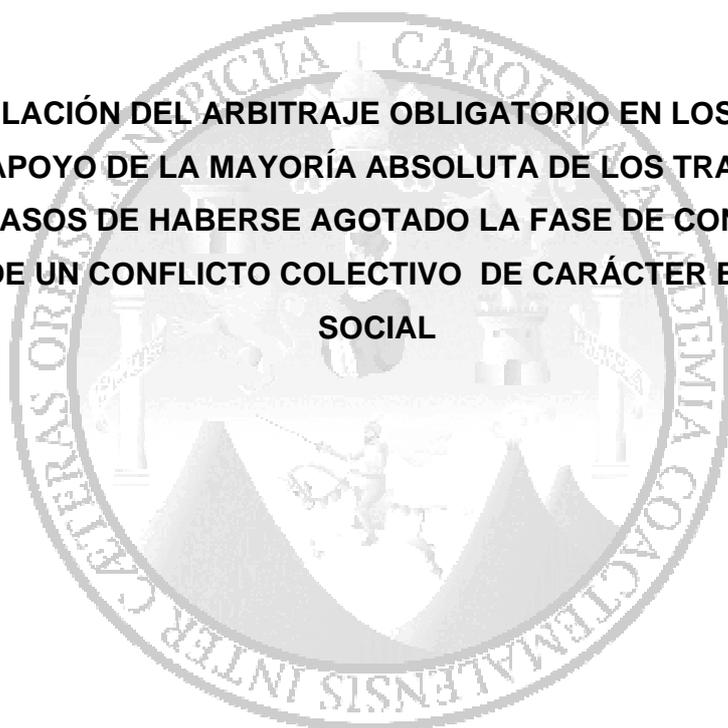


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**DESREGULACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS CASOS DE
FALTA DE APOYO DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES
EN LOS CASOS DE HABERSE AGOTADO LA FASE DE CONCILIACIÓN
DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO
SOCIAL**



JOSÉ DAVID MORALES CALDERÓN

GUATEMALA, JUNIO 2007

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

**DESREGULACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS CASOS DE FALTA
DE APOYO DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES EN LOS
CASOS DE HABERSE AGOTADO LA FASE DE CONCILIACIÓN DENTRO DE UN
CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO 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

JOSÉ DAVID MORALES CALDERÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Junio 2007.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jose Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Marco Vinício Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZON : Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LIC. RAFAEL ANTONIO SANCHEZ MORALES
ABOGADO Y NOTARIO

15 CALLE 9-32 Zona 1, Guatemala, Cuidad.
Tel: 22513605



Guatemala, 2 de Octubre de 2006

Licenciado
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad mediante nombramiento sin número de fecha primero de Agosto del dos mil seis, en el cual se me otorgara el honor de ser el asesor de tesis del estudiante, José David Morales Calderón, carné número 8916769 sobre el tema intitulado "DESREGULACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS CASOS DE FALTA DE APOYO DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE HABERSE AGOTADO LA FASE DE CONCILIACIÓN DENTRO DE SU CONFLICTO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL"; me permito rendir a usted el siguiente dictamen:

Por razones de forma, se hizo un cambio en el título, para complementar su contenido y consiste en el siguiente, la palabra SU se sustituye por UN, y se agrega la palabra COLECTIVO, quedando el título de la siguiente manera: *DESREGULACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS CASOS DE FALTA DE APOYO DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE HABERSE AGOTADO LA FASE DE CONCILIACIÓN DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL*;

El contenido del trabajo de investigación realizado tiene las características de ser novedoso y de actualidad, y se refiere a una problemática jurídica que se convierte en social al causar perjuicios directos a la clase obrera del país, ya que El capítulo I hace un somero análisis de la rama colectiva del derecho laboral, sus características, naturaleza, contenido, aplicación y normas jurídicas aplicables, tanto a nivel nacional como internacional, ello con el objeto de crear en el lector una introducción a la institución que se investiga toda vez que la negociación colectiva es parte del contenido de esa rama del derecho lo cual le



hace importante para considerarlo en el preámbulo de la investigación. En el capítulo II se realiza una monografía del procedimiento judicial para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, sus trámites e incidencias, los órganos de resolución y la forma de integrarlos, la competencia en esa materia, tanto en primera como en segunda instancia, ello con el fin de establecer el momento en que tendría aplicación la fase del arbitraje obligatorio, en caso fuera posible si lo permitiera la ley. En el capítulo III se desarrolla un análisis jurídico doctrinario de las normas contenidas en los Artículos 241 y 397 del Código de Trabajo, las cuales se ven involucradas en la parte medular del problema planteado, ya que la reforma del primero provocó la inaplicabilidad parcial del segundo, específicamente en lo relacionado al arbitraje obligatorio cuya desregulación se confirma en este apartado y se comprueba la hipótesis determinándose la obstaculización que existe al derecho de negociación colectiva; en éste capítulo aparece el primer aporte personal del ponente para la solución del problema socio-jurídico que se plantea.

En el capítulo IV se presentan los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado, en los cuales se evidencia la preocupación de distintas personalidades que se desenvuelven en el ámbito laboral, respecto del problema planteado, encontrando de dichos resultados las conclusiones arribadas mismas que sirvieron como fundamento doctrinario y práctico para emitir las respectivas recomendaciones, las cuales forman parte del aporte personal del ponente. En ese contexto, el ponente se permite adjuntar al presente informe un anteproyecto de ley que tiende a la solución del problema investigado, el cual tiene como objetivo que sea tenido en cuenta, tanto por la Universidad de San Carlos de Guatemala como por las demás entidades con iniciativa de ley, para que la consideren y la remitan al honorable Congreso de la República con las justificaciones del caso a efecto de que proceda a corregir ese error incurrido que aparte de mejorar un derecho de los trabajadores (la huelga), obstaculizó otro que es una posibilidad de solucionar una controversia de intereses surgida con su respectivo patrono.

- 
- ✓ Para la presentación del informe final se realizó una investigación bibliográfica, documental y de campo aplicando de forma correcta los métodos analítico y sintético de tal forma que se facilitara la extracción precisa de aquellos rasgos doctrinarios que permitieran encontrar sustento histórico a la problemática que fuera planteada en el plan de investigación, misma que se completó adecuadamente mediante la utilización de la técnica de la entrevista, la cual fue dirigida a aquellos actores sociales que diariamente se ven involucrados en el ámbito de estudio. A los métodos y técnica utilizada se agregó el estudio institucional el fue fundamental para arribar a las conclusiones referidas.
 - ✓ En la presentación del informe final, el ponente utiliza la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar de ninguna manera el lenguaje técnico que caracteriza a un profesional del Derecho; asimismo, incluye las presentaciones estadísticas de los resultados obtenidos en el trabajo de campo las cuales se adecuan al método científico estadístico universalmente aceptado y sirven de sustento al aporte personal del ponente el cual tiende en forma directa a proponer una solución concreta del problema planteado, contenida en forma objetiva, clara y precisa en las conclusiones y recomendaciones arribadas.
 - ✓ La bibliografía utilizada por el ponente en el desarrollo de la investigación se considera ser la mas adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada.

Por lo anteriormente relacionado éste su servidor considera que la investigación realizada por el ponente puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, sin olvidar en ningún momento que el aporte personal del mismo puede ser utilizado para formular los planteamientos ante los órganos que correspondan a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado sea una realidad.

Sin otro particular me suscribo de usted, haciendo propicia la ocasión para hacerle llegar mis muestras consideración y especial estima

DEFERENTEMENTE



RAFAEL ANTONIO SANCHEZ MORALES
Abogado y Notario

Licenciado: Rafael Antonio Sánchez Morales

Colegiado No. 6,319



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de noviembre de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) JORGE ENRIQUE TORRES LEZAMA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **JOSÉ DAVID MORALES CALDERÓN**. Intitulado: **"DESREGULACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS CASOS DE FALTA DE APOYO DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE HABERSE AGOTADO LA FASE DE CONCILIACIÓN DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/slh

LIC. JORGE ENRIQUE TORRES LEZAMA
ABOGADO Y NOTARIO
16 Avenida 13-52, Zona 1, Guatemala.
Tel: 22518091



Guatemala, 16 de Febrero de 2007

Licenciado
MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Castillo Lutín:

En virtud de haber sido designado conforme nombramiento sin número de fecha seis de noviembre del dos mil seis otorgándome el honor de ser revisor del trabajo de TESIS titulado "**DESREGULACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS CASOS DE FALTA DE APOYO DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE HABERSE AGOTADO LA FASE DE CONCILIACIÓN DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL**"; del estudiante José David Morales Calderón, con carné: 8916769; por lo que emito el siguiente dictamen:

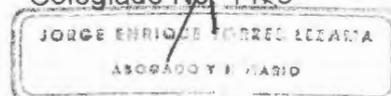
La investigación se refiere a una problemática jurídica social que ha sido analizada jurídica y doctrinariamente, realizando el trabajo de campo correspondiente, a partir de lo cual se comprueba la hipótesis de que se generó un obstáculo al derecho de negociación colectiva como consecuencia de la reforma legal estudiada.

El autor considera que este problema debe resolverse a través de una reforma legal, y hace la propuesta de la misma. Además en este trabajo se utiliza un léxico y la gramática adecuados al lenguaje técnico profesional.

Por todo lo anterior **CONSIDERO** que corresponde dictaminar que procede autorizar la aprobación del trabajo de investigación realizado.

Me suscribo de usted deseando éxitos en el desarrollo de sus tareas y le expreso las muestras de mi deferencia.

Licenciado: Jorge Enrique Torres Lezama
Colegiado No. 1473





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de marzo del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ DAVID MORALES CALDERÓN, Intitulado "DESREGULACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS CASOS DE FALTA DE APOYO DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE HABERSE AGOTADO LA FASE DE CONCILIACIÓN DENTRO DE UN CONFLICTO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/ech



DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente inagotable de sabiduría que me ha permitido llegar a esta meta.

A MI FAMILIA Y
AMIGOS:

Como ejemplo y motivación en la vida.

EN ESPECIAL:

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

ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1 Derecho Colectivo del Trabajo	1
1.1 Antecedentes históricos	1
1.2 Concepto y definición	4
1.2.1 Sindicatos	5
1.2.2 Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	7
1.3 Características e instituciones	8
1.3.1 Características	8
1.3.2 Instituciones	11
1.4 Naturaleza jurídica	12
1.4.1 Teoría del interés	12
1.4.2 Teoría de la naturaleza de la relación	13
1.4.2.1 Relaciones de coordinación	13
1.4.2.2 Relaciones de supraordinación	13
1.5 Legislación	15
1.5.1 Normativa constitucional	15
1.5.2 Convenios internacionales	15
1.5.2.1 Reconocimiento del derecho de sindicalización	16
1.5.2.2 Creación de organizaciones	16
1.5.2.3 Libre elección del tipo de organizaciones	16
1.5.2.4 Funcionamiento de las organizaciones	17
1.5.2.5 Afiliación internacional	17
1.5.2.6 Personalidad jurídica	17
1.5.2.7 Las organizaciones y la legalidad	17
1.5.2.8 Disolución o suspensión	18
1.5.2.9 Creación de federaciones y confederaciones	18
1.5.2.10 Discriminación antisindical	18

1.5.2.11 Actos de injerencia	19
1.5.2.12 Garantía institucional	19
1.5.3 Legislación ordinaria	19

CAPÍTULO II

2 El procedimiento para la solución de conflictos de carácter económico y social	21
2.1 Generalidades del conflicto	21
2.1.1 Conflictos económicos o de intereses	22
2.1.2 Conflictos jurídicos o de interpretación	23
2.2 Finalidades	23
2.3 Competencia de los tribunales de conciliación y arbitraje.....	25
2.4 Procedimiento	26
2.4.1 Vía directa	26
2.4.2 Pliego de peticiones y memorial de demanda colectiva planteando el conflicto colectivo de carácter económico social	27
2.4.3 Primeras diligencias judiciales	28
2.4.4 Declaración de competencia del tribunal de conciliación	29
2.4.5 Audiencia para la comparecencia de las partes	29
2.4.6 Notificación de las recomendaciones a las partes	29
2.4.7 Termina la actuación del tribunal de conciliación	30
2.5 Incidencias	31
2.5.1 Impedimentos de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje	31
2.5.2 Legitimidad para negociar	32
2.5.3 Conteo	32
2.6 Otros actos procesales	32
2.6.1 Declaratoria de legalidad de la huelga	32
2.6.2 Declaratoria de justicia de la huelga	33

CAPÍTULO III

3.	Desregulación del arbitraje obligatorio en los casos de falta de apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa a un conflicto de carácter económico y social, a partir de la vigencia del Decreto número 13-2001 del Congreso de la República	37
3.1	Consideraciones generales respecto del arbitraje.....	37
3.1.1	Naturaleza jurídica, clases y características del arbitraje.....	38
3.2	Análisis del Artículo número 241 del Código de Trabajo	41
3.2.1	Intereses económicos justos	42
3.2.2	Agotamiento previo de la conciliación	43
3.2.3	Apoyo mayoritario al movimiento	44
3.3	Análisis del Artículo número 397 del Código de Trabajo.....	47
3.4	Desregulación del arbitraje obligatorio en los casos de falta de apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa a un conflicto de carácter económico y social	50
3.5	Obstaculización a la negociación colectiva	53

CAPÍTULO IV

4.	Resultado del trabajo de campo y propuesta de reforma al Código de Trabajo	55
4.1	Presentación y análisis de resultado del trabajo de campo	55
4.1.1	Resultados de la entrevista realizada	56
4.2	Necesidad de reforma al Código de Trabajo en materia de arbitraje obligatorio	73
4.3	Propuesta de reforma de ley y anteproyecto	74
	CONCLUSION.....	79
	RECOMENDACIONES.....	81
	BIBLIGRAFIA.....	83

Introducción

En el año 2001 el Congreso de la República de Guatemala procedió a introducir al Código de Trabajo importantes reformas que fueron desde los aspectos en materia de faltas laborales, procedimientos administrativos de sanción, ejercicio de la libertad sindical, entre otros. La intención de los legisladores en ese momento era adecuar la normativa laboral a las exigencias de la contraparte en la negociación del Tratado de Libre Comercio ahora vigente con Estados Unidos de América, especialmente lo relacionado al ejercicio de la libertad de asociación, la libertad sindical y de negociación colectiva; de tal forma que facilitaron a los trabajadores el acceso al ejercicio del derecho de huelga reduciendo de dos terceras partes a la mitad mas uno, de los trabajadores que deberían apoyar el movimiento previamente a su declaratoria de legalidad.

No obstante las buenas intenciones de nuestro órgano legislativo al realizar las reformas mencionadas, ocurrió que al reducir los porcentajes mencionados, los legisladores no tuvieron en cuenta que el que ahora se exige para la declaratoria de huelga legal es el mismo que se exige para acudir al arbitraje obligatorio, quedando desregulado éste último en demérito de esa importante fase en el trámite judicial para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social.

En virtud de lo anterior, al momento de elaborar el respectivo plan de investigación del problema planteado, se formuló la siguiente hipótesis: “El arbitraje obligatorio, en los casos de falta de apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores en los casos de haberse agotado la fase de conciliación dentro de un conflicto de carácter económico social, quedó desregulado al entrar en vigor el Decreto número 13-2001 del Congreso de la República, ya que para el ejercicio del derecho de huelga se necesita el apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores que han iniciado su relación laboral en la empresa

con antelación al planteamiento del conflicto, misma condición que requiere dicho arbitraje, por lo que éste último ya no tiene aplicabilidad; siendo el caso que debió modificarse el porcentaje de trabajadores apoyantes para acceder a este arbitraje y al no haberse hecho quedó desregulado en perjuicio del derecho de sindicación y principalmente el de negociación colectiva, ya que esta última se ve frustrada cuando no se llega a ese porcentaje de apoyo, siempre en perjuicio del fin primordial del derecho colectivo del trabajo que es la concreción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.”; la cual fue confirmada según consta en el presente informe final.

