutelar en las relaciones de trabajo, no toma nota o pretende abstraerse de las realidades cambiantes del mercado y de la economía; pareciera que dichas organizaciones no han diseñado una estrategia adecuada par atender en debida forma ese nuevo orden económico que afronta Guatemala como Nación." (112)

---

(111) Luis Fernández Molina; *Los Efectos de la Globalización Económica en El Derecho Laboral*; XVI Congreso Jurídico Guatemalteco; Ponencias; Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; 1997.

Aquí encontramos que la globalización económica no solo está rompiendo con barreras comerciales, de idioma, fronteras, aranceles, sino que además quiere destruir principios del Derecho del Trabajo tales como las características ideológicas, tales como la tutelaridad del Derecho del Trabajo sobre el trabajador, ya que se dice que para mejorar la económica tanto patrono como clase trabajadora deben "flexibilizar" su posición y no ser tan rígidos en la relación de trabajo, y que la autonomía de la voluntad de las partes sea la que prevalezca en la contratación de servicios; esto vendría a tirar por la borda la característica que dice que el derecho del trabajo es necesario e imperativo. Ahora yo pregunto ¿actualmente se limita la autonomía de la voluntad a la parte patronal? Definitivamente la respuesta es un contundente NO. Si una persona pide trabajo en alguna empresa, el patrono le expone cuales son las condiciones, cual es el horario de trabajo, el salario que recibirá, cual es la labor que realizará; el trabajador si quiere lo toma o lo deja, pero de ninguna manera puede ponerse a decirle por ejemplo que el salario es muy poco y no acorde a la Ley, que el horario de trabajo es muy largo y no acorde al Código de Trabajo; definitivamente esta persona no puede alegar la imperatividad de la ley porque no le darían el trabajo, y si además de eso tiene una gran necesidad, el tiene que aceptar dichas condiciones aunque sean infrahumanas. Ahora pongámonos a pensar que si existiendo estos principios se comenten muchos abusos en contra del trabajador, como sería no existiéndolos.

##### 5) LA LEGISLACION DEL TRABAJO FRENDE A LA GLOBALIZACION

"Como ya hemos apuntado, la globalización nos obliga a enfrentarnos, en el caso de Guatemala, a una feroz competencia comercial e industrial que demanda realizar un esfuerzo adicional a todos.

Cabe entonces cuestionar si nuestra legislación laboral nos permite hacer frente a este desafío que se presenta ahora de una manera apremiante. Debemos recalcar que el derecho de trabajo a nuestro juicio debe flexibilizarse no sólo por los efectos de la globalización económica, sino principalmente, porque el mismo en la forma en que está concebido es injusto y porque no ha logrado resultados tangibles en beneficio del país y sus habitantes.

---

(112) Aguilar Salguero, Lionel; op. Cit.

Para quienes creemos que los seres humanos debemos vivir en un estado de derecho el problema no se limita a promulgar y cumplir la ley, sino atañe a cómo debe ser esa ley. Cumplir las leyes es un requisito para el estado de derecho, más la forma y contenido de éstas es igualmente importante. Debemos recordar que los peores atropellos a los derechos individuales han sido en muchos casos "legales", basta para ello leer las disposiciones legislativas de la Alemania nazi o de la China comunista. El estado de derecho exige más.

Friedrich Hayek en los fundamentos de la libertad señala los requisitos de la auténtica ley. Las leyes deben ser en primer lugar normas generales y abstractas, referentes a un número indeterminado de casos futuros. El segundo atributo de esas leyes es que sean conocidas y ciertas. Ya que, las personas de una sociedad deben estar conscientes de sus efectos. El tercer requisito es la igualdad, lo que implica que la misma se aplique a todos por igual, sin condiciones ni privilegios. En este orden de ideas, nuestra legislación laboral dista mucho de ser una auténtica ley. Principalmente porque las disposiciones de la misma no presuponen una igualdad entre las personas, ya que muestra un marcado desbalance a favor de una de las partes de la relación de trabajo.

El Código de Trabajo, que en este año cumple sus 50 años, tan publicitado y ensalzado en su momento, apuntaba claramente a la tutelaridad de la clase trabajadora, lo que se traducía en un proteccionismo a ultranza. Su imperatividad, propia de normas verdaderamente de orden público le resta la flexibilidad que ahora se entiende es necesario. El propio código lo dice: limita bastante la autonomía de la voluntad, lo que no significa otra cosa que quitarle a ambas partes de la relación laboral patronos y trabajadores, la más elemental libertad, que no solo resulta propia sino también de este tipo de relación eminentemente contractual.

El supuesto *minimum* de garantías irrenunciables, fomentan la ineficacia y tiene para todos, patronos y trabajadores un elevadísimo costo, no por la procedencia o improcedencia de dichas garantías, sino por lo inflexible de las mismas que hacen inválida su eventual renuncia.

La negociación colectiva a su vez, así como las instituciones de ésta, no ha resultado un medio eficaz para solucionar los problemas colectivos y a su vez, la actividad sindical no ha sido particularmente tendiente a promover a promover la productividad, ya que la forma de negociación ha sido eminentemente reivindicativa.

Es usual encontrarse con convenciones colectivas de trabajo ampliamente desarrolladas, superando con mucho los mínimos legales y ocupándose poco o nada de la eficiencia y productividad." (113)

Definitivamente, hay algunas cuestiones que hay que reformar en nuestro Código de Trabajo, pero desde un punto de vista de favorecer al trabajador, como ya anteriormente se dijo, crear procesos más rápidos para que no sobrevenga el cansancio procesal; pero de ningún modo podemos aceptar que se tiren a la basura las características del derecho del trabajo, ya que éstas son la base del nacimiento del mismo, las que le dan nacimiento, y el hablar de flexibilizar las relaciones de trabajo (desaparecer la tutelaridad hacia el trabajador o que los derechos que adquiere el trabajador solo por el hecho de la prestación de los servicios son irrenunciables), jamás se puede permitir.

Las personas que dicen que esto beneficiaría al país definitivamente callen, hacerles la pregunta ¿a qué país se refieren?. Naturalmente quienes dicen esto es porque pertenecen a la clase económicamente poderosa o porque son pagados por ellos; sería muy peligroso desaparecer estas características del Derecho del Trabajo, ya que sus efectos serían devastadores para la tan sufrida clase trabajadora del país, ya que no gozaría de ninguna protección.

Sin lo analizamos cuidadosamente, lo que se pretende es poco a poco darle muerte a nuestro Derecho del Trabajo, y retroceder al Derecho Civil; como repetimos, esto tal vez funciona en otros países, pero a esta manera de ver el problema, las condiciones de Guatemala, no son precisamente las óptimas para que esta corriente se adopte.

