

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

**SOLUCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO CUANDO EL ARBITRAJE ES  
CONTRADICTORIO A LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SINDICALES**

**CARLOS ALBERTO GIRÓN SÁNCHEZ**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2012**

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

**SOLUCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO CUANDO EL ARBITRAJE ES  
CONTRADICTORIO A LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SINDICALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CARLOS ALBERTO GIRÓN SÁNCHEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES DE  
ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana  
**VOCAL II:** Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
**VOCAL III:** Lic. Luis Fernando López Díaz  
**VOCAL IV:** Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
**VOCAL V:** Br. Pablo José Calderón Gálvez  
**SECRETARIO:** Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. Jorge Mario Yupe Carcamo  
**Vocal:** Lic. Obdulio Rosales Dávila  
**Secretario:** Licda. Mirza Eugenia Irungaray López

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Licda. Eloisa E. Mazariegos Herrera  
**Vocal:** Lic. German Augusto Gómez Cachin  
**Secretario:** Licda. María del Carmen Mansilla

**RAZÓN:** Únicamente el autor es responsable del las doctrinas sustentadas y Contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS  
Abogado y Notario  
10 Avenida 13-58 zona 1  
Tel. 59838908



Guatemala, 26 de abril del 2011.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Castro Monroy:

Agradezco el permitirme colaborar con mi casa de estudios y por ello, en cumplimiento del nombramiento emanado por la jefatura, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante **CARLOS ALBERTO GIRÓN SÁNCHEZ**, respetuosamente me permito informarle a usted lo siguiente:

1. Al estudiante, se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta, cuyo título es "**SOLUCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO CUANDO EL ARBITRAJE ES CONTRADICTORIO A LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SINDICALES**". El contenido científico y técnico es un tema de actualidad, de suma importancia en el ámbito laboral; en la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social.



2. Los métodos y técnicas utilizadas son adecuadas y se hicieron en base a los lineamientos de la investigación científica y a través de la cual logró comprobar la hipótesis planteada, asimismo se desarrolló técnicamente la bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente.
  
3. En mi opinión el estudiante presenta criterios congruentes, acertados y muy enriquecedoras en cuanto a la similitud que existe entre el requisito numérico requerido para la huelga y para el arbitraje obligatorio, mismos que plasmó en todo el contenido, en las atinadas conclusiones y recomendaciones realizadas, por ello, considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado.
  
4. Por lo tanto, considero que el presente trabajo de investigación, constituye un aporte científico en el campo del derecho de trabajo; al darnos un enfoque distinto del procedimiento colectivo regulado en la legislación guatemalteca y que servirá de consulta no solo a los alumnos sino también a los profesionales del derecho.

El trabajo se enfoca en su contenido jurídico social, doctrinario e investigativo que directamente le es aplicable en el campo laboral, en mi calidad de asesor emito: Dictamen favorable a efecto de que el mismo continúe con el trámite correspondiente para su evaluación; en virtud que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



Con muestras de mi más alta consideración y estima aprovecho para suscribirme como su atento y seguro servidor.

ATENTAMENTE



LIC. ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 2782



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

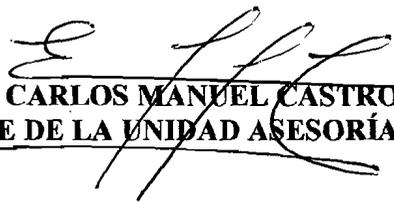
Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintisiete de abril de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CARLOS AUGUSTO BARRERA LEMUS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **CARLOS ALBERTO GIRÓN SÁNCHEZ**, Intitulado: **"SOLUCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO CUANDO EL ARBITRAJE ES CONTRADICTORIO A LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SINDICALES"**.

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
CMCM/jrvch.



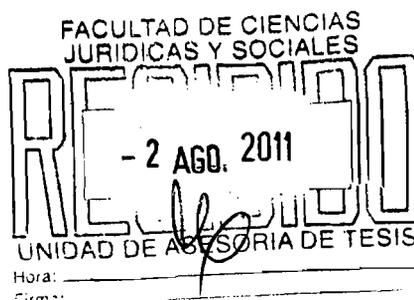
Lic. CARLOS AUGUSTO BARRERA LEMUS  
Abogado y Notario  
14 calle 9-07, oficina 5  
Tel. 22328073



Guatemala, 2 de agosto del 2011.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de fecha veintisiete de abril de dos mil once, procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller **CARLOS ALBERTO GIRÓN SÁNCHEZ**, intitulado: **SOLUCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO CUANDO EL ARBITRAJE ES CONTRADICTORIO A LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SINDICALES.**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir el siguiente:



## **DICTAMEN**

- a. El trabajo de tesis del bachiller Carlos Alberto Girón Sánchez, se enfoca en una problemática jurídico-social que se manifiesta dentro del campo del derecho del trabajo y, su análisis revela un verdadero obstáculo para los trabajadores al querer ejercer su derecho de negociación colectiva por no poder cumplir con el requisito numérico establecido en la ley, haciéndose necesario una reforma a la legislación laboral sobre la materia.
  
- b. Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, que permitieron al estudiante facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar los temas. La técnica de investigación documental se aplicó mediante el análisis de las doctrinas de diferentes juristas.
  
- c. El estudiante observó las instrucciones y recomendaciones que se le hicieron en cuanto al desarrollo del trabajo, e hizo los cambios sugeridos. La redacción fue corregida en algunas partes del trabajo.
  
- d. Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución del tema.
  
- e. La bibliografía consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado
  
- f. En conclusión, el trabajo constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho, por el enfoque que se le ha dado y su contribución científica es relevante.



Por lo expuesto, considero que el trabajo de tesis del bachiller **CARLOS ALBERTO GIRÓN SÁNCHEZ**, es muy interesante y llena los requisitos establecidos en el Normativo relativo a la elaboración de tesis, por lo que emito: **Dictamen favorable** para que pueda ser discutido en el examen general público de tesis.

Atentamente

**LIC. CARLOS AUGUSTO BARRERA LEMUS,**  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 4119



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

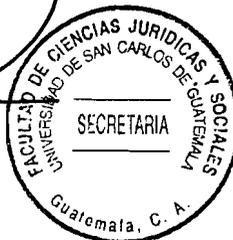
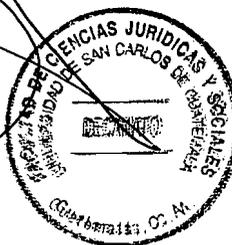


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS ALBERTO GIRÓN SÁNCHEZ, Titulado SOLUCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO CUANDO EL ARBITRAJE ES CONTRADICTORIO A LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SINDICALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/silh.