Para arribar a la comprobación de la hipótesis mencionada, se desarrolló el presente informe el cual consta de cuatro capítulos que se resumen de la siguiente manera: El capítulo I hace un somero análisis de la rama colectiva del derecho laboral, sus características, naturaleza, contenido, aplicación y normas jurídicas aplicables, tanto a nivel nacional como internacional, ello con el objeto de crear en el lector una introducción a la institución que se investiga toda vez que la negociación colectiva es parte del contenido de esa rama del derecho lo cual le hace importante para considerarlo en el preámbulo de la investigación. En el capítulo II se realiza una monografía del procedimiento judicial para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, sus trámites e incidencias, los órganos de resolución y la forma de integrarlos, la competencia en esa materia, tanto en primera como en segunda instancia, ello con el fin de establecer el momento en que tendría aplicación la fase del arbitraje obligatorio, en caso fuera posible si lo permitiera la ley. En el capítulo III se desarrolla un análisis jurídico doctrinario de las normas contenidas en los Artículos 241 y 397 del Código de Trabajo, las cuales se ven involucradas en la parte medular del problema planteado, ya que la reforma del primero provocó la inaplicabilidad parcial del segundo, específicamente en lo relacionado al arbitraje obligatorio cuya desregulación se confirma en este apartado y se comprueba la hipótesis determinándose la obstaculización que existe al derecho de negociación colectiva; en éste capítulo aparece el primer aporte

personal del ponente para la solución del problema socio-jurídico que se plantea.

En el capítulo IV se presentan los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado, en los cuales se evidencia la preocupación de distintas personalidades que se desenvuelven en el ámbito laboral, respecto del problema planteado, encontrando de dichos resultados las conclusiones arribadas mismas que sirvieron como fundamento doctrinario y práctico para emitir las respectivas recomendaciones, las cuales forman parte del aporte personal del ponente. En ese contexto, el ponente se permite adjuntar al presente informe un anteproyecto de ley que tiende a la solución del problema investigado, el cual tiene como objetivo que sea tenido en cuenta, tanto por la Universidad de San Carlos de Guatemala como por las demás entidades con iniciativa de ley, para que la consideren y la remitan al honorable Congreso de la República con las justificaciones del caso a efecto de que proceda a corregir ese error incurrido que aparte de mejorar un derecho de los trabajadores (la huelga), obstaculizó otro que es una posibilidad de solucionar una controversia de intereses surgida con su respectivo patrono.

CAPÍTULO I

1 Derecho colectivo del trabajo

1.1 Antecedentes históricos

El origen del derecho del trabajo se remonta a los inicios del sistema de producción capitalista que fue marcado por dos eventos sociales, políticos y económicos de fuerte impacto en la historia mundial: la revolución francesa (1789) y la revolución industrial inglesa (finales del siglo XVIII). Principalmente la revolución industrial que vino a imponer a los trabajadores tremendas condiciones en las fábricas implementándose las históricas “jornadas de sol a sol”, lo cual significaba para los trabajadores, iniciar la jornada de trabajo poco antes de la salida del sol y finalizaba después que éste se ponía, situación que se agravó mucho mas con el invento de la luz eléctrica y su utilización a nivel industrial (1882), con lo cual las jornadas se alargaron por mucho mas tiempo durante la noche ya que la oscuridad no sería un obstáculo, las jornadas se alargaron entre 15 y 16 horas, siendo totalmente extenuantes.

“En esta época privaba el liberalismo económico que propugnaba el individualismo, es decir la libertad del individuo por encima de todo, lo cual obligaba al Estado a permanecer como un simple espectador de los acontecimientos entre el capital y el trabajo, con fundamento en el axioma dejar hacer dejar pasar; sin embargo, ante la difícil situación que se vivía en las fábricas las protestas de los trabajadores y la presión que ejercían organizaciones como la Iglesia Católica, los Estados de esa época encargaron a funcionarios determinados hacer estudios de la situación imperante, lo cual llevó a conclusiones sorprendentes, ya que en un informe, por ejemplo, se decía que la situación del imperio ruso era preocupante, debido que la mayoría de trabajadores de la fábricas eran mujeres y niños, los cuales eran sometidos a

jornadas extenuantes en condiciones infrahumanas para la prestación de servicios, lo cual hacía vislumbrar un futuro sombrío para el país, pues los niños ahora trabajadores cuando adultos no estarían en condiciones de poder servir al ejército y por su parte las mujeres que deben estar en buenas condiciones de salud para la procreación, no podían tener hijos sanos, lo cual hacía esperar generaciones futuras enfermas o incapacitadas prematuramente para diversas tareas de la vida social. Estos informes, las presiones de la Iglesia Católica principalmente en lo relativo a la fijación de salarios remuneradores y jornadas limitadas, algunos estudios médicos que recomendaban la limitación de las jornadas para la protección de la vida de los trabajadores, pero fundamentalmente las protestas de los mismos obreros, provocaron que los Estados fueran dictando paulatinamente algunas disposiciones relativas al trabajo, por tal razón aunque las causas del apareamiento del Derecho del Trabajo son diversas existe consenso entre los diferentes autores en considerar que las principales causas del apareamiento de éste derecho fueron dos: a) Las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre; y, b) Las protestas de los trabajadores.”¹

El nacimiento del derecho laboral marco entonces, los primeros antecedentes del derecho colectivo del trabajo, atreviéndose los teóricos en la materia a afirmar que las instituciones de esta rama del derecho funcionaron antes de la propia existencia de aquél, lo cual comparto. Las luchas de clases emprendidas por los trabajadores (que marcan la existencia del derecho colectivo del trabajo) fueron precisamente las que motivaron la vida del derecho individual del trabajo, habiéndose obtenido las primeras regulaciones en esta materia tales como la jornada de trabajo de ocho horas, el salario justo o remunerador, condiciones de higiene y seguridad; hasta llegar a las instituciones que en forma específica funcionan para concretizar el propio derecho colectivo del trabajo, tal es el caso del principio de libertad sindical del cual se comenzó a hablar en el año

¹ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Material de apoyo**, curso derecho del trabajo I. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. 1995.

1919 con la firma del tratado de paz de la primera guerra mundial (Tratado de Versalles) cuyo contenido incluyó la creación de un organismo internacional encargado de velar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros a nivel mundial, lo cual se consideró un elemento importante para el sostenimiento de la paz universal, discurriéndose que aquellas naciones que no se ajustarán en su actuar a ese axioma serían un obstáculo para el desarrollo y para esa anhelada paz.

El conocido magistrado guatemalteco Raúl Antonio Chicas Hernández, al analizar el surgimiento del derecho colectivo del trabajo indica “que el trabajador (históricamente) se ha visto obligado a actuar en forma colectiva, obrar conjuntamente en el actual sistema de producción; es una consecuencia de los progresos tecnológicos, de la transformación del obrero doméstico de antaño en un complejo fenómeno de convivencia profesional, y de la necesidad de las organizaciones de trabajadores de utilizar el poder gremial para conseguir una justa regulación de las condiciones de trabajo. Por esos medios los trabajadores lograron, la mayoría de veces recurriendo a las medidas de fuerza y en una minoría de casos, con la intervención del Estado para que éste concretara leyes tendientes a impedir su explotación. También directamente con la intervención estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleador o un grupo de empleadores, poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo. Surge, pues, de lo dicho, que el derecho del trabajo no se agota con la consideración única del derecho individual del trabajo, porque también comprende la regulación de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución, e incluso la intervención del Estado en ellos.”²

² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**; págs. 36-37.

Según el autor citado, esa es la manera en que se forma la existencia de una nueva rama del derecho del trabajo “denominada **Derecho colectivo del trabajo**, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, expresado de otra manera, el interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la comunidad. La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de las asociaciones profesionales; sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo. Las asociaciones profesionales persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en un pie de igualdad con el empleador, y a ese objeto se vale de dos instrumentos: el contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto de intereses colectivos; y la huelga, instrumento o medio de lucha al que se contraponen el cierre o paro patronal. Son pues, instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, las coaliciones y las asociaciones profesionales, base de ese derecho, los convenios colectivos, los conflictos colectivos y los medios de solución de los conflictos colectivos.”³

1.2 Concepto y definición

Para entender de una manera acertada el concepto **Derecho colectivo del trabajo** y llegar a una atinada definición, primero debe analizarse cada una de las instituciones jurídicas que lo componen, siendo ellas: las asociaciones profesionales, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los conflictos

³ **Ibid**; pág. 37.

colectivos de carácter económico social y los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social.

Para tener un orden lógico en el análisis de dichas instituciones, es preciso comenzar con las asociaciones profesionales, conocidas en nuestro medio como sindicato.

1.2.1 Sindicatos

“La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación. Cada una de las necesidades que el hombre tiene hace posible una forma diferente de asociación, y desde la más simple, que es la reproducción de la especie hasta las más complicadas de la vida moderna, todas son formas de asociación y ellas son tan innumerables como pueden ser las necesidades humanas cuya finalidad cumplen.

Desde tiempos más remotos, los hombres se agruparon en clanes, tribus, gens, familias. Dentro de la colectividad se formaron castas, órdenes, colegios y otras agrupaciones sociales que tuvieron formas religiosas, semi religiosas o semi políticas. De estas agrupaciones, la que destaca de todas es el Estado.”⁴

La razón principal de toda sociedad humana es la solidaridad, y es así que en todos los tiempos los hombres se han agrupado con ese fin. Inicialmente esta solidaridad tenía por principal objetivo la conservación y la defensa, después surge la cooperación. Las asociaciones de trabajadores inicialmente en la historia de Guatemala, tenían fines mutualistas o de solidaridad y no fue sino hasta en el año 1947, con la promulgación del Código de Trabajo que se organizan legalmente los primeros sindicatos de

⁴ Cabanellas, Guillermo, **Derecho sindical y corporativo**; pág. 1.

trabajadores persiguiendo fines reivindicativos y de lucha de clases, incluso llegando a la suscripción del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo.

“En Guatemala, los primeros sindicatos propiamente dichos, se fundaron en la década de 1920 – 1930, con fines reivindicativos y haciendo planeamientos dirigidos más a la lucha de clases, con la única limitante que estas organizaciones estaban concentradas en la capital de la República, no siendo sino hasta 1930 que el movimiento sindical se traslada al campo y se producen los primeros conflictos de este tipo en fincas cafetaleras de occidente del país y en la costa sur.

Durante el gobierno del General Jorge Ubico (1931 – 1944) se crea un ambiente negativo para el sindicalismo guatemalteco, toda vez que en este período se reprime fuertemente a las organizaciones sindicales y sus movimientos reivindicativos; durante esta época vuelve a imperar el trabajo forzado, un retroceso para los logros alcanzados por los trabajadores.

Con la caída de Ubico, el sindicalismo guatemalteco toma el mayor auge de su historia, aunque sigue organizándose al amparo del derecho genérico de asociación, y no fue sino posteriormente con la promulgación de la Constitución de 1945, que se contempló el derecho de sindicación y posteriormente a ello se creó la ley provisional de sindicalización, y por último, alrededor de 1947 con base en el derecho sindical regulado en el Código de Trabajo.

Cabe mencionar en este apartado una idea de lo que es libertad sindical, derecho que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades mediante la creación de organismos

colectivos sin fines lucrativos. El derecho de asociación está incluido en la Constitución Política de la República, principalmente en los dos géneros más importantes, con fines políticos, como partidos; y, sociales, como sindicatos u organizaciones obreras.

1.2.2 Pactos colectivos de condiciones de trabajo

De conformidad con nuestra legislación ordinaria laboral, el pacto colectivo de condiciones de trabajo “es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse las demás materias relativas a éste.”⁵ El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y sus normas son de cumplimiento obligatorio para las partes que lo han suscrito, para los demás trabajadores de la empresa aunque no estén sindicalizados y para aquellos trabajadores cuya relación de trabajo de inicio después de sus suscripción. Este instrumento legal constituye la concreción al ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Según esa regulación, lo cual también se apoya en el Artículo 214 del Código de Trabajo, la celebración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, es una actividad que corresponde con exclusividad a los sindicatos, o sea que no podemos ver a una persona individual o jurídica distinta a la de aquellos negociando un instrumento de esta naturaleza, el que dentro del derecho de trabajo constituye fuente de derecho.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es el fin último de la existencia del derecho colectivo del trabajo ya que la desigualdad entre el capital y el trabajo se va a reducir cuando los trabajadores logren las

⁵ **Código de Trabajo**, Artículo 38.

mejoras económicas y sociales que solamente pueden alcanzarse por medio de la negociación colectiva o bien mediante el planteamiento judicial de los conflictos colectivos de condiciones de trabajo cuya solución a través de una conciliación, una sentencia colectiva o un laudo arbitral, se convierte también en un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Hecho el análisis anterior y aunado al contenido del segundo capítulo, que en éste no se analiza para evitar repeticiones innecesarias, se puede comprender el concepto de derecho colectivo del trabajo como el conjunto de normas jurídico laborales que regulan los principios, instituciones y doctrinas que sustentan la constitución de las asociaciones profesionales, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los conflictos colectivos y los procedimientos para solucionarlos.

1.3 Características e instituciones

1.3.1 Características

Tomando en cuenta la definición que aparece al final del apartado anterior se puede deducir que el derecho colectivo del trabajo posee las siguientes características:

1. Es una rama del derecho laboral y en tal sentido se puede afirmar sin lugar a dudas, que pertenece al derecho público, siendo esta su naturaleza jurídica, como se verá más adelante. En tal sentido también se puede afirmar que las normas que lo componen son imperativas y por lo tanto de cumplimiento forzoso y obligatorio.
2. Regula la organización y el funcionamiento de las asociaciones profesionales, tanto de trabajadores como de empleadores, asimismo

de las coaliciones de trabajadores o comités ad-hoc y permanentes, estableciendo los procedimientos a seguir para su constitución, los requisitos mínimos y las autoridades administrativas encargadas del conocimiento del trámite.

3. Señala el derecho de dos clases sociales históricamente antagónicas, a plantear conflictos colectivos de carácter económico y social, los procedimientos judiciales y extrajudiciales para su solución y la obligatoriedad en cuanto al cumplimiento de la sentencia colectiva o del laudo arbitral en su caso.
4. Persigue, como fin primordial, que las partes en conflicto creen sus propias normas de aplicación dentro de la relación laboral, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin perjuicio de la contratación colectiva y los convenios colectivos de condiciones de trabajo. En caso ese fin no pueda concretarse por diferencias irreconciliables entre las partes, señala la intervención de las autoridades judiciales para la emisión de una sentencia o de un laudo arbitral.

Fuera de lo anterior, es oportuno tener en cuenta los caracteres que al derecho colectivo del trabajo señala el mencionado jurista guatemalteco Chicas Hernández, quien señala a esta rama jurídica los siguientes:

- “1. Es un derecho que atañe a grupos sociales. Esta inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es, en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos de los trabajadores. Esos grupos sociales han sido considerados “grupos de presión” o “grupos de tensión”, por la

influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.

2. Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
3. Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
4. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral.
5. Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.
6. Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económicos pierden su libertad, y por otra parte, aislados carecen también de fuerza frente al Estado. Por esta doble razón, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo de trabajo es una garantía de libertad frente al Estado.”⁶

⁶ Chicas Hernandez, **Ob. Cit.**; págs. 42-43.

1.3.2 Instituciones

Adicionalmente a lo indicado en el punto anterior, y tomando en cuenta los elementos hasta ahora analizados, puede decirse con propiedad que el derecho colectivo del trabajo tiene las siguientes instituciones:

- “1. La libertad de coalición. Es el fundamento del derecho colectivo de trabajo, significa la posibilidad y el derecho de unirse temporalmente en defensa de los intereses comunes.
2. La asociación profesional. Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes.
3. El contrato colectivo de trabajo. Figura jurídica de naturaleza y caracteres especiales según nuestra legislación.
4. El pacto colectivo de condiciones de trabajo. Que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, y fija las condiciones generales de prestación de los servicios.
5. Los conflictos colectivos de trabajo. Regula los sistemas y procedimientos que se pueden seguir para resolver los conflictos surgidos de la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo.
6. El reglamento interior de trabajo. Institución que regula como debe desarrollarse el trabajo en la empresa.

- 7.- La previsión social. Que es la institución que estudia y regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales.”⁷

1.4 Naturaleza jurídica

Tradicionalmente se discute respecto del origen jurídico de las distintas ramas del derecho, ubicándolas en cualquiera de las dos más grandes áreas: derecho público y derecho privado, a lo cual se agrega el área de derecho social en la que se ha pretendido ubicar al derecho del trabajo. En cuanto a lo último, de manera especial se ha pretendido ubicar al derecho colectivo del trabajo dentro del área del derecho social toda vez que su origen se remonta a los problemas sociales surgidos en la ya mencionada revolución industrial inglesa que cambió el sistema de producción feudalista al sistema capitalista; entonces si el problema era social, social sería también el derecho nacido de es respectiva fuente real. Sin embargo, esta teoría fue duramente criticada por los publicistas, quienes afirmaban que todas las ramas del derecho tienen su origen en un problema social, el derecho penal se origina de un problema social llamado delincuencia que obliga a la protección de bienes jurídicos que se encuentran en riesgo por las diferentes actividades antijurídicas, de esa cuenta no puede considerarse al derecho del trabajo como social, sino mas bien hay que buscar su origen mediante la utilización de otro tipo de teorías que permitan escudriñarlo de una manera eficaz y encontrar esa fuente genérica que constituye su naturaleza jurídica.

1.4.1 Teoría del interés

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de

⁷Ibid; págs. 40-41.

intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”⁸

1.4.2 Teoría de la naturaleza de la relación

“Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber:

1.4.2.1 Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

1.4.2.2 Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público.⁹

Tomando en cuenta las teorías anteriores podemos analizar que para la aplicación de las normas del derecho colectivo del trabajo, el Estado por medio de

⁸ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**; pág. 154.

⁹ **Idem**; págs. 154 - 155.

la ley impone las conductas adecuadas que deben ser observadas por los particulares, aunque se diga que el Estado como tal tiene limitada su intervención en el quehacer de las organizaciones sindicales las cuales deben funcionar sin la injerencia de las autoridades administrativas, según el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, es éste quien luego de seguir un trámite administrativo en el que verifica que aquellas se ajusten plenamente a la legalidad respectiva, les reconoce como personas jurídicas y aprueba los estatutos de la organización, los cuales puede ordenar se modifiquen en caso contengan alguna disposición que contravenga lo ya regulado en la normativa constitucional, ordinaria o reglamentaria; situación que el Estado verifica en uso de su soberanía y buscando siempre proteger y garantizar los intereses de los trabajadores como una colectividad y no como personas individualmente consideradas. Ante tal situación, el ponente está plenamente convencido de que el derecho colectivo del trabajo pertenece al derecho público ya que en su aplicación siempre interviene el Estado como ente soberano garantizando el bienestar de la colectividad.

Por si los razonamientos sustentados en el párrafo anterior fueran insuficientes para determinar la naturaleza pública del derecho colectivo del trabajo, bastaría con escudriñar en el cuarto considerando del Código de Trabajo para asegurar ese axioma, el cual en la literal e) reza 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”, refiriéndose en forma clara al derecho del trabajo contenido en ese cuerpo legal en el cual, como se verá en el siguiente apartado, se encuentran contenidas las normas reguladoras de la parte colectiva del derecho laboral., a las cuales se les considera en esa parte del Código de Trabajo como de aplicación forzosa observando con objetividad en todo momento la realidad social y buscando resolver los conflictos con base en una bien entendida equidad enfocando la posición económica de las partes con criterio social y con base en hechos concretos y tangibles.

1.5 Legislación

1.5.1 Normativa constitucional

El derecho colectivo del trabajo sustenta su regulación en la propia Constitución Política de la República la cual, dentro de los derechos sociales mínimos que deben fundamentar la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, el derecho a la sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se debe ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. La misma normativa constitucional establece una protección especial a la estabilidad laboral cuando se ejerce el derecho de sindicalización al establecer que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

La misma constitución política reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley y después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos pueden ejercerse únicamente por razones de orden económico-social; derecho que hace extensivo a los trabajadores del Estado.

1.5.2 Convenios internacionales

Aunque al tenor de la literal t) del Artículo 102 constitucional, los convenios y tratados ratificados por Guatemala en materia de trabajo, pasan a formar parte de la legislación interna como garantías sociales mínimas, vale la pena citarlos por separado por la importancia que revisten para el presente tema, especialmente los números 87 y 98 que se refieren a la

libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y a la negociación colectiva, y que fueron considerados como fundamentales por la Organización Internacional del trabajo según declaración de principios del año 1998. En dichos convenios se regulan las siguientes garantías:

1.5.2.1 Reconocimiento del derecho de sindicalización

El derecho de sindicalización corresponde a "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción. (Artículo 2 del Convenio 87). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (Artículo 9 del Convenio 87).

1.5.2.2 Creación de organizaciones

Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (Artículo 2 del Convenio 87).

1.5.2.3 Libre elección del tipo de organizaciones

Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, "con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (Artículo 2 Convenio 87). Para los efectos del Convenio número 87, el término **organización** , significa toda organización que tenga por objeto fomentar y defender intereses de trabajadores o de empleadores (Artículo 10).

1.5.2.4 Funcionamiento de las organizaciones

Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a "redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción" (Artículo 3 Convenio 87).

1.5.2.5 Afiliación internacional

"Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores" (Artículo 5 Convenio 87).

1.5.2.6 Personalidad jurídica

"La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los Artículos 2, 3 y 4 de este Convenio". (Artículo 7 Convenio 87).

1.5.2.7 Las organizaciones y la legalidad

"Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,...a respetar la legalidad". "La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio". (Artículo 8 Convenio 87).

1.5.2.8 Disolución o suspensión

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa" (Artículo 4 Convenio 87).

1.5.2.9 Creación de Federaciones y Confederaciones

"Las organizaciones (...) tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas" (Artículo 5 Convenio 87); las garantías previstas en "los Artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones" (Artículo 6 Convenio 87).

1.5.2.10 Discriminación antisindical

"Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o,

con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo." (Artículo 1 del Convenio 98)

1.5.2.11 Actos de injerencia

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros.". "Se consideran actos de injerencia,..., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores." (Artículo 2 del Convenio 98).

1.5.2.12 Garantía institucional

Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, "organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación" (Artículo 3 del Convenio 98)

1.5.3 Legislación ordinaria

Cabe citar que el derecho colectivo del trabajo se encuentra regulado mayoritariamente dentro del texto del Código de Trabajo en el cual aparecen reguladas las siguientes instituciones en su orden: **contratos colectivos de trabajo**, del Artículo 38 al 48, inclusive; **pactos colectivos de condiciones**

de trabajo Artículo 49 al 56, inclusive; **reglamentos interiores de trabajo**, del Artículo 57 al 60, inclusive; **licencias sindicales**, Artículo 61 literal ñ); **suspensión colectiva de condiciones de trabajo**, del Artículo 70 al 75, **sindicatos**; del Artículo 206 al 234, inclusive; conflictos de carácter económico (huelga y paro), del Artículo 239 al 256, inclusive; **tribunales de carácter de conciliación y arbitraje**, del Artículo 293 al 299 inclusive; procedimientos en la resolución de los conflictos de carácter económico social, conciliación, del Artículo 374 al 396, inclusive; **arbitraje**, del Artículo 397 al 413, inclusive.

A las normas ordinarias citadas solo cabe agregar la Ley reguladora del derecho de huelga de los trabajadores del Estado, la cual contiene normas especiales aplicables solamente a ese sector cuando se plantean conflictos de carácter económico y social.

CAPÍTULO II

2 El procedimiento para la solución de conflictos de carácter económico y social

2.1 Generalidades del conflicto

Los conflictos son un fenómeno que nos acompaña de manera cotidiana en nuestras vidas, independientemente de cual sea la raza, credo, clase social, nacionalidad o ideología. El conflicto como fenómeno humano se adapta a todas las épocas.

La palabra conflicto generalmente se relaciona con una connotación altamente negativa. Si nos imaginamos que es un conflicto, pensamos en una divergencia entre varias personas. Algunos autores denotan el conflicto como sinónimo de disputa o controversia, atribuyéndole el concepto a todo aquello donde ocurran actividades incompatibles; desacuerdo provocado por la insatisfacción con alguna situación existente entre dos o más personas. No obstante, podemos tener conflictos intrapersonales que pueden afectar el comportamiento de la persona, pero no necesariamente la relación con los demás.

Enfocando el conflicto desde la perspectiva de las relaciones laborales, es preciso decir que lo normal es que éstas se desarrollen en forma armónica, pero en ocasiones surgen hechos que las perturban produciéndose divergencias de distinta naturaleza. A veces solo afectan a los sujetos individuales de la relación laboral (empleador-trabajador), “como cuando no se da cumplimiento a las obligaciones que imponen las leyes, los contratos y reglamentos de trabajo o las convenciones colectivas. En otros casos, comprenden al grupo de trabajadores

como representantes de una comunidad definida de intereses, tal el caso de las propuestas de modificaciones a las condiciones de trabajo.”¹⁰

El conflicto laboral, entendido como toda divergencia, controversia o disputa entre las partes, suele clasificarse según los sujetos enfrentados y la materia sobre la que versa el conflicto. Esto nos lleva a la clásica distinción entre conflictos individuales y conflictos colectivos, según afecten relaciones individuales o afecten a un grupo genérico de trabajadores. Además estos conflictos, sean individuales o colectivos pueden ser a su vez económicos o de intereses según versen sobre la configuración creativa o modificativa de reglas o normas que regulan las relaciones entre las partes o jurídicos de derecho, si están referidos a la aplicación o interpretación de un acuerdo, regla o norma preexistente.

2.1.1 Conflictos económicos o de intereses

Debido a la naturaleza del conflicto económico o de intereses, individual o colectivo, tiene lugar en un proceso de creación o modificación de reglas, pactos o normas a aplicar entre las partes, parecería correcto afirmar que para su solución debe quedar excluida la intervención judicial. La actividad jurisdiccional está dirigida a identificar, interpretar y aplicar normas jurídicas preexistentes y a reconocer o negar una pretensión en el marco de derecho u obligaciones ya establecidas; por consiguiente, es claro que los conflictos que surjan en torno a una nueva regulación quedan al margen de la actuación jurisdiccional, así, “el ámbito de los conflictos de intereses aparece como un espacio apropiado para la actuación de los medios no jurisdiccionales y solo de ellos.”¹¹

¹⁰ Deveali, Mario, **Tratado de derecho del trabajo**; pág. 19.

¹¹ González Ortega, Santiago, **Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos par la resolución de conflictos**; pág. 3.

2.1.2 Conflictos jurídicos o de interpretación

En estos casos se refieren sobre todo a aquellas divergencias que surgen entre dos o mas partes determinadas con ocasión de la aplicación o cumplimiento de una norma preexistente. Si en los conflictos de intereses se persigue la creación del derecho por medio de un conjunto de normas de aplicación general en las relaciones laborales, en estos se persigue como fin último obtener la concretización de un derecho conferido por una disposición legal que se encuentra vigente cuyo cumplimiento no se ha obtenido de forma voluntaria haciéndose necesario el planteamiento del conflicto para su realización. El detalle que distingue al conflicto jurídico del de intereses estriba en la existencia de una norma cuyo cumplimiento se exige, siendo que en éste último se persigue la creación de normas mediante la negociación colectiva o bien mediante la intervención de los mecanismos judiciales cuya solución significa la emisión de una sentencia colectiva o bien un laudo arbitral, teniendo ambos los efecto de un pacto colectivo de condiciones de trabajo con fuerza de ley para las partes en conflicto y para los demás trabajadores del centro de producción determinado aunque no hayan participado en el conflicto o bien inicien una relación de trabajo en forma posterior a su emisión.

2.2 Finalidades

El procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social, está concebido en nuestra legislación laboral con un objetivo preciso: resolver las divergencias surgidas entre trabajadores y patronos con ocasión del trabajo; "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores."¹² Sin embargo, debe tenerse

¹² Artículo 374, **Código de Trabajo**.

siempre presente que las partes dentro de las relaciones de trabajo, dentro del ámbito de aplicación del derecho colectivo del trabajo, pueden procurarse por sí mismos la solución de sus divergencias utilizando para el efecto las figuras jurídicas de negociación colectiva y pacto colectivo de condiciones de trabajo o convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Dicho lo anterior y para ubicar a este proceso en el ámbito de competencia de los tribunales de justicia, cabe citar que la solución procurada por las partes en conflicto no siempre tiene un final feliz por medio de la utilización de la vía directa y eventualmente deben buscarse los mecanismos judiciales para la solución del conflicto. En todo caso, sabiendo que los conflictos colectivos de intereses tienen como fin último la creación de normas que reglamenten las condiciones de trabajo en la empresa o centro de producción determinado, la solución obtenida por los medios judiciales también se convierte en una fuente directa de derecho mediante la emisión de una sentencia colectiva o un laudo arbitral, cuyo contenido tiene la misma aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

En conclusión de lo anterior, se puede afirmar con total propiedad que el proceso judicial para la solución de los conflictos de carácter económico y social tiene como fin último la creación de normas de aplicación general para un centro de producción determinado, a cuyo cumplimiento está obligado tanto el patrono como los trabajadores interponentes de la acción; aplicación que se hace extensiva con fuerza de ley además para: todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquellas se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores, o agrupación o coalición de trabajadores que las hubieren promovido; y, para los trabajadores que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por dichas normas en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables

para los trabajadores que las contenidas en las disposiciones normativas de la sentencia colectiva o del laudo arbitral, según sea el caso.

2.3 Competencia de los tribunales de conciliación y arbitraje

En este apartado no es oportuno referirse a la competencia como un presupuesto procesal vista desde el ámbito de la teoría general del proceso, sino mas bien, en forma específica a la competencia que por razón de la materia corresponde a los tribunales de conciliación y arbitraje, cuya finalidad esencial es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los intereses justos de los patronos con las peticiones reivindicadoras de los trabajadores. Esta labor es realizada por los tribunales de conciliación y arbitraje mediante la sustanciación de los procesos para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, los cuales conocen en primera instancia; en segunda, conocen las diferentes salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.