#### 6) SITUACIONES EN LAS CUALES AFECTARIA O INCIDENCIAS

"La globalización afecta de distinta manera a las empresas, sus trabajadores y a los consumidores. A través de la globalización los consumidores tienen acceso a nuevos y mejores productos. De manera general podemos deducir que estos nuevos productos son más baratos y tienen mejor calidad, o ambos, pues de lo contrario a nadie le convendría importarlos. Las empresas enfrentan este reto con temor. En tal virtud los empresarios locales sufren de mayores presiones competitivas para poder igualar o superar la competencia de los productos importados

---

(113) Arroyo Arzú, Oscar, *op. Cit.*

Alguna veces sin éxito: Industria Papelera Centroamericana (IPC) cerró sus operaciones en Escuintla principalmente por no poder competir en estándares internacionales; Torti-yá no pudo competir con Maseca y prácticamente desapareció del mercado; Adam's tampoco pudo adaptarse y dejó de producir en Guatemala. En todos estos casos desaparecieron fuentes de trabajo para nuestro país, incluso con cierta complicidad de la organizaciones sindicales que no supieron adecuar su actividad a las necesidades de la globalización.

En otras ocasiones el productor local logra imponerse, efectuando inversiones que implica una mejora tecnológica, o simplemente logrando ser más eficientes en su actividad empresarial: Filler's y Pan Europa. Es obvio que en estos casos se han preservado los puestos de trabajo; puede ser no todos pero si la mayoría y la expectativa es de emplear a más personas.

Como vemos, la globalización obliga a las empresas a ser más competitivas, innovadoras, flexibles y productivas. La globalización ya está aquí y quienes aún no han enfrentado la feroz competencia internacional la tiene a la vuelta de la esquina.

Para hacerle frente a la globalización se requiere: invertir en mejor tecnología, lo que resulta caro pero necesario (es más caro no hacerlo); mejorar la capacitación de la mano de obra; y, flexibilizar la operación de la empresa dotándola de una verdadera capacidad de reacción y adaptación.

Es en este proceso de flexibilización donde cada uno debe asumir la responsabilidad que le corresponde, gobierno, empresarios, trabajadores.

El importante papel del gobierno es por un lado mejorar la infraestructura del país, especialmente en lo que a comunicaciones corresponde: puestos, carreteras. Todo a fin que las empresas locales puedan competir, local e internacionalmente.

También corresponde al gobierno crear un clima económico estable que fomente la inversión para aumentar fuentes de empleo. Esta estabilidad se logra asegurando la seguridad y la justicia, así como un marco jurídico que permita el desarrollo de la actividad empresarial.

En lo que respecta a los empresarios, sus esfuerzos van de la mano con los de los trabajadores.

El vehículo adoptado internacionalmente ha sido la flexibilización del derecho laboral, procurando que ambas partes de la relación laboral

puedan libremente llegar a acuerdos que doten a la empresa de la agilidad necesaria para hacer frente a la globalización." (114)

"Incidencias para los patronos: La primera incidencia que encontramos para el sector patronal, es que debe mejorar la calidad de sus productos y servicios. Hoy dicen los administradores, la calidad ya no es un elemento distintivo de mis productos, la calidad es un elemento que necesariamente debe figurar en los mismos. La segunda incidencia que encontramos para el sector patronal, es que el precio de sus productos o servicios debe ser altamente competitivo, Para el logro de esta meta se deben revisar los procesos de producción e inventar nuevos procesos que conlleven a la reducción de los costos productivos. La tercera incidencia que encontramos para el sector patronal, es que necesariamente se deben implementar nuevas herramientas de administración mismas que a nuestro entender deben ser negociada con sus interlocutores. Esto implicará que el sector patronal deberá estar fortalecido en su poder negociador.

Incidencias para los trabajadores: la primera que encontramos para el sector trabajador, es que deberá ser más eficiente y productivo. Es necesario implicará que la conquista de mayores derechos deberá estar sustentada en su capacidad productiva. La segunda incidencia que encontramos para el sector trabajador, es que deberá fortalecer su capacidad responsable en la negociación. Esto implicará que para el otorgamiento de nuevas concesiones deberá otorgar algo a cambio.

Incidencias en el Estado: La primera incidencia para el Estado como sujeto de las relaciones de trabajo, es que deberá de dejar de intervenir en las relaciones existentes entre el capital y la fuerza de trabajo. Esto implicará al respecto de las negociaciones a que arriben patronos y trabajadores en la ejecución concreta de los servicios. La segunda incidencia para el Estado como sujeto de las relaciones de trabajo, es el fortalecimiento de la negociación colectiva. La tercera incidencia es que el Estado debe de dejar de emitir nuevas normativas laborales.

Incidencias en los procedimientos laborales: La primera incidencia para los procedimientos laborales, es que éstos deben ser instrumentos que faciliten la solución de controversias. Para esto se requerirá una revisión del procedimiento laboral actualmente implementado que se

---

(114) Arroyo Arzú, Oscar; *op. Cit.*

expedito y sencillo en la solución de conflictos. La segunda incidencia para los procedimientos laborales, es que quienes aplican justicia deberán unificar criterios en la solución de conflictos. Ya no es válido que de uno a otro órgano judicial se tengan criterios diferentes en la interpretación y aplicación de normativas. (Ej. Interpretaciones sobre sentencias económicas, pagos indemnizatorios, etc.)

incidencias en las normativas laborales: La primera incidencia para las normativas laborales, es que éstas deben ser una consecuencia de las realidades económicas, pues debe quedar claro que los sistemas económicos o se crean mediante la emisión de leyes. Esto implicará una revisión inuciosa del orden jurídico laboral actual, a efecto de mantener aquella normativa que no ponga obstáculos al nuevo orden económico mundial y mantener aquella que permita el desarrollo económico de la nación. La segunda incidencia para las normativas laborales es que éstas deben ser claras y sencillas. Ya no es válido continuar con figuras laborales confusas que solo dan cabida a interpretaciones política y de turno." (115)

Definitivamente la parte patronal tendrá que invertir más en tecnificarse en los procesos de producción de sus productos o en la prestación de servicios si quiere competir y en el peor de los casos subsistir ante la transnacionales, que por supuesto traen mejor tecnología; que la mano de obra tendrá que ser más capacitada; pero esto representa problema en nuestro país, ya que en un pueblo con alto grado de analfabetismo, con alto grado de pobreza no podemos exigir demasiado, por lo tanto que ocurriría con la mano de obra que no está capacitada para enfrentar este reto; las incidencias que si no compartimos, es el hecho de que el estado deje de crear más leyes laborales; esto implica que se tire por la borda el principio tutelar del Derecho del Trabajo; entonces pregunto ¿quien protegerá a la clase trabajadora; así como en cualquier rama del Derecho, sea de naturaleza privada así como pública, el estado mete las manos para hacer reformas, derogar leyes, etc., por lo que no podemos apoyar esta teoría. Ahora apoyamos el puntos de vista de que el estado teng. que fortalecer la negociación colectiva, de que el estado tenga que reformar los actuales o crear un nuevo proceso en el cual sea de una verdadera y

---

(115) Aguilar Salguero, Lionel; op. Cit.

ágil solución de conflictos, lo cual beneficiaría tanto a la clase trabajadora como a la clase patronal.