## DEDICATORIA

**A JEHOVÁ, DIOS DE ABRAHAM  
ISAAC Y JACOB:**

Gracias por tu paciencia, bondad, sabiduría y misericordia para conmigo y mi familia, ya que sin ti, no me hubiera sido posible llegar a la meta. Mi triunfo es tu triunfo.

**A MI MADRE:**

Por su cariño incondicional y ayuda, que hicieron posible que se realizara la presente tesis.

**A MI FAMILIA:**

Por su comprensión y lealtad, ya que han estado conmigo en las buenas y malas.

**EN ESPECIAL:**

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

# ÍNDICE



**Pág.**

Introducción.....

i

## CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	01
1.1. Antecedentes evolutivos e históricos de derecho de trabajo....	01
1.2. Principios fundamentales del derecho de trabajo.....	03
1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	11
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	13
1.5. Sujetos del derecho de trabajo.....	15

## CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo.....	23
2.1. Antecedentes históricos.....	23
2.2. Naturaleza jurídica.....	24
2.3. Finalidades.....	25
2.4. Instituciones.....	26
2.5. La asociación profesional o sindicatos.....	28
2.6. Formas de normacion colectiva.....	31
2.7. Formas de expresión colectiva.....	36



### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. Derecho procesal de trabajo.....	47
3.1. Antecedentes históricos.....	48
3.2. Naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo....	48
3.3. Importancia y objeto del derecho procesal de trabajo...	49
3.4. Principios de derecho procesal de trabajo.....	50
3.5. Derecho procesal colectivo.....	51
3.6. Principios rectores del derecho colectivo.....	52
3.7. ¿Qué es el conflicto?.....	53
3.8. Sujetos y partes procesales.....	55

### CAPÍTULO IV

4. Organización de los tribunales en materia colectiva.....	59
4.1. Integración del tribunal de conciliación.....	60
4.2. Integración del tribunal de arbitraje.....	61
4.3. Clasificación de arbitraje.....	63
4.4. El procedimiento colectivo.....	65
4.5. Alternativa para las partes procesales al concluir con la fase de conciliación.....	74



## CAPÍTULO V

**Pág.**

5.	Determinación de a similitud numérica de trabajadores necesarios para conformar el tribunal de arbitraje obligatorio y los necesarios para solicitar la declaración de legalidad de la huelga.....	77
5.1.	Estudio jurídico del Artículo 241 del Código de Trabajo.....	77
5.2.	Estudio jurídico del Artículo 397 del Código de Trabajo.....	78
5.3.	En qué consiste la obstaculización a la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	80
5.4.	La solución del conflicto colectivo cuando el arbitraje es contradictorio a los principios laborales y sindicales.....	81
5.5.	Consecuencias económicas, morales, sociales y políticas de la negativa injustificada del empleador a someter el asunto voluntariamente a un tribunal de arbitraje.....	90
5.6.	En qué consiste la contradictoria del arbitraje con los principios de trabajo.....	91
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>93</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>95</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>97</b>



## INTRODUCCIÓN

El procedimiento colectivo de carácter económico social que se encuentra contenido en el Código de Trabajo, no cumple con los principios generales del derecho de trabajo, especialmente con el principio de tutelaridad; ya que pone de manifiesto la influencia patronal en el ordenamiento jurídico; al regular un número similar de trabajadores que apoyen el conflicto colectivo; como requisito para efectivizar la huelga y el arbitraje obligatorio, dando como resultado que el arbitraje obligatorio pueda sustituir a la huelga. Además, el número requerido para ambas instituciones es imparcial e imposible de superar por las organizaciones sindicales; por lo tanto, el procedimiento colectivo se convierte en inoperante cuando el patrono injustificadamente; no manifiesta su deseo de someterse a un arbitraje voluntario y los trabajadores no están en posibilidades numéricas para iniciar una huelga o solicitar un arbitraje obligatorio.

Se plantea como hipótesis que ante la realidad de que las organizaciones sindicales que existen actualmente en el país, no tienen los suficientes trabajadores afiliados a ellos, situación que es conocida por los empleadores y legisladores; es evidente que al requerirles a los trabajadores para iniciar una huelga o un arbitraje obligatorio la mitad más uno o la mayoría absoluta de los trabajadores que apoyen el conflicto; que al final de cuentas, es la mitad más uno; resulta imposible de continuar con el trámite del conflicto colectivo, donde los trabajadores están solicitando mejoras a sus condiciones de trabajo, y no les serán concedidas por no poder presionar legalmente al patrono a concederlas.

En cuanto a los objetivos que se esperan lograr con la investigación, es encontrar un camino legal, práctico y basado en la realidad laboral en que se encuentran los trabajadores, al querer suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo que supere las condiciones en las que se encuentran; es decir, que la solución planteada en la

investigación está basada en teorías doctrinarias y reales para no caer en ilegalidades que puedan tener consecuencias negativas para los trabajadores.

El presente trabajo está conformado por cinco capítulos; el primero, se refiere a las generalidades del derecho de trabajo, para tener un mejor punto de vista de las relaciones de trabajo, los principios fundamentales que se deben proteger de manera preferente, su fuente, de donde surge a la vida y los sujetos del derecho de trabajo, quiénes son los actores principales de este derecho y dónde se ejercita la acción al volverse antagónicos; el capítulo segundo, se encuentra conformado por lo que es el derecho colectivo de trabajo, su estructura fundamental, sus antecedentes históricos, su naturaleza jurídica, sus formas de normación y sus formas de expresión colectiva, que juntas forman las herramientas para lograr sus objetivos principales; el capítulo tercero está contenido, con lo que es el derecho procesal colectivo con todas sus generalidades y clasificaciones y los sujetos procesales; el capítulo cuarto está contenido con la organización de los tribunales de trabajo en materia colectiva, ya que es diferente su estructura con los tribunales del derecho común; el capítulo quinto, contiene un estudio jurídico de los Artículos relativos a la huelga y al arbitraje y su posible aplicación al terminar la fase de conciliación sin que el patrono desee someterse al arbitraje voluntario.

Los métodos empleados en la investigación fueron el analítico, sintético, inductivo y deductivo; con los que se realizaron los análisis de la doctrina y legislación relacionados a los conflictos colectivos y los principios laborales. La técnica fue la bibliográfica, con la cual se seleccionaron los temas apropiados.

Esta investigación sirve a las organizaciones sindicales, ya que en ella se describe una alternativa jurídica; al no tener el número suficiente de trabajadores que apoyan el conflicto colectivo de carácter económico social y que es de utilidad para la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo en un momento dado.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

#### 1.1. Antecedentes evolutivos e históricos del derecho de trabajo

El derecho laboral durante la historia ha sido de transcendencia muy importante, ya que desde la división de las clases; los ricos acapararon la mayor cantidad de medios de producción para ser explotados; y los pobres, no alcanzaron a poseer los medios necesarios para su subsistencia.