Estos tribunales funcionan en forma permanente en cada tribunal de primera instancia de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo y están integrados por un juez de trabajo, quien lo preside, un representante titular y tres suplentes de las organizaciones sindicales de trabajadores del país y un representante titular y tres suplentes de las entidades gremiales y asociaciones patronales legalmente constituidas, quienes son nombrados mediante procedimientos formales que a continuación de detallan. El secretario del tribunal de trabajo y previsión social, también actúa como secretario del tribunal de conciliación y arbitraje.

La Corte Suprema de Justicia es la encargada de integrar estos tribunales, cuya duración es de un año de enero a diciembre, a propuesta de las organizaciones de trabajadores y empleadores cuyos listados son remitidos a

aquella con la debida antelación. Una vez que la Corte Suprema de Justicia recibe las propuestas referidas, procede a calificarlas a efecto de establecer si los propuestos tienen o no las calidades que la ley exige, es decir que debe verificar si son guatemaltecos naturales, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar. Además, deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el presidente del tribunal.

2.4 Procedimiento

2.4.1 Vía directa

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono debe hacer llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Esta fase es obligatoria de conformidad con lo regulado en el Artículo 51 del Código de Trabajo, en el cual también se regula que si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia, para cuyo efecto junto con el pliego de peticiones se debe presentar la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo.

2.4.2 Pliego de peticiones y memorial de demanda colectiva planteando el conflicto colectivo de carácter económico social

Para el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, la demanda debe contener los siguientes requisitos:

- a) Descripción del tribunal hacia el cual se dirige, que debe ser uno de primera instancia de trabajo y previsión social para que se integre en tribunal de conciliación y arbitraje;
- b) Datos generales de los interponentes en representación de la organización de que se trate;
- c) Acreditación de la personería jurídica de los interponentes, la cual debe ser acreditada de conformidad con la ley;
- d) Lugar para recibir notificaciones, dentro del perímetro donde tenga su sede el tribunal;
- e) Identificación del patrono demandado o emplazado con dirección a donde se le pueda notificar por primera vez;
- f) La indicación que se adjunta el pliego de peticiones en original y duplicado;
- g) Peticiones de trámite y de fondo.

Es preciso indicar que si la demanda no llena los requisitos indicados, el tribunal debe proceder a corregirla de oficio y dar el trámite que corresponda a la misma.

El pliego de peticiones debe llenar los siguientes requisitos:

- a) Descripción de las peticiones en forma clara y precisa;
- b) Indicación de la persona o personas contra quienes se formulan las peticiones;

- c) Enumeración de las quejas planteadas;
- d) El número de trabajadores que apoyan el movimiento;
- e) La situación o ubicación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia;
- f) La cantidad de trabajadores que prestan sus servicios en el lugar donde surgió la controversia;
- g) El nombre y apellidos de los delegados para comparecer a las audiencias de conciliación;
- h) Indicación de datos generales de la organización de trabajadores que plantea el conflicto.

2.4.3 Primeras diligencias judiciales

A partir del momento en que el juzgado recibe la demanda, debe tener por planteado el conflicto colectivo y formular las prevenciones y apercibimientos respectivos a efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la mas mínima represalia en contra de la otra y, por supuesto, prohibir el despido de cualquier trabajador sin antes obtener la respectiva autorización judicial. Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social debe proceder a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo indicado en el punto 2.3 anterior y notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que debe nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la de los trabajadores para su intervención ante el tribunal de conciliación, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Los delegados del empleador deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de que así no lo hicieren se le seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo.

2.4.4 Declaración de competencia del tribunal de conciliación

“El tribunal de conciliación, una vez resueltos los impedimentos o recusación que se hubiere presentado, debe emitir resolución por medio de la cual se declara competente para conocer del conflicto colectivo y convoca a las partes para la comparecencia pertinente, la que se verificará dentro de las treinta y dos horas siguientes y con absoluta preferencia de cualquier otro negocio, pudiendo constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.”¹³

2.4.5 Audiencia para la comparecencia de las partes

Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el tribunal de conciliación debe oír separadamente a los delegados de cada parte y éstos están obligados a responder con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan a efecto de que el tribunal establezca las pretensiones, necesidades y posibilidades económicas de cada una de ellas. Una vez que haya determinado bien dichas pretensiones y necesidades, las hará constar en acta lacónica, haciendo las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.

2.4.6 Notificación de las recomendaciones a las partes

“El tribunal de conciliación, inmediatamente de terminar su deliberación hace del conocimiento de las partes sus recomendaciones o bases de arreglo, oportunidad en que pueden presentarse varias alternativas:

¹³ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Ob. Cit.**; pág. 216.

- a) Que las partes acepten las recomendaciones y se llegue a un arreglo con lo que se da por terminada la controversia;
- b) Que las partes acepten parcialmente las recomendaciones y las partes o el tribunal de conciliación, acuerde la celebración de una segunda comparecencia para tratar de resolver los puntos en discordia;
- c) Que las partes rechacen las recomendaciones del tribunal de conciliación, situación en la que el tribunal puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento que establece el Artículo 385 del Código de Trabajo;
- d) Si las partes rechazan las recomendaciones, el tribunal de conciliación puede dar por terminada su actuación;
- e) El tribunal de conciliación puede proponer a las partes, que se sometan al arbitraje voluntario, si sus recomendaciones no son aceptadas.”¹⁴

2.4.7 Termina la actuación del tribunal de conciliación

“Cuando el tribunal de conciliación da por terminada su actuación, por haberse arribado a algún arreglo, o bien por no haberse aceptado las recomendaciones, ni haberse convenido en someter la disputa al arbitraje voluntario, el tribunal levantará un informe cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron para resolverlo; además determinará cual de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

¹⁴ **Ibid**; pág. 217.

El informe relacionado debe ser firmado por todos los miembros del tribunal de conciliación y el secretario. Las actuaciones del tribunal de conciliación, en ningún caso pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de trabajo y previsión social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el Artículo 381 del Código de Trabajo. El mandato legal anterior en la práctica no se cumple y los tribunales de conciliación acostumbran contar los quince días a partir de la fecha de emisión de la resolución que declara competente al tribunal.”¹⁵

2.5 Incidencias

2.5.1 Impedimentos de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje

Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, debe manifestarlo inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente, se le debe imponer al responsable la medida disciplinaria que prevé el Artículo 297 del Código de Trabajo.

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

¹⁵ **Ibid**; pág. 218.

2.5.2 Legitimidad para negociar

En caso el conflicto colectivo de carácter económico social fuere planteado por un sindicato perteneciente a una empresa en donde existen otras organizaciones sindicales, es preciso y necesario que el tribunal prevenga a que aquellas se pongan de acuerdo para integrar la comisión negociadora o, en su caso, establezca cual de todas ellas tiene mayor número de afiliados y por lo tanto está legitimada para negociar las peticiones de mejoras económicas y sociales a favor de los trabajadores en general.

2.5.3 Conteo

En caso no haya acuerdo en la fase conciliatoria del conflicto colectivo, y las partes no hayan acordado en forma voluntaria acudir a la vía del arbitraje, el juez de trabajo debe ordenar se haga un conteo que establezca el número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga previamente a declararla legal y justa.

2.6 Otros actos procesales

2.6.1 Declaratoria de legalidad de la huelga

Una vez concluida la fase de conciliación sin que las partes arriben a arreglo alguno, o hagan compromiso de ir a arbitraje voluntario, y dentro de las veinticuatro horas siguientes, el sindicato o coalición de trabajadores debe solicitar al tribunal que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, según lo estipulado en el Artículo 394 del Código de Trabajo; los trabajadores no pueden paralizar sus actividades normales en la empresa antes de haber obtenido este pronunciamiento por parte del juez, ya que en

caso de un movimiento de hecho, el patrono tiene derecho a solicitar, en incidente, la declaratoria de huelga ilegal, con los efectos que ello conlleva para los trabajadores holgantes.

Si el juez de trabajo establece que en el caso de que se trate, se cumplen los requisitos contenidos en los Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, debe emitir auto que declare la legalidad de la huelga y elevarlo en consulta a la sala jurisdiccional que corresponda, la que debe resolver confirmándolo, modificándolo o revocándolo, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al recibo del expediente.

Una vez que la sala jurisdiccional confirma el auto que declara la legalidad del movimiento, los trabajadores cuentan con un plazo de veinte días para estallar la huelga, con la sola limitante de los servicios esenciales en los cuales deben establecerse turnos de emergencia de conformidad con la ley.

2.6.2 Declaratoria de justicia de la huelga

Una vez estallada la huelga declarada legal, en cualquier momento posterior las partes pueden solicitar al juez de trabajo que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento dentro de los quince días siguientes a aquél en que se solicitó. Dentro de dicho plazo el juez debe realizar los siguientes actos procesales:

- a) Recibir las pruebas ofrecidas por las partes para establecer los extremos que acrediten la necesidad del planteamiento y las condición y posibilidades económicas del empleador;
- b) Recibir dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para lo cual esa institución debe realizar los estudios

sociales y económicos a las partes que permitan establecer en forma objetivo esos extremos. Dicho dictamen debe emitirse en el plazo de diez días de solicitado.

c) Calificada de justa la huelga, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el Artículo 242, párrafo segundo, y 252, párrafo último, ambos del Código de Trabajo. La resolución debe contener:

1. Razones que la fundamenten;
2. Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa;
3. Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga;
4. Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el numeral anterior. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el Código de Trabajo otorga a los trabajadores;
5. Las demás declaraciones que el juez estime procedentes; y,
6. Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el Artículo 242, último párrafo del Código de Trabajo; y, en el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho

que le concede el párrafo tercero del Artículo 252, del mismo Código. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se haya incurrido.

CAPÍTULO III

- 3 Desregulación del arbitraje obligatorio en los casos de falta de apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa a un conflicto de carácter económico y social, a partir de la vigencia del Decreto número 13-2001 del Congreso de la República

3.1 Consideraciones generales respecto del arbitraje

Según diversos autores y escritores de la materia, el arbitraje se ha constituido como una forma civilizada de justicia privada, siendo un procedimiento para resolver un conflicto o controversia mediante la fórmula de encomendar la solución a un tercero escogido por acuerdo de los interesados y ajeno a los intereses de las partes en conflicto. Es un medio alternativo de suma importancia para la solución de los conflictos utilizado frecuentemente en el Derecho para resolver las controversias que surgen entre determinadas personas, evitando de esa manera someterse a la jurisdicción ordinaria de los Estados. En el campo del Derecho Social ha adquirido marcada importancia para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, de allí que en nuestro ordenamiento jurídico laboral, el arbitraje es el último medio de solución pacífica de que disponen las partes, antes de que se materialice la huelga o el paro por parte del patrono.

Lo dictaminado por los árbitros en sus actuaciones se materializa en un laudo arbitral que tiene fuerza equivalente a la de una sentencia ya que su aplicación es obligatoria. Tiene la eficacia de cosa juzgada, pudiendo ser ejecutable de manera forzosa por los tribunales ordinarios de justicia, de forma que los árbitros (personas totalmente ajenas al conflicto planteado), deciden la solución del conflicto, lo cual lo diferencia de la conciliación, en donde el conciliador sólo es un facilitador, un procurador de una solución transversal la cual depende de la voluntad de las partes y no del conciliador. Esta forma

heterónoma de solución de los conflictos laborales a diferencia de la conciliación, es facultativa ya que es un recurso voluntario que opera generalmente cuando las partes no se han puesto de acuerdo, cuando fracasa la conciliación, salvo algunos casos, señalados en la ley, verbigracia: Artículo 397 del Código de Trabajo, en el que sin embargo, las partes tienen el derecho de declarar la huelga, en cuyo caso no se seguirá el procedimiento arbitral. Indudablemente, el arbitraje como medio alternativo para la solución de los conflictos constituye una audaz herramienta e instrumento fundamental para la realización de la justicia.

3.1.1 Naturaleza jurídica, clases y características del arbitraje

El arbitraje es un modo de solución del conflicto que surge de acuerdo entre las partes por el cual un tercero ajeno a ellas y desprovisto de la condición de órgano judicial y que además actúa con arreglo al mandato recibido (compromiso arbitral), resuelve la controversia. Por ello puede afirmarse que el arbitraje voluntario es una forma de composición escogida autónomamente por las partes, aun cuando el laudo arbitral propiamente dicho represente una heterocomposición del conflicto.

Según lo anterior, puede decirse que el arbitraje posee las características siguientes:

1. Es una institución jurídica destinada a resolver conflictos sean individuales, colectivos, jurídicos o de intereses.
2. Su peculiaridad reside en la intervención de un tercero, por acuerdo de las partes (en algunos casos obligatoria), cuya decisión se impone.

3. En virtud de un conjunto arbitral previo a la constitución de la junta arbitral o del árbitro único, las partes se adhieren de antemano al resultado de la actuación del o los árbitros, esto es, al laudo arbitral.

Lo dicho hasta ahora sirve para, con arreglo a un criterio de procedencia, distinguir entre el arbitraje voluntario o facultativo y el obligatorio o de oficio. Los primeros surgen de la recomendación de la junta de conciliación o por acuerdo directo entre las partes, los segundos de un acto de autoridad y están previstos en la ley para los conflictos que pongan en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población, o de una parte de ella, caso de aquellos conflictos planteados por trabajadores cuyo patrono preste algún servicio considerado esencial, en los cuales al no poder estallar en huelga, debe ir en forma obligatoria al arbitraje.

El compromiso de ir al procedimiento arbitral, con independencia de la forma que tome, debe contener al menos los siguientes requisitos:

1. El mandato a los árbitros para actuar como tales;
2. La delimitación competencial, esto es, sobre qué materias podrán decidir; y,
3. La adhesión al laudo que recaiga

En la doctrina se ha discutido si los conflictos de derecho pueden ser objeto de arbitraje. El conocimiento de conflictos de derecho no le está impedido a los árbitros. La tradicional resistencia para admitir el sometimiento de los conflictos de derecho a la solución arbitral atiende, ciertamente, a una cultura jurídica surgida de sistemas cerrados y de alta codificación que con frecuencia hace pensar que lo que no existe en la ley no existe en el mundo. Ahora bien, en atención al tipo de conflicto, son distintos los efectos del laudo que debe recaer. En efecto, en los de derecho,

tendrá igual carácter al de la sentencia judicial con la peculiaridad de su contenido normativo, se trata, en fin, de sentencias normativas a diferencia de las judiciales típicas. En los conflictos de intereses o económicos el laudo tiene idéntico efecto al del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

En conclusión, se puede decir que el arbitraje es el procedimiento por el cual las personas naturales pueden someterse, previo convenio, a la decisión de uno o varios mediadores las cuestiones litigiosas, surgidas o que puedan surgir, en materia de su libre disposición conforme a derecho. El arbitraje se diferencia de la transacción, en que en realidad se trata de un juicio, pese a no celebrarse ante los tribunales ordinarios, y las partes no resuelven sus diferencias mediante recíprocas concesiones, sino que encargan a un tercero la decisión. La resolución adoptada por los árbitros se denomina laudo arbitral y tiene eficacia de cosa juzgada, pudiendo ser ejecutables de manera forzosa por los tribunales ordinarios de justicia. El arbitraje puede ser de derecho, cuando los árbitros fallan de acuerdo con la legislación aplicable, por lo que se les exige ser letrados en ejercicio, o de equidad, si fallan de acuerdo con su leal saber y entender y sin sujeción o trámites, debiendo tan sólo dar la oportunidad a las partes para ser oídas y presentar las pruebas que estimen convenientes, para lo que basta que sean personas naturales que se hallen, desde su aceptación, en pleno ejercicio de sus derechos civiles. En el primero, el laudo tiene el mismo valor que una sentencia de instancia y puede ser objeto de recurso en cuanto al fondo, mientras que en el segundo, el valor del laudo es el de una sentencia firme y definitiva.