7) LA NECESIDAD DE DEFENDER NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO DE GLOBALIZACION ECONOMICA

Al igual que es inminente la llegada de la globalización a nuestro país bajo ningún pretexto nos podemos dar el lujo de que prácticamente venga a cambiar todo nuestro derecho del trabajo, e incluso a desaparecer algunas figuras jurídicas laborales, ya que muchas de las instituciones allí existente han costado incluso hasta la vida de gente que ha luchado porque nuestra legislación defienda a la clase trabajadora.

No estamos en contra del progreso de nuestra nación, al contrario, el guatemalteco no quiere que su nación deje de ser pobre y subdesarrollado pero es totalmente injusto que se diga que el Derecho del Trabajo es culpable de que la economía del país no progrese, eso es totalmente aberrante, ya que como sabemos, para que los habitantes de un país alcancen un nivel de vida alto, interviene otros factores, que conjuntamente desempeñan un papel importante en el desarrollo de una nación como por ejemplo la economía, el nivel de educación de sus habitantes, ya que definitivamente si sólo tenemos analfabetas en determinada país, nunca progresará; en nuestro caso, Guatemala es el segundo país con el mayor analfabetismo en América, después de Haití, entonces que se puede desprender de ello; en muchas localidades del interior de la República no hay escuelas, en donde las hay, incluso en el área urbana y hasta en la Capital del país, se encuentran en un total abandono; ese es un factor importante, y no se arregla el problema, no porque no haya dinero, sino porque no existe voluntad de las autoridades de arreglar el problema, que de esto existen grupos de poder que salen beneficiados.

La mala distribución de la riqueza que existe en nuestro país, ya que somos una nación en la cual la clase media poco a poco está desapareciendo, haciéndonos cada vez más polarizados, ya que los ricos cada día son más ricos y los pobres son cada día más pobres, sector en el cual aumenta de integrantes; este problema nos trae otros más, ya que en un país hay hambre, quiere decir que sus habitantes van a tener mala salud; de esto debiene el alto costo de la vida, el desempleo, corrupción en la Administración Pública, bajos salarios, etc.; a esto sumado los malos Gobernantes que han llegado al poder y que son solamente

servilistas de la clase dominante, que lo único que buscan es hacerse millonarios lo más pronto posible; todo esto mezclado llega al extremo de que la situación se vuelva insoportable y de como consecuencia una explosión social.

En tal virtud, y nos encontramos como país subdesarrollado, no es culpa del Derecho del Trabajo, sino culpa de todos los factores antes mencionados.

La globalización quiere desaparecer los principios o características ideológicas del Derecho del trabajo, las cuales se encuentran en el cuarto considerando de nuestro Código de Trabajo, como lo son la Tutelaridad, mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador; necesario e imperativo, realista y objetivo, es una rama del Derecho Público, y es hondamente democrático, (los cuales ya estudiamos en el punto número 1.5 del capítulo I de esta tesis) pilares de nuestro derecho del trabajo, los cuales de ningún modo debemos de dejar que sean derogados, ya que si existiéndolos se comenten barbaridades en contra de la clase trabajadora, no digamos no existiéndolos; situaciones como aumentar la jornada de trabajo, dejar sin prestaciones laborales al finalizar la relación laboral, suprimir los sindicatos, son el ejemplo de algunas situaciones que la globalización quieren introducir, lo cual vendría en detrimento de la clase trabajadora.

Como naturalmente podemos darnos cuenta, es una corriente eminentemente patronalista, que no debemos dejar que destruya nuestra legislación laboral, ya que con el pretexto de progreso, lo que sí es seguro que producirá es más hambre.

#### 8) LA GLOBALIZACION ECONOMICA FRENTE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL

Anteriormente hablamos de los efectos que produciría la globalización económica dentro del Derecho del Trabajo en general, pero aquí hablaremos de los efectos que produciría dentro de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.

"considero primordialmente establecer un sistema ágil y rápido de arbitraje, en el procedimiento colectivo, que permita solventar estos conflictos, como paso primario y anterior al posible procedimiento de huelga (que incluso podría desaparecer) y buscarse oportunamente un

sucedáneo total de este último. Eventualmente la institución de conflicto colectivo de carácter económico social debe modificarse buscando la solución del mismo en los arreglos en la vía directa y en el arbitraje obligatorio, que flexiblemente tomen en cuenta las posibilidades reales de orden económico directo y macroeconómico nacional, además del ingrediente social y legal.

Comprendo que mucho de lo aquí expuesto, significará para muchos especialmente los refractarios a la evolución y el cambio, casi herejía, pero el propósito de este trabajo es científico, aunque necesariamente complazca a todos.

Elimina los emplazamientos que producen la inamovilidad sin límite de tiempo y que se han utilizado, con abuso con propósitos totalmente ajenos a los verdaderos intereses de empleados y empleadores.

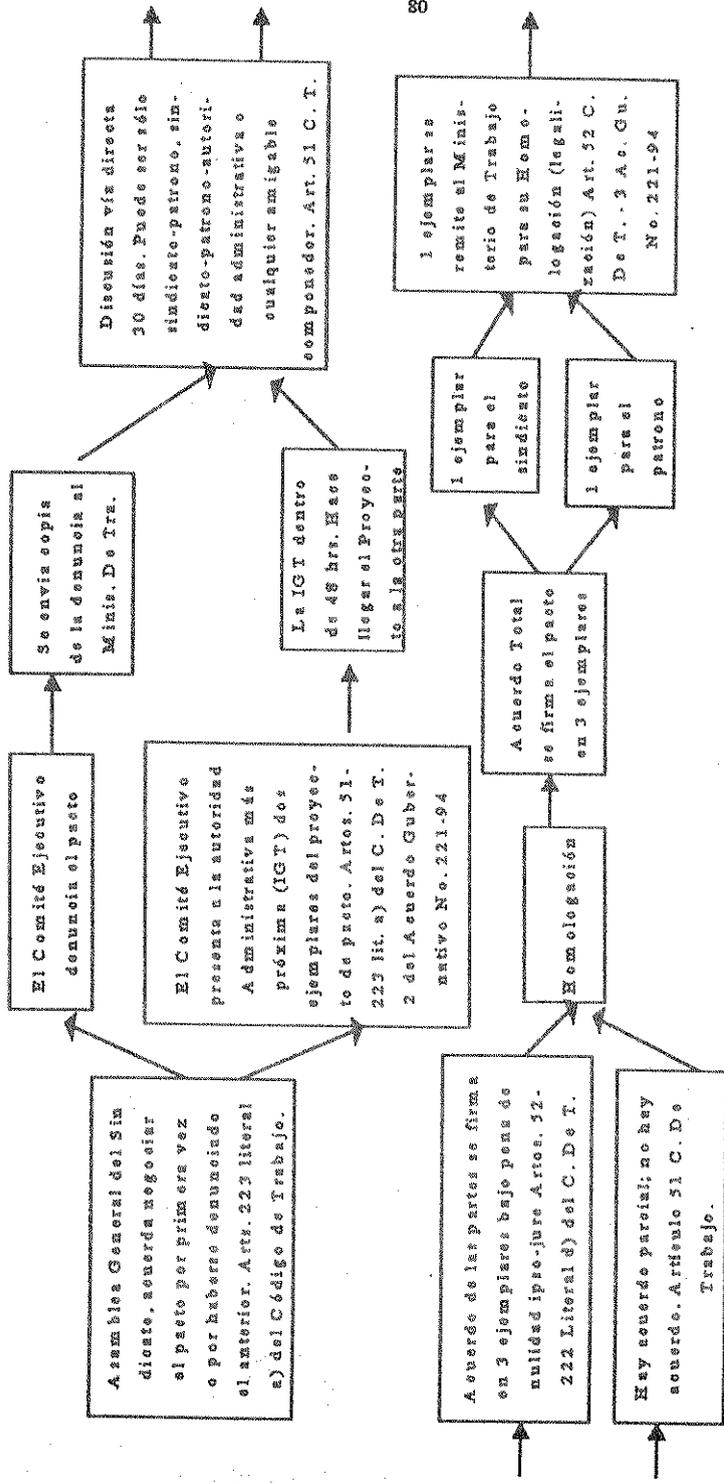
Modificar radicalmente el procedimiento colectivo existente, buscando soluciones diferentes, para lo cual propongo concretamente, que la solución de los conflictos se dirima fundamentalmente en la vía directa conciliatoria, o bien a través de un procedimiento arbitral más ágil y rápido que lo existente. Debemos tomar en consideración el daño que produciría a los trabajadores y al país, que dentro del concepto globalizador, al realizarse una huelga, cuya única justificación real como institución es su ancestro histórico, paralizar a una industria de exportación, que al no cumplir sus compromisos adquiridos, podría simplemente ser sustituida por otra igual, pero quizá de otra nacionalidad, tomando con esto el riesgo innecesario de la desaparición definitiva de la empresa productora, con sus diversas repercusiones de desempleo, falta de ingreso de divisas y en fin toda la causa, que implica el cierre de una unidad de producción máxime si este hecho se repite constantemente. Esto no impele a proponer la solución concreta de los conflictos, como indicamos a través de un procedimiento arbitral. Para efectos de esta ponencia me permito proponer un articulado concreto para tal propósito como parte integrante de la presente ponencia.