La lucha de clases empieza con la esclavitud y conforme va pasando la historia se van dando cambios, como la Revolución Francesa (1789), y la Revolución Industrial inglesa (a finales del siglo XVII). Principalmente la Revolución Industrial vino a imponer a los trabajadores tremendas condiciones de trabajo en las fabricas; implementándose las famosas **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 de que éste se ponía; situación que se agravó mucho más con el invento de la luz eléctrica y su utilización a nivel industrial (1882); con lo cual las jornadas se alargaron por mucho más tiempo durante la noche; pues la oscuridad no sería un obstáculo para interrumpir la producción.



Las jornadas de trabajo tuvieron un incremento excesivo para los trabajadores, dando grandes ganancias para los empleadores y elevando los niveles de demanda a sus productos; dando como resultado que la producción vaya necesitando y utilizando más la mano de obra, que era contratada en las condiciones que los empresarios imponían; es decir, que pagaban salarios que a ellos les convenían sin ningún límite. En esta etapa, es donde se inicia la explotación del hombre por el hombre y para llegar al punto en que actualmente se encuentra el derecho laboral, sucedieron una serie de eventos que cambiarían el rumbo de la historia.

El nacimiento del derecho laboral marcó los primeros antecedentes del derecho colectivo de 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. Las luchas de clases emprendidas por parte de los trabajadores, es lo que motivó la vida del derecho individual de trabajo, habiéndose obtenido las primeras regulaciones en esta materia; tales como: la jornada de trabajo de ocho horas, el salario justo o remunerado, condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, hasta llegar a las instituciones que forman parte del derecho colectivo de trabajo como lo es la sindicalización; de la que se comenzó a hablar en 1919, con la firma del tratado de paz de la primera guerra mundial (Tratado de Versalles), en el cual se incluye un ente u organismo encargado de velar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo a nivel mundial, que viene a ser un elemento principal de los principios laborales, como lo es la paz universal, tanto en los centros de trabajo como a nivel social.

El magistrado guatemalteco Raúl Antonio Chicas Hernández, en su estudio del surgimiento del derecho colectivo de trabajo expone: “Que los trabajadores se han visto obligados desde cierto punto de vista a actuar en forma colectiva, y obrar conjuntamente en el actual sistema de producción, es decir, que mientras que el derecho individual de trabajo se limita a regular ciertas figuras laborales (no así menos importantes), el derecho colectivo de trabajo se extiende a regular otras figuras jurídicas que se van creando conforme su evolución, como lo es, el sindicato, grupos coaligados, huelga, paro, reglamento de trabajo, pactos colectivos, arreglo directo, vía directa, etc.”<sup>1</sup>

## **1.2. Principios fundamentales del derecho de trabajo**

Para la comprensión del presente trabajo, es necesario entender el porqué de los principios fundamentales; se les llama así porque son la piedra angular de las relaciones laborales y del derecho laboral; es decir, que si no fueran considerados fundamentales, no sería posible mantener la paz dentro de los centros de trabajo y es necesario entenderlos para aplicar de mejor forma las Leyes de Trabajo y Previsión Social, tanto en su parte sustantiva como procesal; a tal grado que el desconocimiento de dichos principios por parte de los trabajadores, da como resultado que se siga dando la explotación laboral.

---

1. Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Apuntes de derecho procesal de trabajo*. Pág. 36



## **I. Principio tutelar de los trabajadores**

Este principio es el más importante, porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho de trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica preferente.

Como se sabe, el trabajador siempre se va a encontrar en una situación de desventaja en la relación laboral con el patrono, especialmente en el plano económico; porque no tiene los medios de producción que le generen los medios para poder subsistir y cumplir con sus necesidades básicas; como lo son: la comida, el vestido, la alimentación, la educación y recreación de sus hijos.

De manera que el derecho de trabajo, trata a través de la ley, de compensar esta desigualdad y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador, que es la parte económicamente más débil de la relación laboral. Esto no quiere decir que se viole el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, ya que la misma estipula una serie de normas que regulan el comportamiento de ambos sujetos de la relación laboral.

Pero en el derecho laboral, el trabajador necesita de una protección especial contra la parte empleadora, porque en realidad no hay igualdad entre ambos económicamente hablando; debido a que la filosofía del empleador, es que la mano de obra no vale lo

suficiente como para igualarla con el capital y los medios de producción que ellos tienen, generando así la desigualdad, no en cuanto a la persona que el principio de igualdad protege, sino que en cuanto a los medios de producción que ambos sujetos tienen; es decir, que mientras el empleador tiene los medios de producción, el trabajador tiene la mano de obra necesaria para transformar esos medios de producción; por lo tanto, ambos son importantes en el proceso productivo.

El ejemplo más claro del principio tutelar, está contenido en el Artículo 30 del Código de Trabajo, cuando regula: “Que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, por ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En el Artículo 78 del mismo cuerpo legal se establece: “Que la terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique al trabajador y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la causa en que fundó el despido...”

Por último, el Artículo 89 último párrafo del Código de Trabajo preceptúa: “En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón

de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.

## **II. Principio de garantías mínimas**

El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas
- Protectoras del trabajador
- Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo, porque es realmente lo menos que el Estado debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo: el salario mínimo, que se entiende, no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

La característica de estas normas sociales consiste en que son irrenunciables únicamente para el trabajador; es decir, que el patrono sí puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto

que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas; es decir, de cumplimiento forzoso, aun en contra de la voluntad de los particulares. Así, se sabe que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo, son nulas de pleno derecho.

Las garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios; como por ejemplo: los contratos individuales, contratación colectiva, los pactos colectivos o convenios colectivos; es decir, que a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo, por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas; como por ejemplo: aumento al salario por encima del mínimo que la ley establece para el trabajo o actividad de que se trate o bien; reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo o aumentando los días de vacaciones. Pero el mecanismo más efectivo para superar las garantías mínimas establecidas en las leyes, es el pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya que constituye una herramienta para los trabajadores organizados, conformando una fuerza laboral inclinada a mejorar las condiciones laborales en las cuales se encuentran y están en condiciones de negociar dicho pacto colectivo con el patrono, quien está obligado a sentarse a negociar con los trabajadores buscando una solución donde ambas partes ganen.



### III. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

Algunos tratadistas tratan de definirlo cuando dicen: "Que toda norma jurídica es imperativa, pues es una regla de conducta, cuya observación se encuentra garantizada por el Estado, ya que la característica de todo el orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado, es decir, que si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales".<sup>2</sup>

El derecho de trabajo es un derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una doble dirección; primero: se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos direcciones; y por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en las leyes y en las normas que les sean supletorias.