La forma más habitual de establecer arbitraje es mediante el convenio arbitral, por el que las partes expresan su voluntad inequívoca de someterse a este tipo de solución todas o algunas de las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir de determinadas relaciones jurídicas.

3.2 Análisis del Artículo número 241 del Código de Trabajo

Para comprender de una manera acertada la materia regulada en la norma en cuestión, es menester hacer una revisión general a la figura jurídica laboral de la huelga, entendida como un medio de presión lícito concedido a los trabajadores para lograr frente al patrono las mejoras de carácter económico y social pretendidas en el planteamiento de un conflicto colectivo. Según el diccionario de la Real Academia Española, el término huelga significa “Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta.”¹⁶; definición que concuerda con la contenida en nuestra legislación nacional la cual establece que huelga “es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241 (del Código de Trabajo), con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.”¹⁷ La huelga legal suspende todos los contratos de trabajo vigentes en la empresa, durante todo el tiempo que ella dure.

El Artículo 241 del Código de Trabajo, en términos literales regula lo siguiente:

“Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero.
- b) Agotar los procedimientos de conciliación; y

¹⁶ Real Academia de la Lengua Española. "Diccionario", <http://rae.es> (23 de agosto de 2006).

¹⁷ Artículo 239, **Código de Trabajo**.

- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.”

Lo anterior significa que, previamente a que el tribunal de trabajo que conoce del conflicto colectivo de carácter económico social se pronuncie sobre la legalidad de la huelga, según lo analizado en el capítulo anterior, debe establecer lo extremos que se examinan a continuación.

3.2.1 Intereses económicos justos

El Artículo 239 del Código de Trabajo estipula que para que una huelga se conciba como tal en términos legales y atendiendo al espíritu inspirador de la norma, no basta con la voluntad de suspender las labores por parte de los trabajadores, o la simple pretensión de una mejora de cualquier tipo; para que la huelga sea tal cosa es sumamente indispensable y necesario que sea motivada por la superación de los intereses económicos de los trabajadores, los cuales no pueden lograrse si no es frente al respectivo patrono. En caso las pretensiones de los trabajadores sean, por ejemplo de carácter cultural, la huelga no sería tal cosa y por lo tanto no podría en ningún momento ser declarada legal por el tribunal respectivo.

Aunque el epígrafe del presente apartado refiere a “intereses justos” es importante aclarar que para la declaratoria de legalidad de la huelga, la ley exige que los trabajadores pretendan la superación económica de todos en general y no para un grupo determinado, sin prejuzgar si esa pretensión es justa desde el punto de vista de las

posibilidades económicas del patrono o de las necesidades inmediatas y mediatas de los trabajadores y sus respectivas familias cuyo sostenimiento depende de aquél; esto en virtud de que la justicia o injusticia del movimiento es objeto de un examen posterior a la fase procesal de huelga, y cuya declaratoria significa la sentencia colectiva o la desestimación del conflicto, en caso de que el patrono demuestre en el proceso la imposibilidad económica de acceder a las pretensiones de los trabajadores en el conflicto planteado. Importante es mencionar entonces que el juez debe analizar detenidamente las pretensiones de los trabajadores y en caso concuerden con los fines que persigue el Artículo 239 del Código de Trabajo, es un primer elemento a tomar en cuenta para declarar la legalidad de la huelga intentada.

3.2.2 Agotamiento previo de la conciliación

Tal y como se analizó en el capítulo anterior, la solución de un conflicto de intereses debe intentarse en primera instancia en la vía directa entre las partes determinadas, para lo cual la ley concede un plazo de treinta días en el cual, tanto trabajadores como patronos, pueden sentarse a negociar sobre el otorgamiento de posibles mejoras económicas para los primeros. Agotada la vía directa sin que se halle solución al conflicto, las partes pueden acudir a la vía judicial a solicitar la integración del tribunal de conciliación a efecto de que se lleve a cabo este proceso en el cual las partes nuevamente tienen la opción de arreglo, solo que esta vez con la intervención de un juez de derecho y dos jueces legos, representantes cada uno de ellos, de los trabajadores sindicalizados y de los empleadores organizados del país.

Para que la huelga se convierta en un medio lícito de presión, es necesario entonces que se haya agotado este procedimiento en el cual el

tribunal de conciliación propone a las partes fórmulas ecuanímes de solución haciendo las recomendación que considera oportunas según su leal saber y entender y ajustándose plenamente a la superación de garantías mínimas contenidas en la ley. Una vez agotado éste procedimiento sin que las partes acepten las recomendaciones del tribunal, salvo los casos de arbitraje obligatorio, las partes pueden acordar someterse a un arbitraje voluntario o bien dejar en libertad a los trabajadores para que formulen ante el juez respectivo la declaratoria de legalidad de la huelga.

3.2.3 Apoyo mayoritario al movimiento

Como una tercera condición para que la huelga se considere un medio lícito de presión para la obtención de la superación económica y social de los trabajadores de una empresa, es necesario que el movimiento se apoyado por lo menos por la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa o centro de producción y que iniciaron su relación laboral antes de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social, para cuyo recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono. Esto con el fin de establecer la legitimidad del movimiento y tener la certeza que las pretensiones planteadas gozan del acuerdo de por lo menos la mayoría absoluta de los trabajadores.

Este último requisito fue introducido originalmente dentro del Código de Trabajo, pensándose siempre en la legitimación del movimiento a realizar, sin embargo debemos recordar que originalmente se requería en el Código de Trabajo que para la realización de la huelga, entre otros, se debería “constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción.” De esa cuenta que para la realización de una huelga debería ser apoyada por las dos

terceras partes de la totalidad de trabajadores que laboraban en la empresa al momento de encontrarse en esa fase del proceso colectivo, sin importar que hubieran sido contratados durante su tramitación. Los legisladores se percataron que esa condición era fácilmente utilizable por los empleadores para abortar ese tipo de movimientos ya que bastaba la contratación masiva temporal de trabajadores nuevos justo algunos días antes del conteo, bajo la condición de no apoyarlo, lográndose disuadir el conflicto con la consecuencia de verse frustradas las intenciones de los trabajadores de superar sus condiciones económicas y sociales frente al empleador. Esa condición imperó en nuestro medio durante los primeros cuarenta y cinco años de vigencia de nuestro Código de Trabajo y no fue sino hasta el año 1992 que prosperó una iniciativa de ley tendiente a su reforma.

Teniéndose el obstáculo legal referido, en el año 1992, mediante la emisión del Decreto número 64-92, el Congreso de la República introdujo al Código de Trabajo importantes reformas en diversos temas regulados en ese cuerpo legal, entre los cuales no pudo pasar desapercibido el instituto jurídico de la huelga. De esa cuenta se reformó el Artículo 241, especialmente en lo relacionado al apoyo del movimiento por parte de los trabajadores, quedando la redacción de la literal c) de la siguiente manera: “ Para declarar la huelga legal, los trabajadores deben: (...) c) Constituir por lo menos dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social.” Con esta reforma, se consiguió un generoso avance a favor del movimiento obrero, ya que ahora para saber que trabajadores apoyaban el movimiento, solo iban a ser consultados aquellos cuya relación de trabajo hubiera iniciado antes de que el conflicto hubiera surgido y planteado. El otrora obstáculo al movimiento obrero susceptible de ser utilizado en forma maliciosa por los empleadores

había sido superado y se obtuvo un logro en favor del movimiento obrero. Sin embargo, se identificó un problema que ya existía, pero que no se había notado ante el obstáculo anterior, fue muy difícil o acaso imposible lograr que un porcentaje tan elevado como lo son las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa que hubieran iniciado su relación antes del planteamiento de conflicto, los conteos demostraron que eso era solo una fantasía difícil de hacer realidad; sin embargo, esa situación imperó en la legislación durante los siguientes nueve años de vigencia de nuestro Código de Trabajo y no fue sino hasta el año 2001, como un preámbulo a las negociaciones del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América, que surgieron en el ambiente político nuevas inquietudes para la reforma de este cuerpo normativo, entre las cuales se incluyó nuevamente el tema de los requisitos para llegar a huelga.

Conforme lo anterior, el Congreso de la República de urgencia nacional, en una sola lectura aprobó el Decreto número 13-2001, mediante al cual nuevamente se reforma la literal c) del Artículo 241 del Código de Trabajo, pensándose siempre en dar viabilidad a los movimientos de huelga iniciados por los trabajadores en los planteamientos de conflictos de carácter económico social, ahora se regulaba que para poder declarar la huelga los trabajadores deberían “Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.” Se facilitó el movimiento de huelga requiriendo de los trabajadores solamente el apoyo de la mitad mas uno de aquellos que hubiesen iniciado su relación con antelación al momento de plantearse el conflicto, excluyendo de forma acertada a aquellos que por la posición jerárquica ocupada dentro de la empresa, están obligados a defender de

manera preferente los intereses del patrono. Con esta modificación se esperaba viabilizar los procesos de huelga a efecto de hacer positiva esta regulación que da licitud a ese medio de presión a utilizarse por la clase obrera. No obstante las buenas intenciones legislativas, no se tuvo en cuenta el aspecto del arbitraje obligatorio cuyos requisitos no fueron modificados, desregulándose la figura como veremos a continuación.

3.3 Análisis del Artículo número 397 del Código de Trabajo

En materia de conflictos de intereses, nuestro Código de Trabajo establece en su Artículo 397 dos tipos de arbitraje: el potestativo (voluntario) y el obligatorio, regulándose los supuestos jurídicos a los cuales deben adecuarse los casos concretos a efecto de hacerlos realidad como normas de derecho con carácter de positivas.

En cuanto al arbitraje voluntario, se puede acceder al mismo en forma discrecional por decisión tomada tanto por los trabajadores como por la parte patronal, la cual puede ser acordada antes o inmediatamente después de la fase de conciliación dentro del procedimiento judicial para la solución del conflicto de carácter económico social, “si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje (...)”¹⁸; en estos casos, el tribunal de conciliación debe en forma inmediata y directa trasladar a los árbitros, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la fase de conciliación, los cuales servirán de base para el juicio correspondiente. En estos casos, las partes en forma voluntaria (talvez mas los trabajadores) renuncian a la fase procesal de huelga, para no afectarse en sus intereses y disponen otorgar competencia a un tribunal de arbitraje para que sea ese quien resuelva la controversia según su leal saber y entender y siempre ajustados a derecho mediante la emisión de un laudo arbitral con efecto de ley profesional. Las partes también pueden acordar

¹⁸ Artículo 391, **Código de Trabajo**.

someter el conflicto a arbitraje aún y cuando se haya estallado la huelga, siempre y cuando hubiera sido declarada legal previamente; en estos casos, los trabajadores tienen que deponer el movimiento y ajustarse a lo que resuelva el tribunal de arbitraje en la fase procesal correspondiente.

Para la concreción del arbitraje obligatorio, nuestra legislación establece tres supuestos que serán analizados a continuación:

En el primero de los casos, las partes deben someterse a la decisión de un tribunal arbitral cuando se ha emitido el auto que declara la legalidad de la huelga y los trabajadores no la realizan dentro del plazo de veinte días regulado en el Artículo 395 del Código de Trabajo; en este caso se tiene como una renuncia tácita a ese medio de presión, en el cual se han cumplido debidamente los requisitos establecidos en el Artículo 241 antes citado, debiéndose someter los trabajadores a la disposición de los jueces legos y el de derecho, que integran el tribunal de arbitraje.

Las partes en conflicto también están obligadas someter su divergencia al procedimiento arbitral cuando el asunto se haya suscitado en un centro de trabajo en el cual se realicen las siguientes actividades: empresas de transporte, mientras los trabajadores se encuentren en viaje y no hayan terminado éste; trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo público; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía pública; y, fuerzas de seguridad del Estado. Sin embargo, cuando se trata de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto, convocará a las partes a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio

mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso deberá emitirse pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar ese servicio mínimo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate. Fuera de esos casos, las partes tienen que someterse obligadamente al procedimiento de arbitraje.

El tercer supuesto contenido en la ley para el arbitraje obligatorio tiene relación directa con la norma del Artículo 241 analizada anteriormente ya que, según éste, en el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate. En este caso debemos recordar que con anterioridad se necesitaba del apoyo de las dos terceras partes del total de trabajadores de una empresa que hubieren iniciado su relación con anterioridad al planteamiento del conflicto, para declarar la legalidad de una huelga. En esta norma se previó que, no obstante el movimiento no fuera apoyado por ese alto porcentaje exigido en la ley, no significaba que fuera a quedar inconcluso frustrándose la obtención del ansiado pacto colectivo de condiciones de trabajo, aún estaba la posibilidad del arbitraje obligatorio cuando por lo menos la mayoría absoluta de los trabajadores apoyaran el movimiento. Sin embargo, cuando analizamos el término “mayoría absoluta”, nos damos cuenta que significa que la mitad mas uno de los trabajadores de la empresa apoyan el movimiento, siendo entonces que se genera una grave contradicción entre dos normas cuya aplicación debe realizarse en forma paralela, ya que si una no se ajusta a un requisito, puede aplicarse la otra cuando ese

requisito se cumplió parcialmente, lo cual se vuelve imposible cuando para ambos casos se requiere el mismo requisito como se planteará adelante.

3.4 Desregulación del arbitraje obligatorio en los casos de falta de apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa a un conflicto de carácter económico y social

Para el análisis del tema central de la investigación, es menester recordar que una de las especiales características del Derecho Laboral es la facultad que tienen sus actores sociales de establecer las normas que van a regir dentro del desarrollo de una relación que es básicamente regulada por una rama del derecho público, convirtiéndose las mismas en imperativas y obligatorias para cada uno de ellos y, en determinado momento, incluso su obligatoriedad se hace extensiva a terceros, tal es el caso de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, a los cuales el mismo Código de Trabajo otorga el carácter de ley profesional.

Se debe recordar también que el Artículo 106 de nuestra Constitución Política, regula que los derechos laborales son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Asimismo, uno de los principios inspiran a la legislación laboral es el de estar constituida por un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Para poder concretar el objetivo final del pacto colectivo de condiciones de trabajo, se reguló en nuestro código laboral desde sus orígenes un procedimiento especial mediante el cual las partes, con la intervención de un juez especializado en derecho de trabajo, pueden acercarse en un diálogo que eventualmente puede ser apoyado por medios de presión como la huelga o el paro; pero sin perder de vista la mejora económica y social de los actores sociales dentro de las relaciones laborales, ese es el proceso denominado procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, analizado en el capítulo anterior del presente informe final.

No obstante lo anterior, siendo que lo primordial dentro de un procedimiento para la solución de conflictos de carácter económico social, es la concreción de normas reguladoras de la relación laboral entre las partes, se estableció una opción conciliadora y una opción que tiene que ver directamente con el arbitraje. En este último caso, el tribunal resuelve el conflicto mediante la emisión de un laudo que conlleva razonamientos críticos y con base en las argumentaciones y medios probatorios ofrecidos y presentados por las partes, con los cuales se demuestran las condiciones económicas del patrono frente a las necesidades de los trabajadores.