Los señalamientos anteriores son suficientes para poner de manifiesto los serios problemas que acarrearán juicios laborales que tardan años en resolverse; insatisfacciones en empleadores y empleados y un enorme desgaste del sistema judicial, que pierde credibilidad. Todo esto complicado por un derecho sustantivo, anacrónico, paternalista y ajeno

se está haciendo con los juicios mercantiles en la Cámara de Comercio, esto estaría en contra de la Constitución y de la clase trabajadora ya que al tribunal privado hay que pagarle determinada cantidad de dinero, ya que ellos no trabajarían de regalado, ¿quién tendría que pagar aquí a los árbitros? Pues naturalmente que las dos partes, y la clase trabajadora de ninguna manera podría pagar ya que es la clase económicamente débil, situación en la cual si en tribunales da lugar muchas veces a situaciones de cohecho, no digamos en este caso.

Como nos podemos dar cuenta, cada uno de los ponentes anteriormente que exponen la globalización, la defienden a capa y espada, ya que mencionan únicamente el lado positivo de ésta, pero no sus desventajas o perjuicios para la clase trabajadora, pues su tendencia es eminentemente patronalista.

9) ESQUEMA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER  
ECONÓMICO SOCIAL  
9.1) VIA DIRECTA



a realidad. Los procesos globalizadores están dándose ya en Guatemala, y tendrán repercusiones ineludibles en las relaciones de Trabajo." (116)  
 la negociación en sentido estricto significa obtener y otorgar beneficios. Si hablamos de otorgar beneficios a la contraparte, o sea al patrono, en alguna medida estamos incursionando en el terreno de la denuncia de derechos.

Un patrono al aceptar dar ciertos beneficios a los trabajadores exigiría una contraprestación.

Para desplegar la negociación colectiva en un amplio espectro es necesario que se revisen las actuales premisas para considerar una mayor flexibilidad a favor de los trabajadores.

El artículo 106 de la Carta Magna establece la obligación del Estado de fomentar y proteger la negociación colectiva." (117)

No estamos en contra de que se produzcan cambios dentro de la legislación laboral guatemalteca, que en realidad favorezcan a la clase trabajadora; que aceleren todos los procesos laborales que muchas veces tardan años en resolverse y que en realidad se adecuen a los principios del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal del Trabajo; como por ejemplo cuando se habla de que incluso el procedimiento de huelga debe desaparecer, esto viola todos los principios del derecho del Trabajo ya que muchas veces es la única arma que tiene clase trabajadora para lograr obtener del patrono alguna conquista social; hay que dejar claro que los beneficios de los cuales disfrutaban ahora los trabajadores, como por ejemplo vacaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, huelga, pago de salario mínimo, etc., no fueron concedidas por el patrono porque él es muy buena gente; se ha derivado de la organización de la clase trabajadora, de su lucha que en algunos casos a costado sangre. Hay que recordar que en épocas antiguas, era considerado como delito que la clase trabajadora se organizara para exigir sus derechos.

Si hablamos de que desaparezca el procedimiento de huelga, tendríamos que hablar de la privatización o incluso hasta la desaparición de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, ya que no tendría objeto seguir este procedimiento, ya que el objeto de estos es evitar que