La justificación de la imperatividad del derecho de trabajo, resulta de la naturaleza

---

2. Franco López, César Landelino. **Derecho de trabajo guatemalteco**. Pág. 13

misma de las relaciones económicas de producción, las relaciones entre el capital y el trabajo. Se expuso en renglones anteriores, que no puede concebirse que el capital se negara a utilizar el trabajo ni éste a aquél, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro; que fundamentalmente son: respecto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador, la defensa de su salud y de su vida y para el capital; el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable.

#### **IV. El derecho de trabajo es realista y objetivo**

- **Realista:** Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.
- **Objetiva:** Porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Es decir, que este principio no sólo busca la solución a los conflictos que se llegan a dar en los centros de trabajo de una manera legal; sino que a la vez que la solución al conflicto también sea justa para los intereses de ambas partes de la relación laboral.

## **V. El derecho de trabajo es una rama del derecho público**

Se dice que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; así también porque trata de defender y proteger los derechos de la mayoría de los trabajadores y no de uno solo; es decir, que los beneficios que se ganen en determinada negociación, no sólo serán para los que negociaron sino para todos los trabajadores que laboran en el centro de trabajo, estén o no apoyando la negociación.

## **VI. El derecho de trabajo es un derecho democrático**

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores; que constituyen la mayoría de la población, realizado así una mayor armonía social, no sólo dentro de los centros de trabajo sino que fuera de ellos, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

## **VII. EL derecho de trabajo es esencialmente conciliador entre capital y trabajo**

Esto se refiere a que el derecho de trabajo no sólo busca la regularización de las relaciones de trabajo sino que fija los mecanismos necesarios para que se puedan solucionar los conflictos que nacen en los centros de trabajo; es decir, que busca avenir

a las partes a que lleguen a un acuerdo de manera voluntaria y no obligatoria antes de tener que solucionarlo coactivamente conforme a derecho.

### **1.3. Naturaleza jurídica del derecho trabajo**

En relación a la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, existen varios puntos de vista, como lo son: de las relaciones de subordinación y de igualdad, pero las más acertadas son:

#### **I. Como un derecho privado**

“Hasta antes de la primera guerra mundial (1914-1917), el derecho de trabajo se consideró de naturaleza privada, debido a que privaban todavía los principios de la doctrina liberal, que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de sus servicios. Muchas de las instituciones surgidas en Europa, como la asociación profesional y el pacto colectivo de condiciones de trabajo, eran instituciones de orden privado; es decir, que no se esperaba que funcionasen para los trabajadores, debido a que no estaban en condiciones de poder escoger, ya que no tenían la tutela del Estado y protección de la ley, tanto en lo personal como en lo legal; pues al final quien imponía siempre las condiciones de trabajo, ya sea en los contratos de trabajo como en los pactos colectivos, era la parte empleadora y los trabajadores se tenían que ajustar a ello

sin importar que tan precarias fueran esas condiciones de trabajo; por ser de orden privado esas normas sólo favorecían a la parte económicamente más fuerte”.<sup>3</sup>

## **II. Derecho público**

Esto pone de manifiesto que el derecho no debe inclinarse de manera absurda a favor de alguna de las partes de la relación laboral; porque si no se estaría ante un derecho que más que tutelar sería sin objetivos claros; pues si se inclina mucho la balanza a favor de los trabajadores, entonces las garantías serían muy excesivas y por lo tanto; no habría un equilibrio económico en donde ambas partes de la relación laboral salgan ganando; es decir, que la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla, sólo puede renunciarse a los derechos privados.

## **III. Derecho social**

El derecho de trabajo es considerado como un derecho eminentemente social, debido a que las normas toman como base para regular la conducta de los hombres su individualidad concreta. Atendiendo a la clase social a que pertenecen se clasifican en el campo del derecho social; en cuanto el derecho de trabajo busca regular la conducta del trabajador que pertenece a la sociedad; que sólo tiene su mano de obra para poder obtener los medios necesarios para su subsistencia y poder tener una vida más digna;

---

3. **Ibid.** Pág. 3

es decir, que el derecho social reconoce la desigualdad real y busca corregir la miseria y eliminar los abusos que originan esas desigualdades. En resumen, lo que busca es proteger al pobre y limitar los excesos del poder económico del rico.

#### **1.4. Fuentes del derecho de trabajo**

Para entender cuáles son las fuentes del derecho de trabajo, como en todo el derecho, hay que establecer cuál es el significado de fuentes; que es una metáfora bastante feliz, pues remontare a las fuentes de un río, es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra y la tierra resulta ser el lugar donde se origina; es decir, que hay que buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho. Otros tratadistas opinan diferente en cuanto a las fuentes, algunos dicen: “Que la fuente es la circunstancia social en que se crea el derecho”.<sup>4</sup> A contrario sensu, en el medio guatemalteco la fuente principal del derecho de trabajo es la ley; entre las que se encuentran:

- La Constitución Política de la República de Guatemala
- Convenios y tratados internacionales o regionales
- Código de Trabajo
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo
- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social

---

4. *Ibid.* Pág. 55

- Fuentes supletorias del derecho laboral
- De acuerdo a los principios del derecho de trabajo
- De acuerdo a la equidad, la costumbre o el uso local:

La equidad es un instrumento para crear normas especiales por parte de quien debe aplicar la ley, por lo que viene a ser una fuente formal supletoria; la costumbre y los usos son aplicados como sinónimos, que es la repetición uniforme y constante de una conducta.

- Los principios y leyes del derecho común:

Un ejemplo sobre la aplicación del derecho común, está en el Artículo 326 del Código de Trabajo, que permite resolver por analogía acudiendo directamente al Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, pero únicamente en caso de omisión de procedimiento.

Este orden debe observarse rigurosamente, ya que está regulado en el Artículo mencionado, y como integración de la ley se entiende que es la facultad que tienen los jueces de dictar una norma jurídica que llene el vacío que hay en otra ley; es decir, una laguna legal, esta facultad sólo la tiene el juez.

## 1.5. Sujetos del derecho de trabajo

Los sujetos del derecho de trabajo, son los que participan en la relación laboral; es decir, que el primer paso es entender cuándo se convierte una parte en trabajador y la otra en empleador; algunos tratadistas opinan que el trabajador y patrono toman esa calidad al momento que celebran un contrato de trabajo; es decir, que la condición de trabajador y patrono resulta del dato objetivo de la materialización de la relación laboral en un contrato de trabajo y no de la relación laboral que puede existir, aun sin la celebración de ese contrato de trabajo. De lo anterior se puede decir, que esta opinión está inclinada a la clase patronal, ya que debido a que este concepto predominó mucho tiempo, los patronos no celebraban un contrato de trabajo con sus trabajadores; por lo tanto, la relación laboral no se establecía y menos los sujetos que formaban la relación laboral; quedando al arbitrio de ellos las condiciones laborales sin que dichos trabajadores pudieran discutir lo contrario; es decir, que el derecho de trabajo viene a definir más acertadamente a los sujetos del derecho de trabajo.