Como las figuras de huelga y paro fueron creadas como medios de presión dentro de este procedimiento solo podrían permitirse cuando se completaran ciertos requisitos, siendo uno de los principales el hecho de que el movimiento fuera apoyado por las dos terceras partes del total de trabajadores que hubiesen iniciado la relación laboral en una época anterior al planteamiento del conflicto. Sin embargo se reguló que cuando no se llenara ese requisito, podría continuar el proceso mediante el arbitraje obligatorio, siempre y cuando los trabajadores apoyantes constituyeran por

lo menos la mayoría absoluta del total de los mismos, es decir, la mitad mas uno. Dichos axiomas quedaron regulados en los Artículos 241 literal c) y 397 literal c) del Código de Trabajo, como antes se analizó.

Sin embargo, en un afán de tutelar de una forma preferente a los trabajadores, los legisladores del año 2001 consideraron que exigir el apoyo de las dos terceras partes del total de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo para acceder al ejercicio del derecho de huelga era un obstáculo, decidiendo mediante Decreto número 13-2001 la reforma del Artículo 241 del Código de Trabajo en el sentido de que para dicho ejercicio debía obtenerse por lo menos el apoyo de la mitad mas uno de los trabajadores que hubieran iniciado la relación de trabajo en época anterior al planteamiento del conflicto. Pero a los legisladores se les olvidó que en ese cuerpo normativo había otra norma que merecía ser modificada para mantener vigente una figura de suma importancia como el arbitraje obligatorio, tal es el caso de la literal c), numeral 2, del Artículo 397, el cual establecía ese mismo requisito para su ejercicio. En ese caso, ante la omisión incurrida por el Congreso de la República, se desreguló el arbitraje obligatorio, ya que cuando se llega a la fase de huelga dentro de un conflicto de carácter económico y social y se realiza el conteo respectivo para establecer el nivel de apoyo de los trabajadores, se necesita el de la mitad mas uno por lo menos para realizarla, misma cantidad que se necesita para que se pueda acceder al arbitraje obligatorio, siendo el caso de que si no se llega a tal cantidad, no es posible realizar la huelga y tampoco ir a dicho arbitraje, poniéndose fin al proceso en esta fase sin que se alcance ese fin supremo, que es la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el total perjuicio de los trabajadores y del derecho laboral en sí.

3.5 Obstaculización a la negociación colectiva

El derecho de negociación colectiva está concebido como un medio correcto idóneo para la superación de las garantías mínimas tutelares de los trabajadores, cuyo fruto se resume en un pacto colectivo de condiciones de trabajo. Sin embargo, en la vida real el escenario que se presenta para su desarrollo se torna sumamente complicado ya que, al ser un conflicto de intereses, ambas partes luchan en forma intuitiva por la protección y defensa de aquellos que le son propios, especialmente por parte del patrono de quien se obtiene una negativa al otorgamiento de las mejoras pretendidas por los trabajadores. Ante este panorama desalentador, la misma legislación generó procesos que permitieran hacer realidad la negociación colectiva con la autoridad de órganos judiciales con amplias facultades para intervenir como conciliadores o como árbitros en caso de ser necesario, dando prioridad al arreglo directo entre las partes.

Las tres fases para la concreción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, aunque sea con forma de sentencia colectiva o laudo arbitral son: vía directa, conciliación y arbitraje, llevando cada una de ellas a la otra en forma secuencial. El agotamiento de la vía directa solo significa tener la puerta abierta para el planteamiento judicial del conflicto colectivo, a efecto de que el tribunal de trabajo se integre en tribunal de conciliación, convocando a los respectivos jueces legos y citando a las partes a una comparecencia conciliatoria.

Una vez agotada la fase de conciliación, los trabajadores pueden continuar su derrotero para llegar a la pretendida sentencia colectiva o laudo arbitral, utilizando la huelga como medio de presión en caso se cumpla con ciertos requisitos legales indispensables para ese efecto; sin embargo, el no cumplimiento de esos requisitos no tendría porqué entorpecer la búsqueda de ese fin último, sino mas bien servir de medio para acceder a la siguiente fase procesal o posibilidad de obtención de las mejoras. Ese fue el espíritu original de la ley a

regular el arbitraje obligatorio como una oportunidad para la solución satisfactoria del conflicto en aquellos casos en que los trabajadores no obtuvieran el apoyo de las dos terceras partes del total de empleados de la empresa. En el presente caso y teniendo en cuenta que los legisladores pretendiendo viabilizar la realización de la huelga, desregularon el arbitraje obligatorio, por lo que al no poder acceder a éste último, la negociación colectiva no logra sus frutos, poniéndose fin al conflicto con la sola información que los emplazantes no gozan del apoyo de las bases.

No debemos de olvidar que la mejor forma de solucionar los conflictos no es evadirlos u obstaculizarlos, sino mas bien es solucionarlos haciendo uso de todos los medios legales existentes y de las técnicas modernas de la mediación y la conciliación, cuyos conceptos se hacen cada vez mas utilizados en el medio como una forma alterna de solución de conflictos; por lo que se hace sumamente necesario y menesteroso recuperar la figura del arbitraje obligatorio como una última opción para que los conflictos de intereses sean solucionados en nuestro medio, y se cumpla con el fin último que persigue la negociación colectiva que es el mantenimiento de la paz en el centro de trabajo, situación que necesariamente tiene incidencia en la búsqueda de la tan anhelada paz universal, cuyo principio inspiró incluso la creación de un organismo internacional encargado de velar por las mejores condiciones de trabajo a nivel mundial.

CAPÍTULO IV

4 Resultado del trabajo de campo y propuesta de reforma al Código de Trabajo

4.1 Presentación y análisis de resultado del trabajo de campo

Como un aspecto a priorizar en la realización del trabajo de campo, se consideró la entrevista directa a personas que por su actividad se ven involucrados en la puesta en práctica de la normativa laboral, especialmente la parte colectiva de esa rama del derecho. De esa cuenta, se buscó la opinión de abogados litigantes, funcionarios judiciales y administrativos, para que dieran a conocer su punto de vista respecto de la problemática planteada, tratando de establecer lo principales perjuicios causados, las desventajas que ello conlleva al ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva; tratando siempre de encontrar propuestas de solución que permitan al ponente concluir en aquella que sea la mas viable y precisa en beneficio de la colectividad. Habiéndose delimitado el perfil de las personas a entrevistar, se procedió a elaborar el cuestionario respectivo, en el cual se incluyeron cuestionamientos que buscan descubrir en los entrevistados la inquietud por el tema de tal forma que su opinión sea tan objetiva como sea posible de tal cuenta que pueda llevarlo a la presentación de las buscadas propuestas de solución.

Como un complemento necesario a la técnica de la entrevista, se recabó información en los siete tribunales de trabajo y previsión social que funcionan en la ciudad capital y uno del interior de la República, para establecer el número de casos en los que un conflicto de intereses ha sido resuelto por la vía de arbitraje, ya que ello permite al ponente comprobar la hipótesis en el sentido de establecer la inaplicabilidad que tiene en la práctica la figura jurídica del arbitraje obligatorio virtud de la desregulación de que fue objeto.

Los resultados obtenidos son los siguientes.

4.2.1 Resultado de la entrevista realizada

Para el desarrollo de la técnica de entrevista, se elaboró el siguiente cuestionario:

1.

¿Considera al Arbitraje como un medio eficaz para la solución de los conflictos de carácter económico y social?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> PORQUÉ?

2.

¿Cree usted que una solución adecuada a los conflictos de intereses genere armonía social en los centros de trabajo?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> PORQUÉ? _____

3.

¿Tiene usted conocimiento de algún conflicto de intereses que haya sido resuelto por la vía del arbitraje en los últimos cinco años?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> PORQUÉ? _____

4.

¿Cuál cree usted que debería ser el porcentaje de trabajadores que apoyen un movimiento de huelga para el un juez la declare legal?
MITAD +1 <input type="checkbox"/> 2/3 PARTES <input type="checkbox"/> -QUE ESO <input type="checkbox"/> + QUE ESO <input type="checkbox"/>

5.

¿Considera usted prudente que en caso el movimiento no alcance el apoyo del porcentaje anterior, sea obligatorio que las partes se sometan al proceso de arbitraje?

SI NO PORQUÉ? _____

6.

¿Cree usted correcto que el Código de Trabajo exija como mínimo el apoyo de la mitad más uno de los trabajadores de una empresa, para declarar la legalidad de un movimiento de huelga, mismo porcentaje que es requerido para el arbitraje obligatorio?

SI NO PORQUÉ? _____

7.

¿Considera usted que la contradicción referida en el cuestionamiento anterior vede a las partes en conflicto la posibilidad de acudir al arbitraje obligatorio?

SI NO PORQUÉ? _____

8.

¿Considera usted que al no estar claramente regulada la figura del arbitraje obligatorio sea un obstáculo al ejercicio del derecho de libertad sindical?

SI NO PORQUÉ? _____

9.

¿Considera usted que al no estar claramente regulada la figura del arbitraje obligatorio sea un obstáculo al ejercicio del derecho de negociación colectiva?

SI

NO

PORQUÉ? _____

10.

¿Considera oportuna una reforma al Código de Trabajo a efecto de regular de nuevo el arbitraje obligatorio?

SI

NO

PORQUÉ? _____

11.

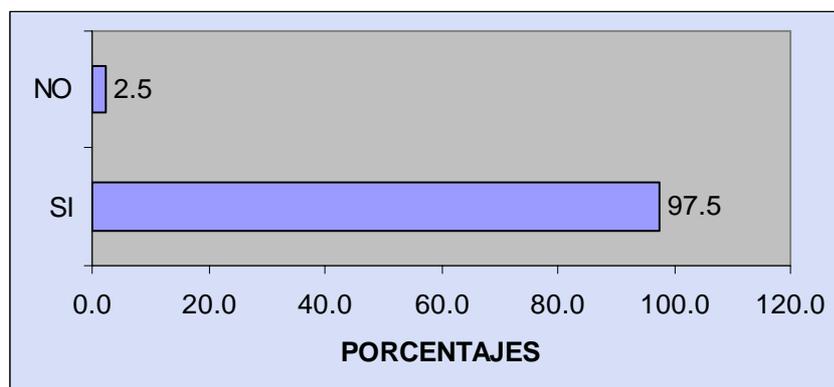
¿En caso de respuesta afirmativa al cuestionamiento anterior, cual considera que debería ser el porcentaje requerido en cuanto al apoyo al movimiento iniciado?

UNA TERCERA PARTE UNA CUARTA PARTE OTROS

De las entrevistas formuladas a un total de cuarenta personas, entre abogados litigantes y funcionarios judiciales y administrativos, se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan conjuntamente con el análisis de interpretación de resultados:

Primera pregunta

¿Considera al Arbitraje como un medio eficaz para la solución de los conflictos de carácter económico y social?



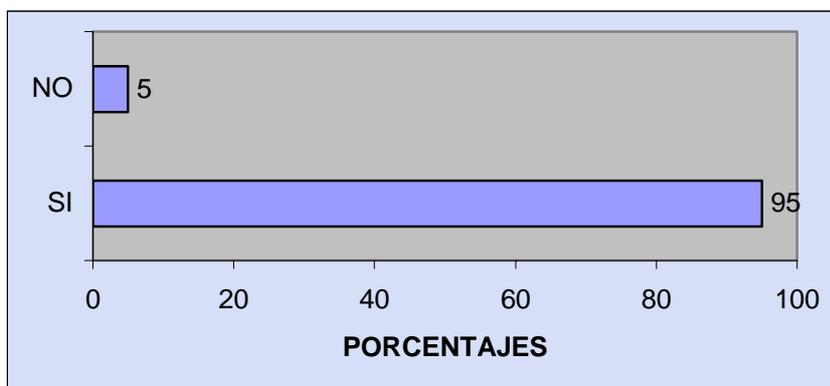
FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

El 97.5% de las personas entrevistadas consideró que el arbitraje es un medio eficaz para la solución efectiva de los conflictos laborales de carácter económico y social; sin embargo, consideraron que es un medio que en la práctica es poco utilizado y por lo tanto no le han dejado otorgar sus bondades a las relaciones laborales del país. Dijeron los entrevistados que la emisión de un laudo arbitral por parte del tribunal respectivo pone fin de una manera efectiva, imparcial y armónica a los conflictos de intereses, por lo que debería de ser una opción para las partes dentro de los mismos. Consideraron sumamente penoso que las partes en la mayoría de conflictos de intereses se dedican mas a realizar acciones que entorpezcan el accionar de la otra parte para evitar la solución de la controversia, debiendo pensar siempre en la opción del arbitraje como el medio eficaz de solución creado por los legisladores desde el momento mismo de la emisión del primer Código de Trabajo en Guatemala.

Solamente el 2.5% (1 persona), consideró que el arbitraje no ha sido nunca un medio eficaz para la solución de los conflictos laborales, en virtud de que solamente se puede llegar a él por la voluntad de las partes, la que muy pocas veces se inclina por este tipo de solución; asimismo, el arbitraje obligatorio solamente se ha dado en aquellos casos en que los trabajadores prestan servicios esenciales y luego de largos y engorrosos trámites judiciales.

Segunda pregunta

¿Cree usted que una solución adecuada a los conflictos de intereses genere armonía social en los centros de trabajo?



FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

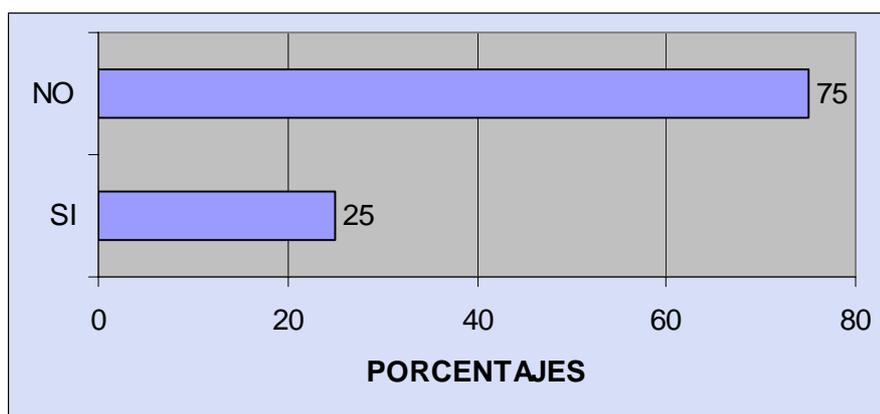
El 95% de los entrevistados está de acuerdo con la tesis de que al solucionarse de una manera adecuada los conflictos laborales, las partes involucradas en las relaciones laborales desarrollaran relaciones armónicas lo cual necesariamente repercutirá en la mejora de la productividad en los centros de trabajo. Indicaron los entrevistados que un lugar sin conflictos es un lugar donde se respira paz y armonía

lo cual es sumamente beneficioso para las relaciones de trabajo; situación que no sucede en los centros de trabajo en los que a los conflictos de trabajo no se les da una solución acorde a los intereses de las partes, y ante el descontento de una de ellas se genera intranquilidad laboral y por lo tanto no existe tal armonía.

El 5% de los entrevistados consideró que tal armonía laboral no puede lograrse en absoluto porque las relaciones laborales son antagónicas por naturaleza siendo sumamente difícil encontrar una correspondencia amigable entre el capital y el trabajo, puede lograrse solamente una tregua de no agresión o no petición en materia colectiva, pero eso solo es temporal. Indicaron que la armonía en los centros de trabajo solamente es una utopía, cuya concreción dista de hacerse realidad.

Tercera pregunta

¿Tiene usted conocimiento de algún conflicto de intereses que haya sido resuelto por la vía del arbitraje en los últimos cinco años?