---

(116) *Mayora Dawe, Héctor; Op. Cit.*

(117) *Fernández Molina, Luis; op. Cit.*

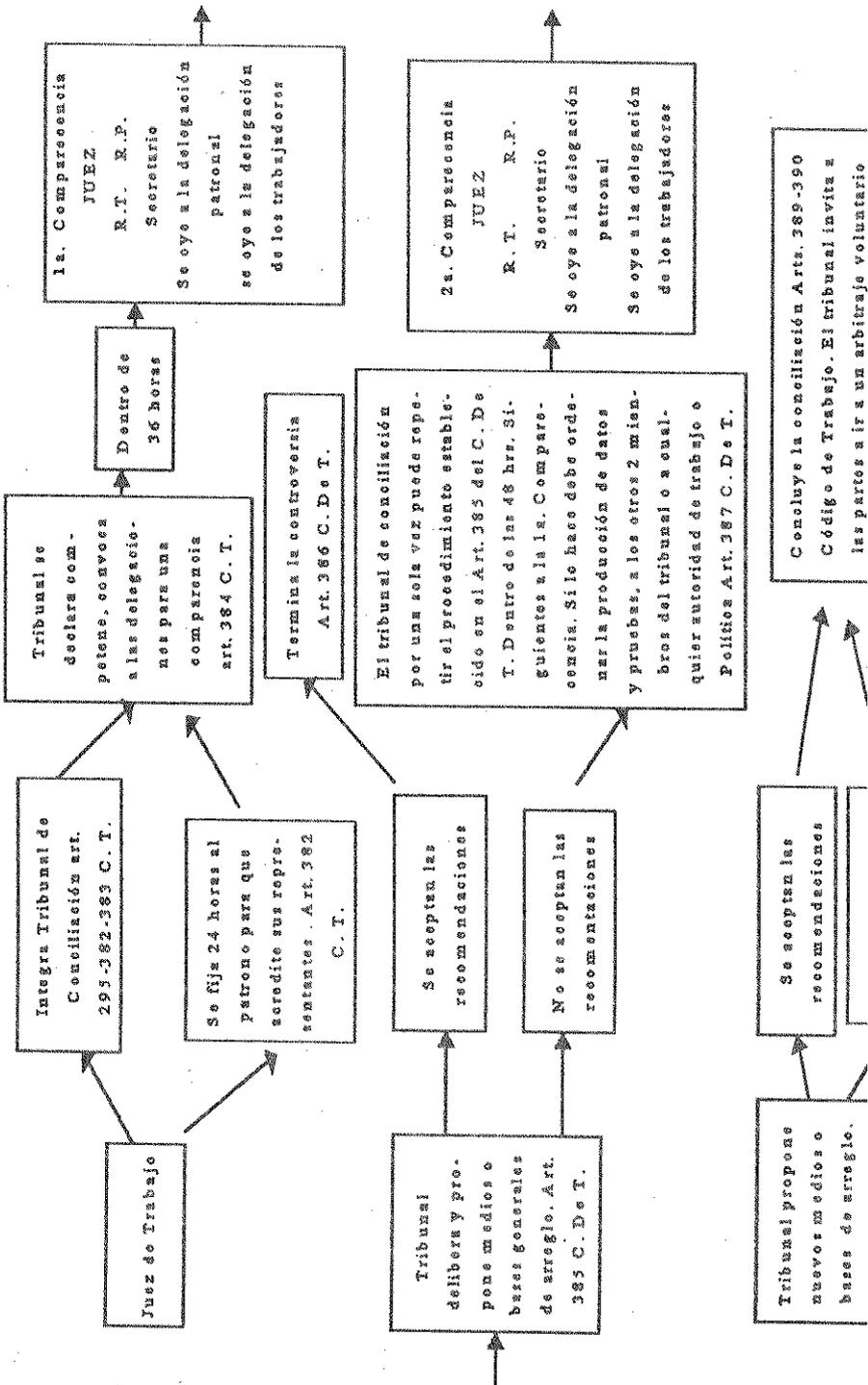
se llegue a una huelga en la empresa; esto traería como consecuencia que desaparecieran otras instituciones del Derecho del Trabajo, tales como el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual en la gran mayoría de veces es el objeto de litigio dentro de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.

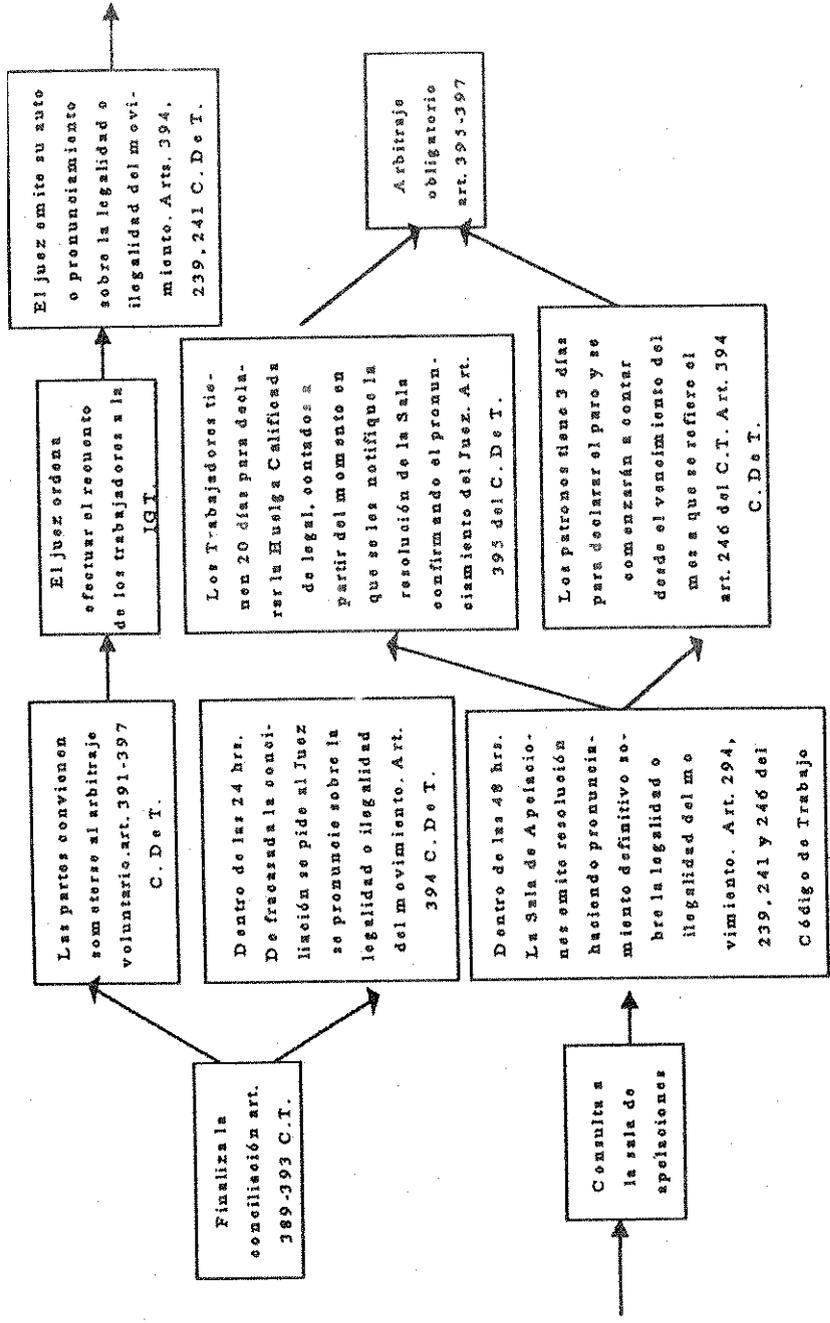
Se habla también de eliminar los emplazamientos dentro de este proceso situación en la cual estamos totalmente en contra, ya que si bien es cierto que, de los mismos se ha abusado, e incluso han sido utilizados como formas de crear eterna inamovilidad para los trabajadores, (especialmente dentro en los trabajadores del Estado), lo cual a ocasionado que los malos elementos no puedan ser despedidos; eliminar los emplazamientos significaría dejar con las manos amarradas a los trabajadores, ya que por simplemente exigir sus derechos o por la formación de un sindicato, o por pelear un pacto colectivo de trabajo los patronos tomaría todas la represalias posibles para evitar que la clase trabajadora lograra estos objetivos; y allí cabría preguntarse: ¿qué clase de represalias podría tomar los trabajadores en contra de los patronos, cuando estos han sido reprimidos por el patronos por ejercer sus derechos? Pues la respuesta es: ninguna. Recordemos que una de las características del Derecho del Trabajo es poner en una situación de igualdad a el capital y el trabajo, lo cual de ninguna forma se podría realizar eliminando los emplazamientos.