En resumen, se puede decir que los sujetos del derecho laboral son aquellos que participan en la relación de trabajo de carácter subordinado; es decir, que la calidad de trabajador y patrono no proviene del contrato de trabajo, ya que como lo regula el ordenamiento jurídico laboral; el contrato individual de trabajo existe y se perfecciona cuando se inicia la relación de trabajo, que es el mismo hecho de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que se determinan en la ley.

## I. Concepto de empleado

Primeramente, se debe tener en cuenta la importancia de establecer la distinción entre obrero y empleado; pues jurídicamente todos son trabajadores. Pero en la práctica sí parece tener importancia, pues las mismas leyes utilizan en ocasiones diversos términos, aparte que entre los mismos trabajadores parece utilizarse los términos en diferentes interpretaciones.

Una de las formas para distinguir a los empleados de los obreros, involucra dos criterios; primero, se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando el trabajo es manual; y el segundo, es que el obrero es pagado por semana o por quincena. Ambos criterios son bastante absurdos, ya que desde mi punto de vista hacer la diferencia entre obrero y empleado en base a la actividad a la que se dedican es una manera de desvalorizar el trabajo manual, y marcar una diferencia social entre todas las personas económicamente dependientes de un patrono; en el primer caso un obrero y en el segundo un empleado.

Lo más importante de resaltar es que en el Código de Trabajo no se hace distinción entre unos y otros trabajadores; por lo que la única importancia que puede tener el trabajo manual o el trabajo intelectual, es para los efectos del pago del salario, de conformidad con el primer párrafo del Artículo 92 del Código de Trabajo, que establece: "Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los

trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”. Con esto se deduce que el legislador no profundizó en ambos términos, sino que hizo la aplicación de trabajador a todos los que prestan sus servicios a un patrono de una manera u otra; pues al final todos son económicamente dependientes de aquél.

## **II. Trabajadores de confianza**

A estas personas se les llama también auxiliares del patrono, ya que muchas veces éste necesita delegar algunas de sus funciones a otras personas, que serían propias y que él tendría que realizar si fuera posible; de esa manera surgen los auxiliares del patrono y los representantes del patrono, de indudable trascendencia en las relaciones de trabajo, por lo cual resulta importante su estudio; aparte el caso cuando el patrono es una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas que actúan como sus representantes patronales o bien como trabajadores de confianza; aunque se ha de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre unos y otros, ya que desempeñan funciones similares en la actividad empresarial.

En cuanto a los trabajadores de confianza se pueden definir como: “Aquellos cuyo ejercicio es básico, y quien lo desempeña tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa y los que ejerzan a nombre de éste funciones de dirección o de

administración”.<sup>5</sup> Entonces por ende, en la organización colectiva no serán tomados en cuenta, ya que el alcance de sus funciones dentro de la empresa y su íntima relación laboral con su patrono no les permite perder la confianza que éste les ha delegado; al actuar como un ente de oposición en determinado momento a sus intereses económicos dentro de la empresa.

### **III. Los representantes del patrono**

El Código de Trabajo es claro en cuanto a los representantes del patrono, pues en el Artículo 4, hace una enumeración de éstos así: “Las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”. En conclusión, se puede decir que el hecho de ser representante del patrono no lo excluye de la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral; es decir, que la relación mercantil o civil existente entre un socio y la empresa, es ajena a la laboral.

### **IV. El patrono**

Según el ordenamiento jurídico laboral, el Artículo 2 del Código de Trabajo, establece que patrono: “Es toda persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más

---

5. *Ibid.* Pág. 361

trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Este sujeto es fundamental en la relación laboral, y en lugar de discutir si es patrono o empleador, lo cual es trabajo de los juristas; lo que interesa es su función, tanto en las relaciones laborales como en la organización colectiva y los conflictos colectivos que se pudieran dar en los centros de trabajo; de él depende el crecimiento económico de la empresa y de los trabajadores que están a su servicio; procurando mantener una buena relación laboral con sus empleados, mostrando buena fe al momento de solucionar un conflicto colectivo de carácter económico social o de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo con sus trabajadores en un momento dado, y así mantener la paz dentro de la empresa y no desviar el potencial de los trabajadores de los medios de producción, con conflictos laborales que desvían ese potencial de lo más importante, que es la producción y tener mayor eficiencia productiva y como resultado mayor crecimiento empresarial, generando ganancias a los patronos y mejores salarios para los trabajadores.

## **V. La empresa**

La empresa juega un papel importantísimo y trascendental en el derecho de trabajo; ya se trate de empresas en el sentido típicamente mercantil o laboral, como serían las sociedades, ya se trate de empresas civiles y laborales, como las asociaciones y fundaciones.

El tratadista René Arturo Villegas Lara expone: “Que la empresa es un conjunto de trabajo, de elementos materiales y valores incorpóreos, coordinados para ofrecer al

público, con el propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.<sup>6</sup> Esta definición la regula también el Artículo 655 del Código de Comercio.

Al derecho de trabajo le interesa lo que se refiere al conjunto de trabajo, que se compone con el trabajador individual o colectivo y los medios de producción, y aún más interesa el trabajador en relación con el patrono; es decir, que desde la perspectiva del derecho laboral, ve a la empresa como un conjunto de trabajadores con un fin común, que es la producción, las relaciones que se dan dentro de dicho centro y la forma de resolver los conflictos que se van suscitando; esto es lo que busca regular y normar el derecho laboral, para que dentro de la empresa exista siempre entre las partes de la relación laboral, armonía y buena relación obrero-patronal.

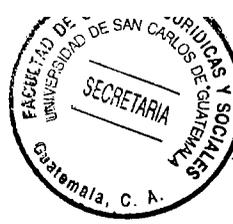
El derecho de trabajo, es un derecho que nace de la necesidad inmediata del respeto a los derechos humanos; es decir, que su nacimiento se debe en gran parte a los empleadores que con su actuar; de manera explotadora hacia las demás personas que no tenían los recursos económicos para subsistir, fueron obligando a estas personas a oponerse contra las condiciones a las cuales eran sometidos, de manera que de haber continuado en esa situación, no se hubiera dado un crecimiento social; ya que las condiciones en las que trabajaban, eran precarias y tenían consecuencias físicas al momento de procrear a sus hijos. Por eso de manera instintiva, el ser humano tiende a reaccionar ante una situación natural o contraria a sus intereses y necesidades y por

---

6. Villegas Lara, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Pág. 360



lo tanto, se dan los movimientos laborales que en su momento dieron resultados positivos en las relaciones laborales; y aunque se vean pequeños tuvieron un gran impacto laboral en su momento.