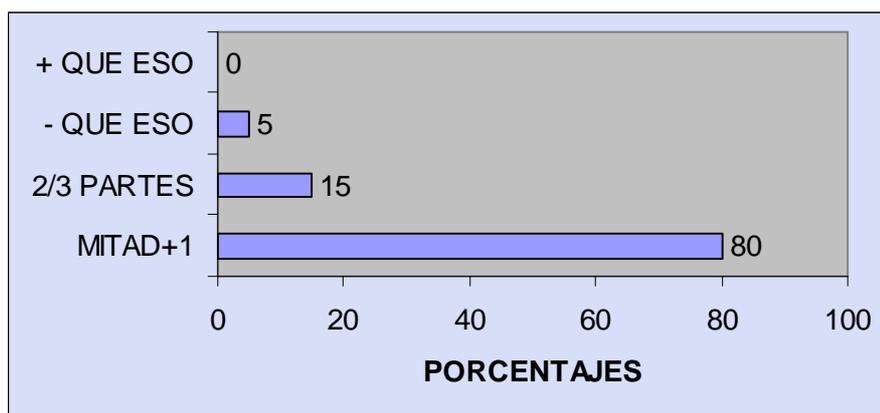
FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

Solamente el 25% de los entrevistados manifestó tener conocimiento de uno o dos casos en los cuales el conflicto colectivo de intereses fue resuelto por la vía del arbitraje; sin embargo, al solicitárseles una ampliación de la respuesta afirmaron todos que los casos que conocían se referían en forma exclusiva al arbitraje potestativo, en los cuales alguna de las partes lo había solicitado y aceptado por la otra, ya sea en el momento de la conciliación o bien una vez que la huelga había sido declarada legal. Respecto del arbitraje obligatorio manifestaron no tener conocimiento de su utilización en la solución de algún conflicto de ese tipo. Entre las personas que dieron esta respuesta, una de ellas manifestó que existe en trámite un conflicto de ese tipo en el cual se prevé será utilizado el arbitraje obligatorio en virtud de que el servicio que se presta en ese centro de trabajo (Dirección General de Caminos), es considerado esencial de conformidad con la ley; sin embargo, se encuentra en trámite y aún falta resolver algunos recursos que fueron planteados y que serán determinantes en ese sentido..

El 75 % de los entrevistados indicó que desconocía si en los últimos cinco años se había resuelto algún conflicto de intereses por la vía del arbitraje, manifestando que lo único que podían decir al respecto es que ese era un procedimiento poco utilizado en el medio laboral.

Cuarta pregunta

¿Cuál cree usted que debería ser el porcentaje de trabajadores que apoyen un movimiento de huelga para el un juez la declare legal?



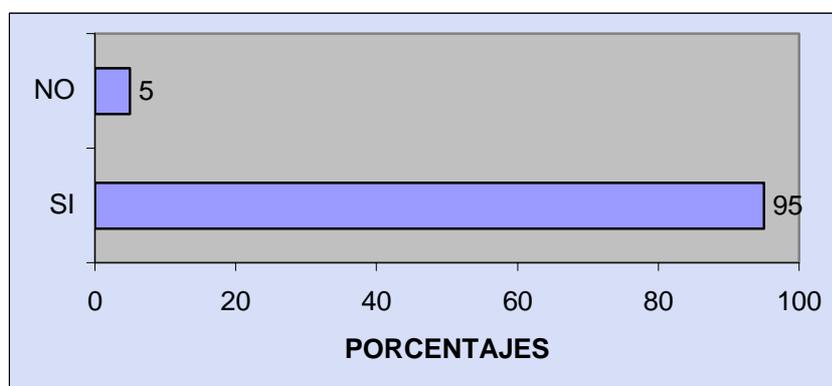
FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

Por la importancia que reviste la huelga como un medio lícito de presión a utilizarse por los trabajadores hacia el patrono a efecto de obtener las mejoras pretendidas dentro de un conflicto de carácter económico social, los entrevistados consideraron en un alto porcentaje debería de obtenerse el apoyo de la mitad mas uno del total de trabajadores de la empresa para que ese movimiento pueda ser declarado legal, situación a la que se suma un 15% mas de los entrevistados que consideraron que dicha mitad mas uno no sería suficiente sino mas bien se necesitaría del apoyo de las dos terceras partes del total de trabajadores del centro de trabajo de que se trate. Dijeron los entrevistados que no puede concebirse un movimiento de huelga con el apoyo de menos porcentaje de trabajadores ya que de esa forma no tendría legitimidad el movimiento y solamente se afectaría la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que no estén de acuerdo con el conflicto planteado.

De las personas entrevistadas, un 5% consideró que para ir a huelga debería regularse solamente que se cumpla con el requisito de plantearse mejoras reivindicativas por parte de los trabajadores, con el solo apoyo de aquella cantidad que también se requiere como mínimo para formar un sindicato, ya que con veinte trabajadores apoyando un movimiento debería ser suficiente para que el juez la declare legal. Nadie consideró que debería de elevarse los porcentajes indicados por el cuestionamiento planteado.

Quinta pregunta

¿Considera usted prudente que en caso el movimiento no alcance el apoyo del porcentaje anterior, sea obligatorio que las partes se sometan al proceso de arbitraje?



FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

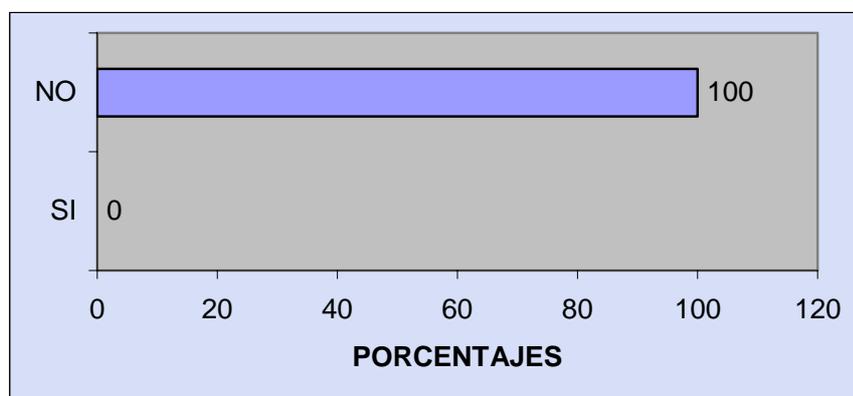
El 95% de los entrevistados considera que el arbitraje obligatorio debería ser una opción utilizable por las partes en un conflicto de intereses en aquellos casos en los que los trabajadores no obtengan el apoyo de un porcentaje requerido por la ley, que en la actualidad está constituido por la mayoría absoluta de los trabajadores de

una empresa. Indicaron los entrevistados que el hecho de no haber obtenido tal apoyo no debería significar un obstáculo para que las mejoras pretendidas no sean objeto de una valoración por un órgano judicial que en determinado momento podría fallar otorgándolas, aunque fuera parcialmente, lo cual sería un logro a cambio de que el conflicto se de por finalizado sin que en realidad haya sido resuelto; sino mas bien debería ser solamente un indicador para que se decida la fase a seguir que podría ser la huelga o el arbitraje como dos opciones para las partes en conflicto.

Solamente el 5% de los entrevistados consideró que si no se logra el apoyo del porcentaje mínimo requerido por la ley, el movimiento no es legítimo y debe desestimarse y no continuarse con el proceso, ello en virtud de que un conflicto debe considerarse colectivo solamente cuando este respaldado por un fuerte apoyo por parte de los trabajadores de la empresa, de lo contrario debería considerarse que el apoyo lo tiene el patrono y por la tanto declararse sin lugar el emplazamiento planteado denegándose las pretensiones en él contenido. Los entrevistados resaltaron el hecho de que existe legitimidad para plantear y sostener un conflicto colectivo cuando al menos la mayoría absoluta de trabajadores de una empresa lo apoyen, de lo contrario no existe tal legitimidad y por lo tanto el conflicto es insostenible. Indicaron que en materia sindical y de negociación colectiva, prevalece el principio de respeto a la voluntad de las mayorías, en el presente caso al no obtenerse el apoyo de la mitad mas uno de los trabajadores, significa que la voluntad de las mayorías es que el conflicto no continúe y por lo tanto es infundado y así debería de declararse por parte del juez que conozca del asunto y que le corresponda resolverlo luego de agotados los procedimientos de conciliación regulados en la ley.

Sexta pregunta

¿Cree usted correcto que el Código de Trabajo exija como mínimo el apoyo de la mitad más uno de los trabajadores de una empresa, para declarar la legalidad de un movimiento de huelga, mismo porcentaje que es requerido para el arbitraje obligatorio?



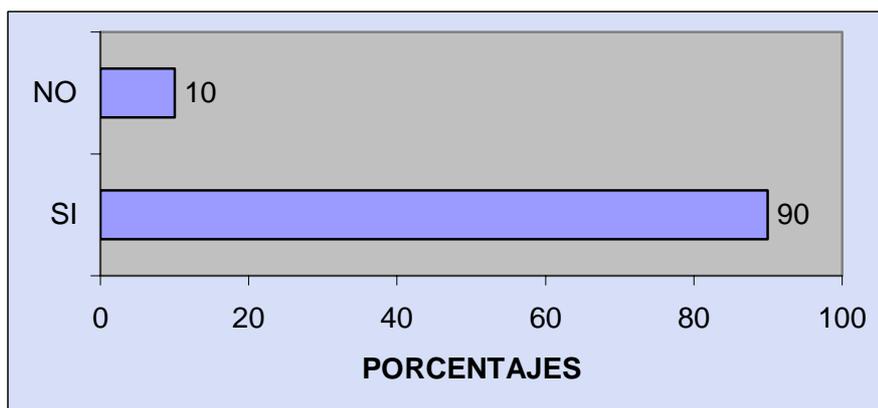
FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

La totalidad de las personas entrevistadas consideró que es totalmente equivocado el hecho de que el Código de Trabajo requiera para la declaratoria de legalidad de una huelga, el apoyo de la mitad más uno de los trabajadores que hayan iniciado su relación labora con el patrono de que se trate, con antelación al planteamiento del conflicto, mismo porcentaje que se requiere para acudir al arbitraje obligatorio. Indicaron los entrevistados que al requerirse el mismo requisito para ambas figuras hace que una de ellas no pueda aplicarse, en este caso toca al arbitraje obligatorio su inaplicabilidad; indicaron que tal y como está planteada la regulación legal de ambas figuras, hace imposible acceder a la segunda ya que ella solo es posible cuando no se pueda llegar al mínimo de apoyo requerido por el primero. Esa contradicción legal hace inaplicable el arbitraje obligatorio en nuestro medio. Al no haberse obtenido ningún criterio que difiera del planteado, es

sumamente ilustrativo el considerar que el arbitraje obligatorio es inaplicable, lo cual ha sido generado por la desregulación de que fue objeto cuando los legisladores modificaron el porcentaje de apoyo requerido para que los trabajadores puedan estallar la huelga, sin que se modificara el porcentaje requerido para que en caso no se logre ese apoyo, el conflicto pueda ser sometido al arbitraje.

Sexta pregunta

¿Considera usted que la contradicción referida en el cuestionamiento anterior vede a las partes en conflicto la posibilidad de acudir al arbitraje obligatorio?



FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

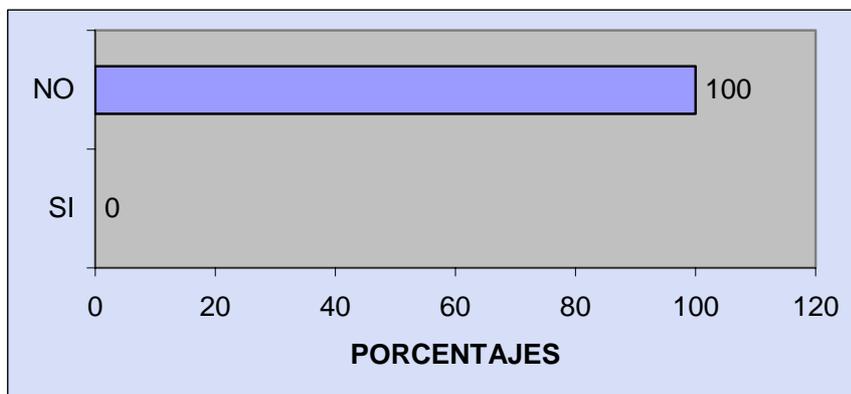
El 90% de los entrevistados consideró que la contradicción que aparece en el Código de Trabajo respecto de las figuras de la huelga y el arbitraje obligatorio, hace nugatoria para las partes en conflicto el acceso al segundo ya que al no obtenerse el apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa para acudir a la huelga, tampoco se obtiene el apoyo del mínimo requerido para ir a arbitraje, poniéndose fin al conflicto planteado sin que se hayan resuelto de una manera eficaz

las cuestiones que lo motivaron y por tanto manteniéndose ese descontento en el centro de trabajo.

No obstante el criterio anterior, el 10% de los entrevistados consideraron que esa contradicción legal en determinado momento veda la aplicación del arbitraje obligatorio, sin embargo las partes de común acuerdo pueden ir a ese procedimiento ya que también en la legislación laboral está regulada la figura del arbitraje facultativo; en tal virtud, depende de las partes en conflicto el acceder a un procedimiento que puede serles beneficioso, lo que sucede es que en la práctica es difícil llegar a ese tipo de acuerdos por las partes en conflicto, pero la opción está en la ley.

Octava pregunta

¿Considera usted que al no estar claramente regulada la figura del arbitraje obligatorio sea un obstáculo al ejercicio del derecho de libertad sindical?



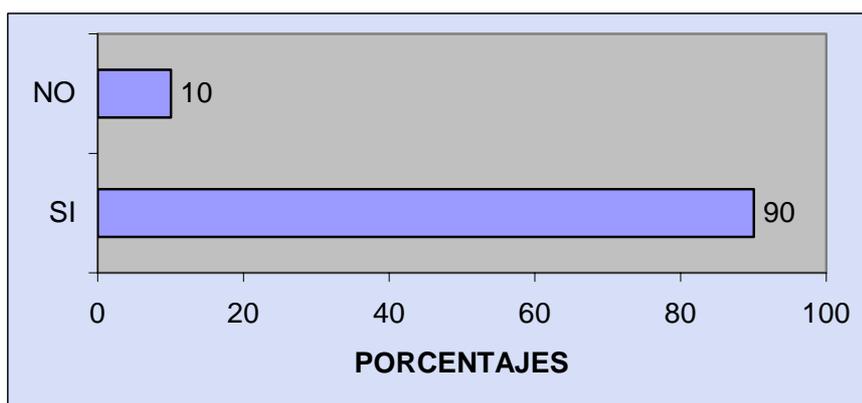
FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

Del total de entrevistados, ninguno considera que la contradicción contenida en la ley sea un obstáculo para el ejercicio del derecho de libertad sindical, ya que ese

es un derecho que va mucho mas allá que el planteamiento de un conflicto colectivo, la libertad sindical también significa el organizarse sindicalmente, el de afiliarse a una organización sindical o desafiliarse de ella. La libertad conflictual solamente es una parte del ejercicio de la libertad sindical, por lo que el que no se pueda llevar a cabo no significa que ese derecho, constitucionalmente consagrado, se haga nugatorio.

Novena pregunta

¿Considera usted que al no estar claramente regulada la figura del arbitraje obligatorio sea un obstáculo al ejercicio del derecho de negociación colectiva?



FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

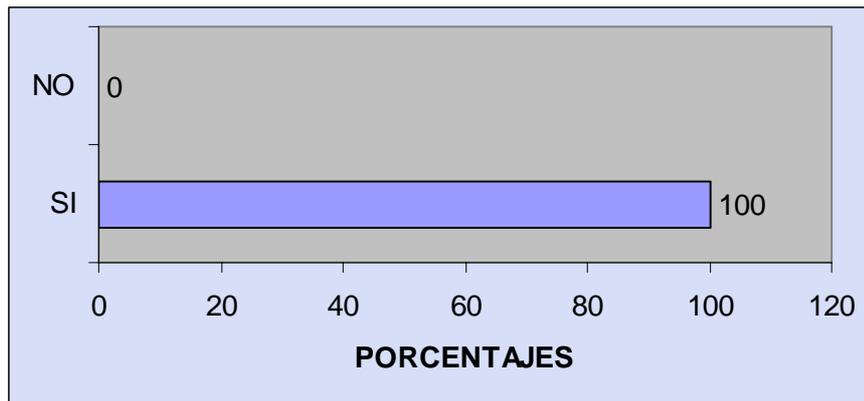
El 90% de los entrevistados consideraron que la no regulación clara del arbitraje obligatorio en la legislación laboral guatemalteca, es un obstáculo al derecho de negociación colectiva, la cual tiene como fin último la concreción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo; pero, que también se lleva a cabo por medio de la sentencia colectiva o del laudo arbitral, figuras que se hacen nugatorias en el presente caso porque los trabajadores ya no verán concretado ese objetivo final, lo cual hubiera sido posible (la emisión de un laudo arbitral) al no poderse concretizar la

sentencia colectiva en virtud de no encontrar el apoyo del porcentaje requerido por la ley para que el juzgador declare la legalidad de la huelga. La negociación colectiva conlleva diversos aspectos e instancia, que van desde el arreglo directo hasta la concreción de la huelga con la consecuente sentencia colectiva y el laudo arbitral; si se obstruye una de esas opciones, erróneo sería decir que no se está obstruyendo el derecho de negociación colectiva.

Solamente el 10% de las personas entrevistadas consideró que la falta de claridad en la ley respecto del arbitraje obligatorio en nada perjudica el ejercicio del derecho de negociación colectiva, ya que por medio de ellas las partes de común acuerdo puede acceder a la solución efectiva de sus controversias y la ley regula que ello puede realizarse con la sola participación de las partes, lo cual significa que la negociación colectiva es una cosa distinta a la del arbitraje obligatorio. Al arbitraje obligatorio se accede en los casos que la misma negociación colectiva falla, lo cual confirma que son dos instituciones totalmente distintas y por lo tanto una no es obstáculo para la otra y viceversa. Indicaron que si en un conflicto colectivo que se tramita judicialmente no se encuentran las soluciones adecuadas, las partes tienen la opción de seguir negociando en forma directa y si su voluntad es la de encontrar arreglos lo van hacer sin la intervención de terceros. La negociación colectiva es un derecho que se puede ejercer en cualquier momento aunque la vía judicial haya sido infructuosa por incumplimiento de requisito que, en todo caso son necesario para establecer condiciones relacionadas con la legitimidad. Si el laudo arbitral o la sentencia colectiva va a beneficiar a todos los trabajadores, justo es que al menos la mayoría de ellos apoyen el movimiento iniciado y planteado por la organización respectiva.

Décima pregunta

¿Considera oportuna una reforma al Código de Trabajo a efecto de regular de nuevo el arbitraje obligatorio?



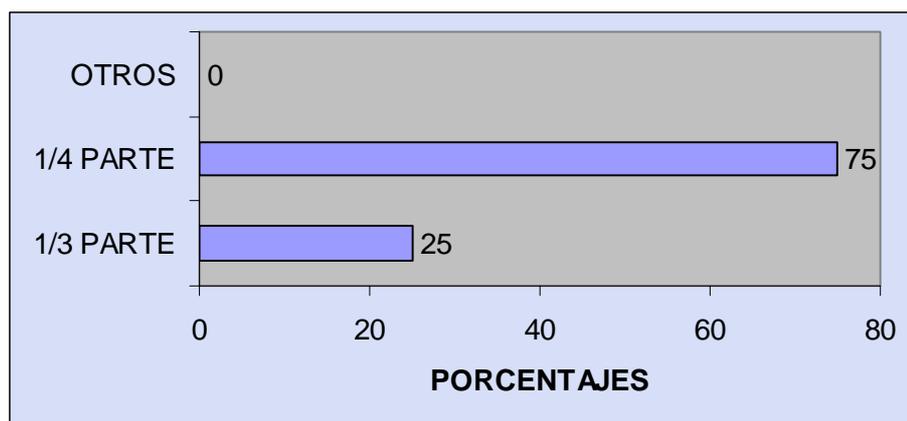
FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

A pesar de las diferencias de criterio encontradas luego de analizadas las respuestas a los cuestionamientos anteriores, la totalidad de entrevistados consideró que es oportuna una reforma legal que ponga fin a ese problema jurídico que, dicho sea de paso, surgió luego de las reformas introducidas al Código de Trabajo mediante el Decreto número 13-2001 del Congreso de la República. Indicaron que de esa forma se evitarían las contradicciones encontradas y daría la oportunidad a las partes en conflicto, de una efectiva solución.

Los entrevistados dejaron claro que en caso se haga una propuesta de reforma legal, deben tenerse muy en cuenta aspectos concretos tales como la cultura de incumplimiento voluntario de las normas laborales por parte de los patronos, para pensar en un procedimiento expedito para los trabajadores. Lejos de poner a éstos últimos más trabas en la solución del conflicto, debería de facilitárseles su solución.

Undécima pregunta

¿En caso de respuesta afirmativa al cuestionamiento anterior, cual considera que debería ser el porcentaje requerido en cuanto al apoyo al movimiento iniciado?



FUENTE: Entrevistas realizadas en agosto de 2006.

Por el resultado obtenido en el cuestionamiento anterior, fue pertinente agregar el presente para establecer el criterio de los entrevistados en cuanto al porcentaje que sería mas idóneo para considerarse que los trabajadores se encuentran legitimados en un movimiento de esa naturaleza; de esa cuenta se pudo establecer que el 25% de los entrevistados consideró que para encontrar esa legitimidad sería necesario el apoyo de al menos una tercera parte del total de trabajadores que hayan iniciado su relación de trabajo con antelación al planteamiento del conflicto, de esa forma al no poder ir a huelga (por necesitarse la mayoría absoluta) se tendría la opción del arbitraje obligatorio. Sin embargo, un 75% de los entrevistados consideró suficiente el apoyo de una cuarta parte del total de trabajadores que hayan iniciado su relación de trabajo con antelación al planteamiento del conflicto para considerar la legitimidad de los trabajadores.

4.2 Necesidad de reforma al Código de Trabajo en materia de arbitraje obligatorio

El análisis planteado a las figuras de arbitraje obligatorio, negociación colectiva y conflictos de carácter económico social, no hacen mas que llevar al ponente a la confirmación de la hipótesis planteada en el respectivo plan de investigación, de tal forma que se puede afirmar con total propiedad que el arbitraje obligatorio, en los casos de falta de apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores en los casos de haberse agotado la fase de conciliación dentro de un conflicto de carácter económico social, quedó desregulado al entrar en vigor el Decreto número 13-2001 del Congreso de la República, ya que para el ejercicio del derecho de huelga se necesita el apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores que han iniciado su relación laboral en la empresa con antelación al planteamiento del conflicto, misma condición que requiere dicho arbitraje, por lo que éste último ya no tiene aplicabilidad. Ante tal situación es sumamente necesario modificar el porcentaje de trabajadores apoyantes para acceder a este arbitraje ya que de no hacerse quedaría desregulado en perjuicio del derecho de sindicación y principalmente el de negociación colectiva, ya que esta última se ve frustrada cuando no se llega a ese porcentaje de apoyo, siempre en perjuicio del fin primordial del derecho colectivo del trabajo que es la concreción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, lo cual puede concretarse también con la obtención de un laudo arbitral.

De no regularse nuevamente el arbitraje obligatorio en estos casos, no hará mas que seguir debilitando ese procedimiento que de hecho es ya escaso en los tribunales de justicia ya que se pudo establecer que en los últimos cinco años no se ha accedido en ningún caso a esa vía, estando pendiente de llegar a ella solamente uno en el cual se ha planteado su obligatoriedad solamente porque los trabajadores prestan un servicio que se considera esencia, pero eso es otra cosa

ya que el arbitraje obligatorio que se analiza es en caso de falta de apoyo de los trabajadores al movimiento, el cual si se dio en el caso de ejemplo ya que de seis mil trabajadores solamente noventa no lo apoyaron. Los pocos casos que se solucionaron por la vía del arbitraje en los últimos cinco años, se tramitaron en esa vía solo porque las partes así lo acordaron y se refieren básicamente a la figura del arbitraje potestativo o voluntario. No es posible que esta situación se siga manteniendo de esa manera, más aún cuando se piensa que tiene su origen en un error del organismo legislativo al emitir el Decreto número 13-2001; pero es un error que ya está por demás establecido sin que las instituciones que en nuestro país que tienen iniciativa de ley hayan hecho una propuesta de reforma en ese sentido, por lo que se espera que sea la Universidad de San Carlos de Guatemala quien lo haga tomando como base el presente estudio, en cumplimiento de las recomendación que adelante se emanan como consecuencia de las conclusiones a las que se arriban. Para ese efecto, el ponente se permite agregar al presente informe final, un anteproyecto de ley, que lleva como objetivo que sea tomado en cuenta y se convierta en una iniciativa a ser enviada al Congreso de la República quien al percatarse de la veracidad y sustentación del problema jurídico planteado no dudará en someterlo al honorable pleno quien tendrá a su cargo enmendar el error incurrido y convertir en ley ese anteproyecto para ser introducido al Código de Trabajo en beneficio de la clase obrera del país, y porqué no decirlo, también en beneficio de los intereses justos de los empleadores, quienes gozarán de la armonía en su centro de trabajo cuando los conflictos allí originados sean resueltos de una manera efectiva.

4.3 Propuesta de reforma de ley y anteproyecto

Para dar cumplimiento a lo indicado en el punto anterior y llevando una secuencia lógica en la presentación del presente informe, el ponente tiene a bien incluir el siguiente anteproyecto de Ley:

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que la solución oportuna de los conflictos laborales generan armonía social en los centros de trabajo, lo cual hará que en Guatemala se concretice la tan anhelada paz social que es una aspiración de todos los países modernos, a lo cual no escapa el nuestro, por lo que está realizando grandes esfuerzos para lograrlo uniéndose de esa manera a la comunidad internacional en la búsqueda de ese fin.

CONSIDERANDO

Que para la concreción de lo anterior se hace necesario regular en forma clara y precisa cada una de las instituciones jurídicas que se desarrollan en los procedimientos para la solución de los conflictos laborales de carácter económico social, especialmente la del arbitraje obligatorio, cuya regulación se vio afectada al reformarse la figura de la huelga mediante el Decreto número 13-2001, dejándose de alguna manera desfasada la otra figura en aquellos casos en que los trabajadores no obtengan el apoyo de las dos terceras partes de los trabajadores de una empresa.

CONSIDERANDO

Que para enmendar ese error es oportuno reformar la figura del arbitraje obligatorio, dejando de esa manera la posibilidad de que las partes en conflicto vean solucionadas sus divergencias de una manera imparcial y atendiendo solamente a las necesidades de los trabajadores sin descuidar en ningún momento los intereses justos de los patronos, lo cual es un principio filosófico sobre el cual descansa la legislación laboral guatemalteca e inspira la actividad de los tribunales y autoridades de trabajo.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA

Artículo 1. Se reforma el Artículo 397 del Código de Trabajo, el cual queda así:

“ARTÍCULO 397: El arbitraje procede:

- 1) Potestativamente:
 - a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y;
 - b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.
- 2) Obligatoriamente:
 - a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado.
 - b) En los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 de este código; y;
 - c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos la cuarta parte del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate. Para este efecto se tomarán en cuenta únicamente aquellos trabajadores que hayan iniciado su relación de trabajo con antelación a la fecha en que se planteó el conflicto respectivo.

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del

respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación. Los Inspectores de Trabajo serán los únicos con facultades inquisitivas en lo que se refiere a la comisión de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social”.

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigor ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA.

CONCLUSIONES

- 1.- Los conflictos laborales de intereses surgen en los centros de trabajo como consecuencia de la falta de satisfactores para las necesidades principales de las partes, específicamente de los trabajadores, por lo que se considera que la solución adecuada a los planteamientos formulados, generará paz social y armonía.
- 2.- La mayoría de los actores sociales dentro de la aplicación práctica del derecho del trabajo desconocen el hecho de que el arbitraje puede ser utilizado para la solución de los conflictos laborales de carácter económico social, lo cual es consecuencia de su poco uso, especialmente porque solo ocurre cuando las partes así lo acuerdan en forma potestativa.
- 3.- El arbitraje obligatorio no se ha utilizado porque sólo aplica para los trabajadores que presten servicios públicos esenciales y en los casos en que habiendo sido declarada legal la huelga esta no se realiza. En el país estos casos tiene rara ocurrencia.
- 4.- Además, aplicaba en el caso de que realizado el recuento necesario para la declaratoria de huelga legal, no se obtenía la mayoría calificada, dos terceras partes, que establecía la norma reformada y si se alcanzaba la mayoría absoluta del total de los trabajadores de la empresa en cuestión, normativa que reformó el Decreto 13-2001

RECOMENDACIONES

- 1.- Deben crearse las normas para que se use más el arbitraje como un medio de solución de los conflictos laborales, especialmente en el caso cuando no hay apoyo de la mayoría absoluta del total de trabajadores de una empresa.
- 2.- Las federaciones, confederaciones, centrales y demás organizaciones sindicales de segunda y tercera categoría, deben hacer saber a sus respectivos afiliados, el obstáculo legal existente para la utilización del arbitraje obligatorio en la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social.
- 3.- Los patronos y trabajadores organizados del país, cuando surja una controversia de carácter económico social en su centro de trabajo, deben tratar de encontrarle una solución efectiva a la misma, a fin de promover la armonía en las relaciones laborales. Esto implica, solucionar las necesidades de los trabajadores, tomando en cuenta las posibilidades económicas de las empresas, para que puedan ser sostenibles.
4. El Congreso de la República debe emitir la normativa legal que modifique el inciso c) del numeral 2) del Artículo 397 del Código de Trabajo para que la regulación legal del arbitraje obligatorio tenga sentido, por considerarse una fase indispensable en la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto; y Guillermo Cabanellas, **Tratado de política laboral social**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1972.

BIELSA, Rafael. **Derecho administrativo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Argentina, 1947.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.

CABANELLAS, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. librerías bibliográficas Omeba, 1966.

CABANELLAS, Guillermo, **Derecho sindical y corporativo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Atalaya, 1946.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t., 1vol. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Material de apoyo**, curso derecho del trabajo I. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1995.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos P & L, 1996.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.

DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Impresora La Ley, S. A. 1972.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. **Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos.** Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil.** Madrid, España: Ed. Gráficas González, Miguel Servet, 1961.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1962.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Colección Textos Jurídicos No. 9., Guatemala: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A., 1975.

Legislación:

Constitución Política de la República. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, 1952, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Microsoft Corporation. Biblioteca de Consulta **Microsoft Encarta 2005**. 1993-2004.

Real Academia de la Lengua Española. "**Diccionario**", <http://rae.es> (23 de agosto de 2006).