Recordemos también que el Derecho del Trabajo debe inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes (último Considerado del Código de Trabajo de Guatemala Decreto Número 1441 del Congreso de la República), situación que no se daría en este caso, ya que más bien crearía más enfrentamiento entre estos dos grupos antagónicos lo cual sería muy peligroso para la estabilidad del país. Si el objetivo de los conflictos colectivos de carácter económico social es evitar que se llegue a una huelga, el eliminar los emplazamientos prácticamente decirle a los trabajadores que no pueden pelar la creación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo por ejemplo. Estas situaciones hay que manejarlas con mucho cuidado. Por otra parte jamás se podría privatizar los conflictos colectivos de Carácter Económico social, ya que si fuera un procedimiento extrajudicial, (llevado su trámite por medio de un tribunal privado y no por los tribunales de la república, tal y como



9.2) CONCILIACION 15 DIAS DURACION





Finaliza la conciliación art. 389-393 C.T.

Las partes convienen someterse al arbitraje voluntario. art. 391-397 C. De T.

Dentro de las 24 hrs. De fracasada la conciliación se pide al Juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. Art. 394 C. De T.

Dentro de las 48 hrs. La Sala de Apelaciones emite resolución haciendo pronunciamiento definitivo sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. Art. 294, 239, 241 y 246 del Código de Trabajo

El juez ordena efectuar el recuento de los trabajadores a la IGT.

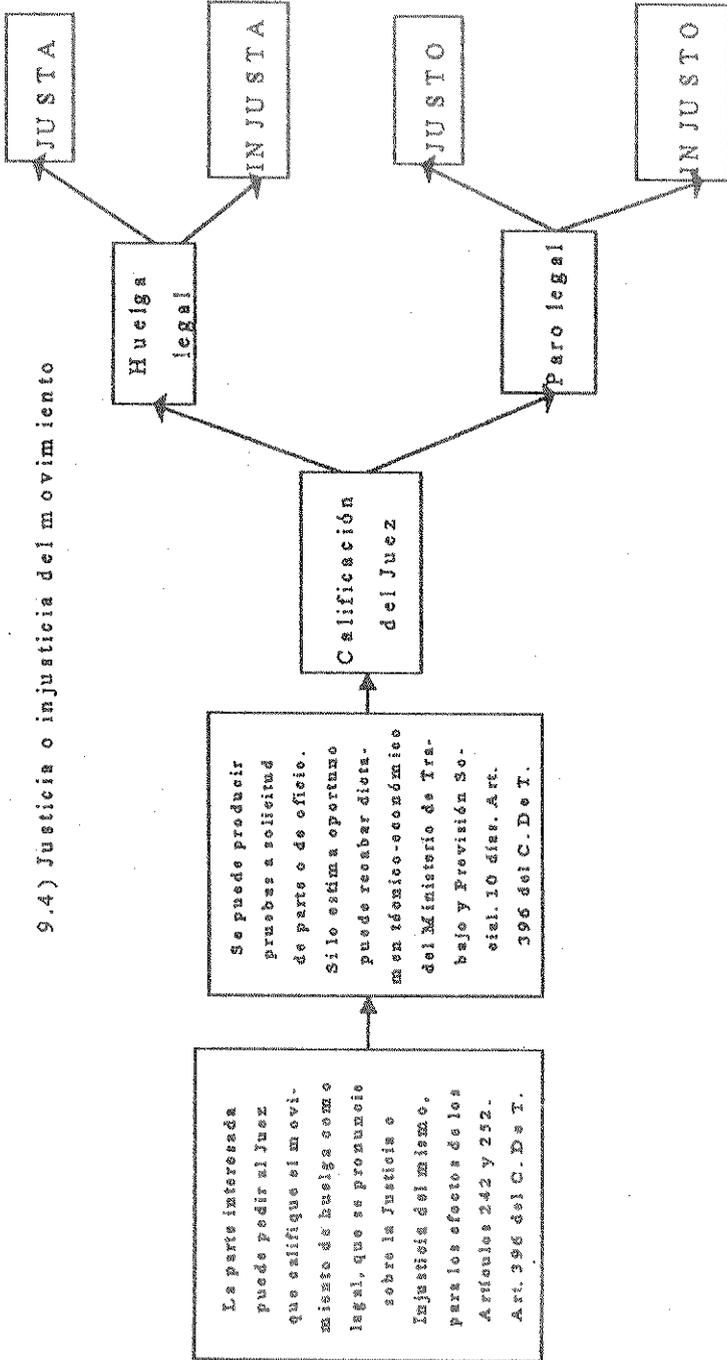
Los Trabajadores tienen 20 días para declarar la Huelga Calificada de legal, o no, a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del Juez. Art. 395 del C. De T.

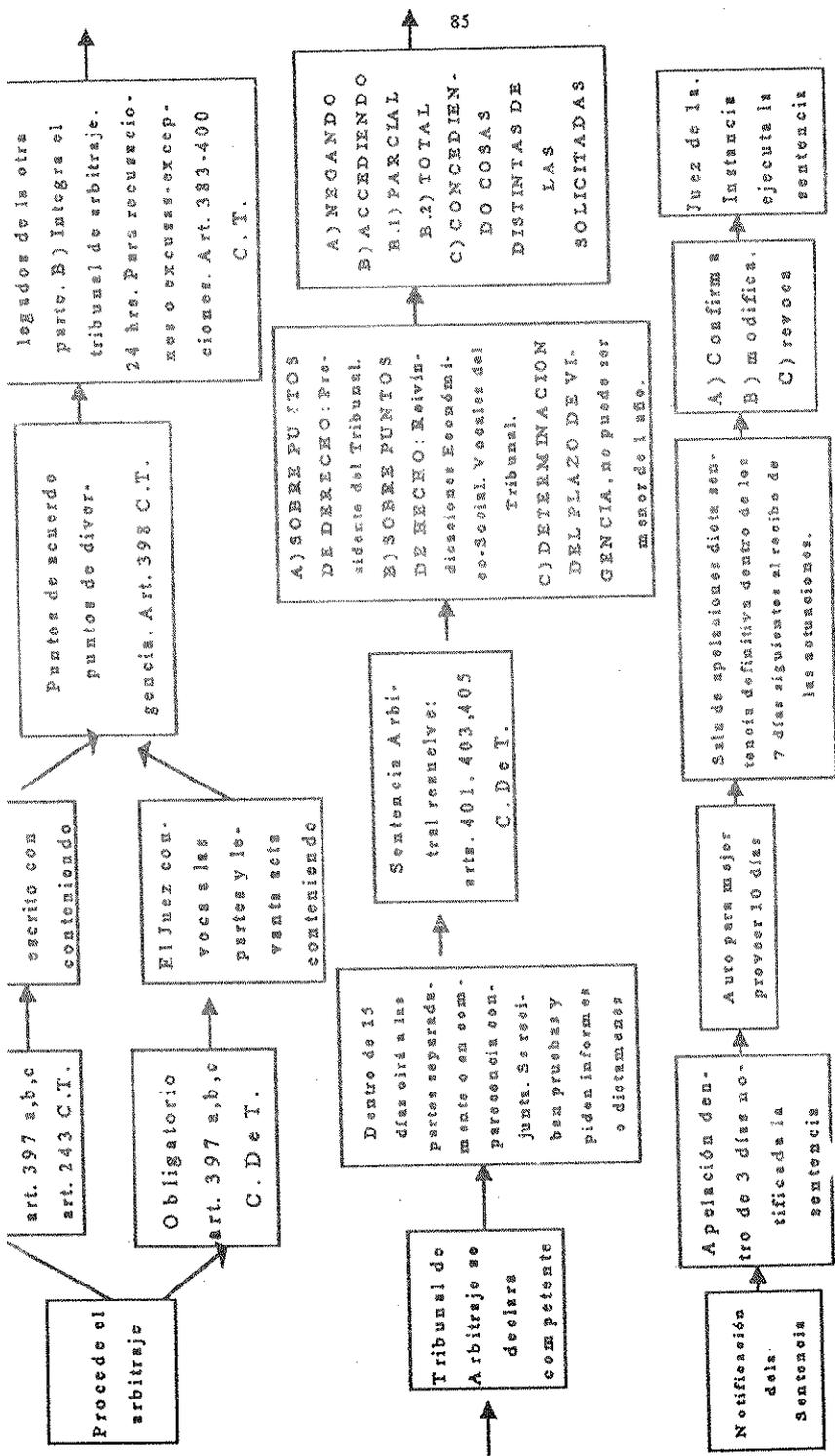
Los patronos tienen 3 días para declarar el paro y se comenzarán a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el art. 246 del C.T. Art. 394 C. De T.