## CAPÍTULO II

### 2. Derecho colectivo de trabajo

#### 2.1. Antecedentes históricos

El derecho colectivo de trabajo, es una rama del derecho de trabajo que estudia al trabajador como grupo y no individualmente, siendo su fundamento la coalición; por tal razón, el nacimiento y formación del derecho colectivo de trabajo, principia con la historia del derecho de coalición, que no es más que la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni menos la negociación y contratación colectiva; instituciones que son la base principal del derecho colectivo, para poder subsistir y tener mejores condiciones dentro de la empresa e igualdad de poderes con los patronos, para poder negociar y obtener en un momento dado, mejoras a las condiciones de trabajo.

El derecho de asociación profesional (derecho de sindicalización), tiene su propia historia, que es posterior al reconocimiento del derecho de coalición, que como ya se señaló, es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes; de tal cuenta, la asociación profesional, que es el nombre científico que reciben los sindicatos, ha seguido el mismo camino de la huelga; es decir, que inicialmente funcionó como una asociación de hecho, tolerada por el Estado pero sin ser reconocida legalmente, hasta llegar al



extremo de impedir su constitución y funcionamiento dentro de los centros de trabajo, constituyendo una causa de despido para el trabajador que intentara o formara parte de una organización sindical. Es decir, la libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica, ni se podía imponer a los patronos la obligación de negociar con ella instrumentos de normación colectiva.

En Guatemala, el derecho colectivo fue el primer reconocimiento en relación a la organización profesional y después se reconoció la negociación colectiva, a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y por primera vez se desarrolló en la legislación ordinaria lo relativo a dichas instituciones, en el primer Código de Trabajo promulgado el 1 de mayo de 1947, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala.

## **2.2. Naturaleza jurídica**

Para determinar cuál es la verdadera fuente del derecho colectivo de trabajo, no basta sólo conocer la forma como se fue reconociendo legalmente, sino que es buscar el origen del derecho colectivo de trabajo; es decir, que la fuente es el origen más profundo de las cosas, el lugar de donde nace, la consecuencia que lo produce y las necesidades que van a suplir. Derivado de esto, el derecho colectivo de trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos de presión en la solución de los problemas económicos sociales derivados de la relación laboral. Al respecto, el tratadista César Landelino Franco López expone: "Que el

derecho colectivo de trabajo es un derecho frente al Estado y también frente al empresario y es precisamente por estos caracteres, que el derecho colectivo de trabajo es de naturaleza pública”.<sup>7</sup>

### 2.3. Finalidades

Las finalidades del derecho colectivo de trabajo constituyen las razones de ser, las metas que se pretenden alcanzar y las condiciones que se desean mejorar; es decir, que las finalidades del derecho colectivo de trabajo, constituye un conjunto de situaciones que se satisfacen a través de la organización colectiva. Entre las razones de ser, se encuentra como una de las finalidades supremas, a la persona trabajadora, la cual concuerda con todo el ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considerando al hombre desde un punto de vista más especial, en cuanto éste desarrolla un trabajo, un servicio de utilidad a la comunidad; al respecto el tratadista César Landelino Franco López explica que: “El hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna”.<sup>8</sup> Es decir, que crea un nuevo enfoque humanístico, tomando como base al hombre que trabaja y su propósito, el permitir el libre desarrollo de la persona humana; por lo tanto, lo ve desde la perspectiva de que el derecho colectivo de trabajo, es un medio para la realización del derecho de trabajo generalizado

---

7. Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Pág. 1

8. **Ibid.** Pág. 7

y su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja.

En resumen, las finalidades consisten en satisfacer las necesidades que tienen los trabajadores al momento de prestar sus servicios; los cuales vienen a formar las instituciones del derecho colectivo de trabajo, como un instrumento que busque la regularización de sus condiciones de trabajo; es decir, que esas finalidades, deben ser las metas que los trabajadores deben buscar y alcanzar, no sólo como individuos sino como asociación profesional de trabajadores; sin esas metas, entonces la asociación profesional de trabajadores sería un medio ineficaz, vacío y obsoleto dentro de la sociedad trabajadora.

#### **2.4. Instituciones**

Se estudió anteriormente el derecho de trabajo y el derecho colectivo de trabajo, sus antecedentes históricos y cómo durante la historia han tenido todo un proceso evolutivo, que conforme pasa el tiempo, va teniendo la necesidad de crear instituciones necesarias para hacer cumplir las normas del derecho colectivo de trabajo; es decir, que el derecho colectivo de trabajo es un derecho cambiante, dinámico y evolutivo y no estático; por consiguiente, las instituciones que se crean, deben tener la capacidad de irse acoplando a esos cambios, no olvidando los principios generales del derecho laboral, que busca la protección de la clase económicamente más débil en la relación laboral. Entre las instituciones del derecho colectivo de trabajo se encuentran:

## **I. En materia sustantiva**

### **a. Formas de organización colectiva**

- Grupos coaligados o coaliciones de trabajadores: Estos constituyen un grupo de trabajadores que no están organizados en sindicatos; es decir, que no sólo los sindicatos están en capacidad de poder pactar sus condiciones de trabajo con los empleadores; pues también lo pueden hacer por medio de un comité AD HOC formulando un pliego de peticiones, según el Artículo 377 del Código de Trabajo.
  
- Asociaciones profesionales o sindicatos: Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas profesionales u oficio independiente; constituido exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, según el Artículo 206 del Código de Trabajo.

### **b. Formas de normación colectiva**

- Pacto colectivo de condiciones de trabajo
- Contrato colectivo de condiciones de trabajo
- Convenio colectivo de condiciones de trabajo
- Reglamento interior de trabajo

- Sentencia colectiva o arbitral.

### **c. Formas de expresión colectiva**

- La huelga
- El paro.

## **II. En materia procesal o adjetiva**

- Conflictos colectivos de carácter económico social
- Conflictos colectivos jurídicos o de derecho
- Tribunal de conciliación
- Tribunal de arbitraje
- Pliego de recomendaciones
- Laudo o sentencia arbitral.

## **2.5. La asociación profesional o sindicatos**

### **I. Antecedentes históricos nacionales**

Las asociaciones profesionales han tenido un auge en el mundo laboral, tomando en cuenta todos los esfuerzos de la clase empresarial para evitar su organización y

funcionamiento, han intentado todo tipo de maniobras antisindicales, pero al final no han logrado evitar su constitución y organización; pero aún hoy en día son pocos los centros de trabajo donde hay sindicatos y libran batallas fuertes contra sus patronos para obtener mejora a las condiciones de trabajo.