El juez emite su auto o pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. Arts. 394, 239, 241 C. De T.

Arbitraje obligatorio art. 395-397

9.4) Justicia o injusticia del movimiento





A) NEGANDO  
 B) ACCEDIENDO  
 B.1) PARCIAL  
 B.2) TOTAL  
 C) CONCEDIENDO COSAS DISTINTAS DE LAS SOLICITADAS

A) SOBREPUESTOS DE DERECHO: Presidencia del Tribunal.  
 B) SOBREPUESTOS DE HECHO: Reivindicaciones Económicas-Sociales. Vocales del Tribunal.  
 C) DETERMINACION DEL PLAZO DE VIGENCIA. no puede ser menor de 1 año.

Sentencia Arbitral resuelve: arts. 401, 403, 405 C. De T.

Dentro de 15 días elirá a las partes separadamente o en común, presencia conjunta. Se reúnen pruebas y piden informes o dictámenes

Tribunal de Arbitraje competente declara

A) Confirma  
 B) modifica.  
 C) revoca

Salto de apelaciones dicta sentencia definitiva dentro de los 7 días siguientes al recibo de las actuaciones.

Auto para mejor proveer 10 días

Apelación dentro de 3 días no-tificadas la sentencia

Notificación de la Sentencia

Juez de 1a. Instancia ejecuta la sentencia

legados de la otra parte. B) Integra el tribunal de arbitraje. 24 hrs. Para recusaciones o excusas-excepciones. Art. 383-400 C.T.

Puntos de acuerdo puntos de divergencia. Art. 398 C.T.

escrito con contenido

El Juez con vocales partes y le- vanta acts conteniendo

art. 397 a,b,c art. 243 C.T.

Obligatorio art. 397 a,b,c C. De T.

Procede el arbitraje



## CONCLUSIONES

- 1) La Corriente de la globalización perjudican los intereses de la clase trabajadora.
  - 2) El propósito de los conflictos colectivos de carácter económico social es elevar el nivel y la calidad de vida de la clase trabajadora, y con la globalización vendría a deteriorar aún más de lo que se encuentra, sus condiciones de vida
  - 3) La corriente de la globalización destruye los principios o garantías del Derecho del Trabajo.
  - 4) Esta corriente funciona en países altamente industrializados, pero en Guatemala no, por la mala distribución de la riqueza, ya que ni en Brasil o Argentina han funcionado, sino todo lo contrario, han demostrado ser un fracaso.
  - 5) Esta corriente vendría a destruir muchas o casi todas las instituciones del Derecho del Trabajo, las cuales incluso han costado sangre convertirlas en Ley.
  - 6) El derecho del Trabajo no puede ser tomado como único factor que no fomenta la inversión y que atrasa la economía del país, hay muchos factores más que influyen.
  - 7) Jamas se podrían llegar a flexibilizar las relaciones laborales, ya que si actualmente existiendo tutelaridad a favor del trabajador, se comente muchos abusos e injusticias en su contra, no digamos no existiéndola.
  - 8) No es que se esté en contra del progreso y desarrollo del país, pero los factores que nos mantienen siendo una nación pobre y subdesarrollada son muchos, y no solamente el Derecho del Trabajo es el culpable de dicha situación.
-

9) Si bien es cierto que hay situaciones de fondo que hay que reformar dentro del Código de Trabajo, (como por ejemplo en nuestro caso, los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, ya que según lo establecido en la Conciliación o en el Arbitraje cada uno de estos procesos debe durar si mucho 15 días, pero la realidad es otra, pues duran varios años), para darle una mayor agilidad a los procesos, lo cual no implica que debemos derogarlo todo.

10) La Globalización, se basa en el Derecho Civil para regular las relaciones entre patronos y trabajadores, en virtud de la prestación de servicios.

11) Como estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, estoy totalmente en contra de la Globalización, ya que sus consecuencias son contrarias a los Principios que inspiran el Derecho del Trabajo y de la clase trabajadora.