En Guatemala el sindicalismo comenzó en 1821, en una época llamada por los historiadores como mutualista, ya que su composición era artesanal o sea que sus miembros eran obreros que laboraban por cuenta propia en pequeños talleres, los fines que se proponían se limitaban al socorro y auxilio mutuo y no perseguían fines reivindicativos. En 1894, se forman las principales organizaciones como El Porvenir de los Obreros y La Federación Obrera de Guatemala, las cuales se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación; garantizado en las siete Constituciones Políticas y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente, además regía el contrato civil de locación de servicios.

Pero el dato importante fue, que desde 1986 al 2000 hubo un crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, promovió como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales; a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales. Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy es muy pobre y sumado a eso el impacto que produjo el Decreto Ley número 55-83, que se

mantiene vigente, ocasionó que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores, lo que paulatinamente fue conduciendo a que el sindicalismo haya perdido la fuerza necesaria para hacer contrapeso al poder económico.

Lo más trascendental de este periodo es la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, que vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y la huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956; pero el Decreto número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala denominado Ley Anti-huelga suprime el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y viene a reformar el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, al convertir la casi totalidad de los servicios públicos en servicios de naturaleza esencial.

Es importante recordar la historia de lo que ha sido y es el derecho de sindicalización en Guatemala; pues no se puede olvidar lo que nuestros antecesores hicieron para marcar las directrices laborales y poder obtener mejoras en las condiciones de trabajo; en donde no sólo estuvieron involucrados trabajadores sino que también estudiantes de todos los niveles educacionales y profesores universitarios, los cuales fueron víctimas de un poder político y económico que en ningún momento se tentó el alma para llegar hasta las últimas consecuencias con tal de que no cambiaran las condiciones de trabajo a las que eran sometidos los trabajadores y por más que utilizaron la violencia y asesinatos de

dirigentes sindicales, sociales y estudiantiles, no pudieron lograr que la voz del pueblo no se escuchara, ni que lograran los grandes cambios a nivel social y laboral que se alcanzaron.

## **II. Principios rectores del sindicalismo**

Estos principios se consideran rectores, porque rigen la vida interna de una organización sindical y la inobservancia de ellos trae una serie de situaciones que la perjudican, no sólo a nivel interno sino que serán merecedoras de penas, como lo son las multas o la disolución en determinado caso. Entre los principios se encuentran:

- El respeto a la voluntad de las mayorías
- El voto secreto y su excepción
- El voto por persona
- La posibilidad de ocupar un cargo político remunerado.

### **2.6. Formas de normación colectiva**

Éstas constituyen un conjunto de cuerpos normativos que van a regular la existencia jurídica interna de una organización sindical; las cuales son de vital importancia para su subsistencia y sobrevivencia como persona jurídica legalmente reconocida por el Estado.

## **I. El contrato colectivo de condiciones de trabajo**

El contrato colectivo de trabajo está regulado en el Artículo 38 del Código de Trabajo, cuya definición establece: “Que es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

Es decir, que es un contrato de ejecución de servicios y no normativo de estos, por cuanto se trata únicamente de pactar con el patrono por medio de este contrato, la realización de las labores que ejecutará el sindicato por medio de sus afiliados, pero este tipo de contrato no se da en Guatemala.

## **II. El pacto colectivo de condiciones de trabajo**

La importancia del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es que igualó la posición de los trabajadores y del empresario y es un derecho auténticamente democrático; pues su principio es la igualdad y el respeto al hombre que trabaja, su aspecto principal es el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros, dignificando el trabajo.

Las funciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es que es una fuente de derecho, con plena validez y obligatoriedad, sirve para concretizar los mandatos del derecho de trabajo y su misión es mejorar, en beneficio de los trabajadores el derecho legislado, constituye una enorme ventaja, ya que es el vehículo de progreso para los trabajadores, elevando las condiciones económicas de todos los trabajadores y no sólo el mejoramiento del grupo.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo lo regula el Código de Trabajo en el Artículo 49 que estipula: "Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste".

### **III. El convenio colectivo de condiciones de trabajo**

El convenio colectivo de condiciones de trabajo, es un instrumento de normación colectiva, por medio del cual se establecen las condiciones de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono; por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo, tal como lo establece el Artículo 278 del Código de Trabajo, segundo párrafo. Es decir, que el convenio colectivo se constituye en el primer antecedente de la convención y negociación colectiva, que con carácter dinámico viene a sustituir a la contratación individual de trabajo por la

contratación colectiva de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios. Su aplicación en Guatemala, aunque el Código de Trabajo no lo regula expresamente, se advierte en las disposiciones contenidas en el Artículo 278, en el cual se establece que su discusión y negociación es más común por parte de grupos coaligados o coaliciones de trabajadores, tal vez porque a éstas no se les permite la discusión y negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo. El convenio colectivo de condiciones de trabajo es hoy en día, un instrumento tan dinámico como el propio pacto colectivo, puesto que regula todas las condiciones de prestación de los servicios durante una vigencia determinada.

#### **IV. La sentencia colectiva o arbitral**

La definición de la sentencia colectiva o arbitral la expone el autor Guillermo Cabanellas así: “El arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto, integrando para ello un conjunto de sistemas para obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a los principios de derecho y justicia”.<sup>9</sup>

El maestro Mario López Larrave, opina que se ha intentado extender la finalidad del arbitraje para llevarlo a una esfera en donde invade otros derechos de carácter inalienable, como lo es el derecho de huelga, y es que intenta destacar el maestro que

---

9. Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 75

la pretensión del sector poderoso en el país ha sido sustituir el ejercicio del derecho de huelga por un arbitraje obligatorio generalizado, lo cual ha puesto en evidencia, que lo que se busca es suprimir aquella garantía individual que constituye el derecho de huelga y que resulta incomoda para los empleadores.

Lo importante de establecer en el arbitraje, es su carácter de eventual, por cuanto depende de que se den circunstancias que permitan que la ley lo imponga a las partes; alternativo por cuanto existe la facultad para las partes de adoptarlo por mutuo consentimiento. La sentencia que se dicta en el arbitraje constituye un instrumento de normación colectiva; por cuanto instituye nuevas condiciones de prestación de los servicios, observa un plazo determinado de vigencia y una vez aprobado prorroga sus efectos hasta la adopción de un nuevo instrumento de normación colectiva. El tribunal de arbitraje es el único que tiene la facultad para dictar sentencias con carácter **ultra petita**, asegura la paz en el centro de trabajo e impide el planteamiento de controversias sobre las materias que dieron origen al juicio.