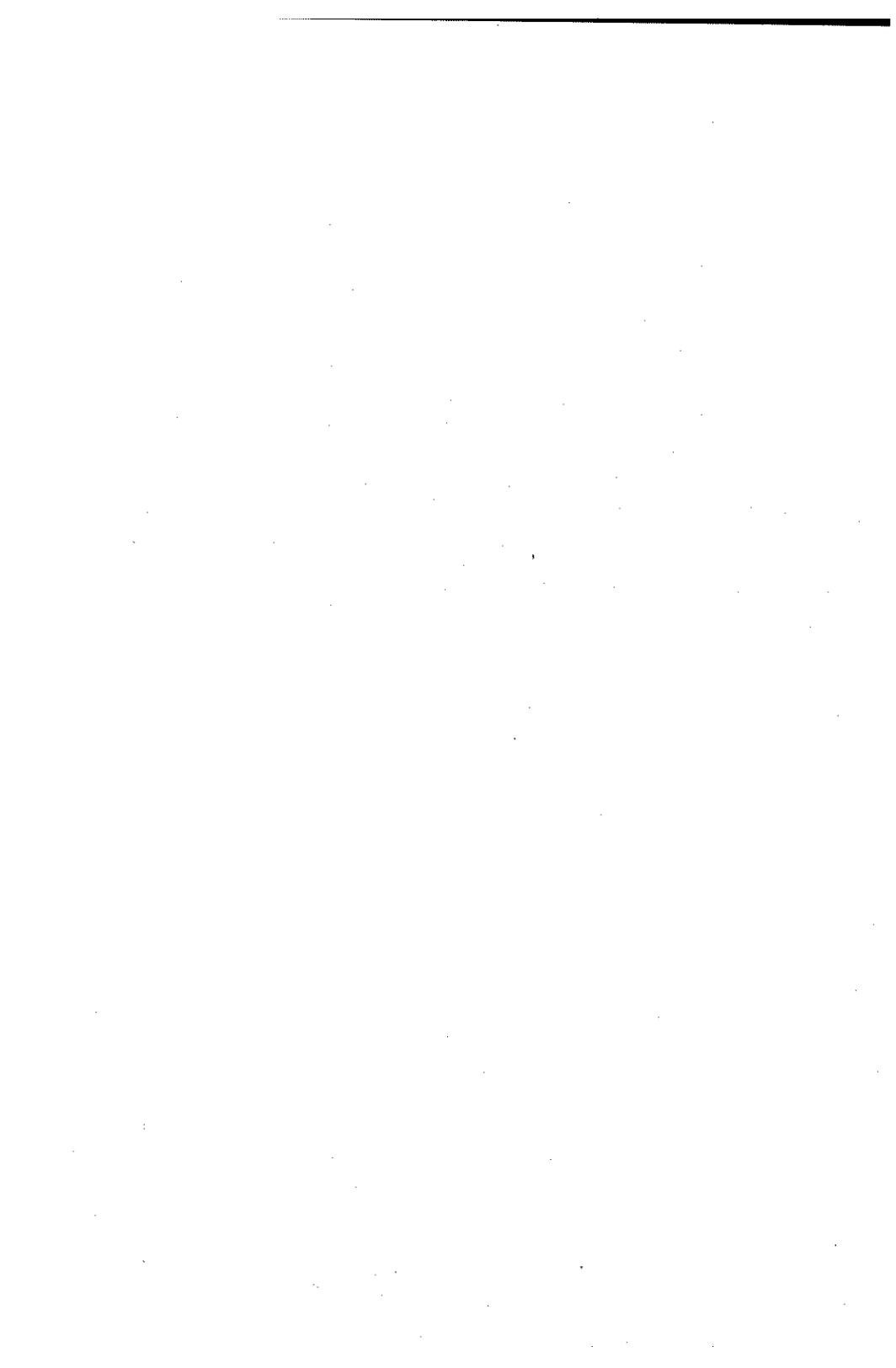
## RECOMENDACIONES

1) Que bajo el dilema de progreso, no dejar por ningún motivo que nuestro derecho del Trabajo muera a causa de la globalización, ya que si con él estamos mal, sin él estaríamos peor.

2) Que se realicen reformas a nuestra legislación del trabajo, pero en ningún momento en detrimento de la clase trabajadora, sino que reforme en el sentido que los procesos no sean tan largos y engorrosos.

3) Se recomienda a los sindicatos de trabajadores y a la clase trabajadora en general, que siempre estén alerta con estas reformas que se pretenden introducir, o en el peor de los casos, derogar, ya que esto viene en detrimento de la clase trabajadora.

4) Que en lugar de estar señalando al Derecho del Trabajo como único responsable de nuestro subdesarrollo, se estudie también desde otro punto de vista nuestra situación, tales como la economía o la sociología.



## B I B L I O G R A F I A

- 1) AGUILAR SALGUERO, LIONEL FRANCISCO; La Globalización Económica y sus incidencias en las relaciones de trabajo; Ponencias; XVI Congreso Jurídico Guatemalteco; Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; 1997.
  - 2) ARROYO ARZU, OSCAR; Efectos de la Globalización Económica en el Derecho Laboral (la necesidad de su flexibilidad); XVI Congreso Jurídico Guatemalteco, Ponencias; Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; 1997.
  - 3) ARGUETA MURILLES, NURIA IRIS; La terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social en la administración pública guatemalteca del año de 1986 al año de 1993, (Tesis de Graduación); Guatemala; 1995. pagg. 12, 13, 14, 15.
  - 4) CABANELLAS, GUILLERMO; Diccionario de Derecho Usual; 7a. edición corregida y aumentada; Editorial Heliasta S.R.L.; 1972; Buenos Aires, Argentina, Tomo: I pag. 313, 513, 651, 653, 654, 659. Tomo III: 39, 257, 357. Tomo IV: 7, 85, 253.
  - 5) CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO; Apuntes de Derecho Procesal Individual del Trabajo; pag: 3 y 4
  - 6) DE LA CUEVA MARIO; Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. edición; Editorial Porrúa, S. A., México; 1961, Tomo: I Pag: 2, 435, 436, 437. Tomo II: 215, 223, 267, 268, 269, 723, 728, 729, 736, 746, 749, 750, 754, 755, 756.
  - 7) DE LEÓN DIAZ, JOSE BENIGNO; Derecho Colectivo de Trabajo; (tesis de graduación); 1955. pagg: 21 y 22.
  - 8) ENGELS, FEDERICO; El origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado; pag: 192.
-

- 9) FERNANDEZ MOLINA, LUIS; Los efectos de la globalización económica en el Derecho Laboral; XVI Congreso Jurídico Guatemalteco; Ponencias; Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; 1997.
- 10) LOPEZ LARRAVE, MARIO; Derecho Procesal Individual del Trabajo; pag: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29.
- 11) MAYORA DAWE, HECTOR; Los efectos de la Globalización en la legislación laboral; Ponencias; XVI Congreso Jurídico Guatemalteco; Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; 1997.
- 12) RAMOS DONAIRE, JOSE MARIA; Derecho del Trabajo Guatemalteco; pag: 1, 4, 20, 21, 22, 24.
- 13) OSSORIO, MANUEL; Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales; Editorial Heliasta S.R.L.; Buenos Aires, Argentina; pag: 97, 170, 182, 231, 234, 235, 236, 239, 240, 259, 271, 281, 288, 362, 383, 405, 556, 598, 601, 628, 685, 708, 752, 766.
- 14) UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO; Derecho Latinoamericano del Trabajo; 1a. Edición; México D. F. 1974; Tomo I; pagg: 845, 846, 847, 848, 850, 851, 852, 853, 893, 894, 912, 913, 914, 915.
- 15) ZABALETA MENDEZ, CARLOS ANTONIO; La Negociación Colectiva y su normatividad en la Legislación del Derecho Procesal del Trabajo; (Tesis de Graduación); Ediciones Mayte. 1993. pag. 43, 44, 45, 46.

#### LEYES CONSULTADAS

- 1) Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.
- 2) Código de Trabajo: Decreto 1441 del Congreso de la República 1961.
- 3) Código Procesal Civil y Mercantil y sus reformas; Decreto Ley Número 107.

4) Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado. Decreto número 74-78 del Congreso de la República.

5) Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado. Decreto número 76-78 del Congreso de la República.

6) Bonificación Incentivo Sector Privado. Decreto número 78-89 del Congreso de la República.

7) Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República.

8) Día de la Madre. Decreto número 1794, del Congreso de la República.

9) Reglamento para el Goce del Período de Lactancia. 1973.

10) Reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales. Acuerdo Gubernativo número 143-96. 1996.

11) Ley de Servicio Civil. Decreto número 71-86 del Congreso de la República. 1978.

12) Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.