El maestro Mario López Larrave, en relación a la clasificación del arbitraje expone que: “Aunque son muchos los puntos de vista desde los cuales puede clasificarse el arbitraje, en el campo laboral interesan fundamentalmente dos aspectos; el de la voluntariedad y el de la obligatoriedad, es decir que existen dos clases: voluntario y obligatorio.”<sup>10</sup>

---

10. López Larrave, Mario. **El arbitraje en Centroamérica**. Pág. 236

## **2.7. Formas de expresión colectiva**

Éstas son los brazos y piernas del derecho colectivo y el medio por el cual se materializan los mandatos del derecho colectivo en general; y como ya se dijo anteriormente, sin el derecho de huelga sería imposible intentar igualar fuerzas entre patronos y trabajadores; es decir, que sin el derecho de huelga, el derecho colectivo sería un derecho negativo para todos los trabajadores; entre las formas de expresión se encuentran:

### **I. La huelga**

Este derecho está contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 104 y 116, que garantizan a los trabajadores del servicio privado y del Estado el derecho colectivo de huelga; que pueden ejercer como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del correspondiente trámite del conflicto colectivo de carácter económico social. En relación a los trabajadores del Estado, la normativa que regula la huelga se encuentra contenida en el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado.

En relación al Código de Trabajo, está contenido en los Artículos del 239 al 244 y del 253 al 256, así como en los Artículos del 377 al 396, mismo procedimiento que supletoriamente y conforme al Artículo 4 del Decreto número 71-86 del Congreso de la

República de Guatemala, se aplica para declarar la huelga de los trabajadores del Estado. En este último caso conforme aquel normativo, es obligatorio para los trabajadores del sector público, agotar previamente la vía directa para tratar la negociación de pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo; situación que para los trabajadores del servicio privado sindicalizados es aplicable únicamente para la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El Código de Trabajo regula la huelga como: “La suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, luego de haber agotado los procedimientos de conciliación y constituir por los menos la mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción”.

## II. Clases de huelga

Éstas se pueden clasificar primero, desde el punto de vista de la suspensión de las actividades; y segundo, en cuanto a resolver el fondo de la controversia surgida:

- **Huelga legal:** Es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previamente a agotarse los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa. Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo.

- **Huelga ilegal:** Es aquélla que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el juez de trabajo que conoce el trámite del proceso colectivo.
- **Huelga ilegítima:** Es la paralización de actividades que se dan sin que se haya agotado los procedimientos de conciliación y sin que se haya requerido autorización del juez de trabajo previo a la huelga.
- **Huelga justa:** Es aquélla que se solicita después de haber sido declarada legal y se establece por parte del juez de trabajo que los hechos que la motivan son imputable al patrono por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo. Artículo 242 del Código de Trabajo.
- **Huelga injusta:** Es aquélla que aunque habiendo sido declarada legal, se establece por parte del juez de trabajo, que los hechos que la motivan son imputables a los trabajadores. Artículo 242 del Código de Trabajo.

### III. Antecedentes constitucionales de la huelga

Lo que le da la importancia debida, es la regulación que se establece en las Constituciones Políticas de Latinoamérica, ya que está establecida en la Ley Suprema de cada país, dándole una protección en cuanto a su ejercicio.

Efectivamente, el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala norma el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado; mientras que el Artículo 116 del mismo cuerpo constitucional establece ese mismo derecho para los trabajadores del sector público; acaso sea esto lo más importante, pues es con esta Constitución Política que se estatuye nuevamente la posibilidad de ejercer el derecho de huelga por parte de los trabajadores del Estado; que como ya se señaló había sido proscrito desde la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956; esto quiere decir, que los trabajadores del Estado debieron esperar casi 30 años para que constitucionalmente el Estado nuevamente reconociera el derecho de la huelga.

El Artículo 104, regula que se reconoce el derecho de huelga y que para ser ejercido de conformidad con la ley, se debe agotar el procedimiento de conciliación, y que se podrá ejercer únicamente por razones de orden económico social.

El Artículo 116, regula la huelga para trabajadores del Estado, y establece que las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos, formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista; asimismo, que este derecho no debe afectar la atención de los servicios públicos esenciales; por lo tanto, los tribunales de trabajo quedan obligados a reglar las condiciones en que se desarrollará la paralización de las actividades; en ningún caso la Constitución Política de la República de Guatemala prohíbe la huelga sino que únicamente limita el ejercicio del derecho, lo contrario sucede con el contenido del Decreto número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala Ley Anti-huelga, que

suprime el derecho de huelga y establece en su lugar, aun en contra de la voluntad de las partes, el arbitraje obligatorio.

#### **IV. Carácter de la huelga**

En relación a esto, el maestro César Landelino Franco López cree que se plantea una disyuntiva entre el problema de limitar la huelga o de respetarla como una garantía intocable a favor de los trabajadores; por esa razón, algunas corrientes doctrinarias señalan que la huelga no puede explicarse como un régimen privado de defensa, pues la misma está orientada a fin de alcanzar la justicia social, mediante la fuerza concertada del trabajo. Por tal razón, entonces la huelga constituye un mecanismo de defensa, de elevación de las condiciones de trabajo en pro del interés colectivo; es decir, que el derecho de huelga no sólo abarca la autorización estatal para abandonar sus puestos de trabajo, sino que también reconoce los derechos de oposición social de los trabajadores en contra de sus intereses económicos como ente social y defensa contra los patronos; aunque desde el punto de vista del patrono, esto significa un daño y perjuicio a su existencia industrial y económica, porque significa conceder las pretensiones económicas solicitadas por sus trabajadores y por ende se reducen sus ganancias; esto no quiere decir que los trabajadores no quieran abusar de ese derecho también, ya que constituye un verdadero derecho de masa y fuerza laboral, provocando también un desequilibrio de fuerzas; es por ello que la normativa no sólo protege al trabajador sino que también al patrono, evitando de esa manera que la huelga no sea injusta para ambas partes laborales.

## V. El paro

La mejor definición de lo que significa el paro, es la que está contenida en el Artículo 245 de Código de Trabajo, que establece la suspensión o abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

Es decir, que el paro no es más que el cierre de la empresa por parte de los empleadores o patronos; quedando los trabajadores sin poder entrar a la empresa a laborar, hasta que los empleadores abran de nuevo la empresa; es conocido como **lock out**, porque proviene del vocablo **serrata**, que significa cerrar para fuera y equivale a cerrar la puerta de la industria e impedir a los trabajadores la producción.

Este es el medio por el cual, los empleadores pueden manifestar su desacuerdo con la pretensión de los trabajadores; es decir, que la ley también les da las armas de defensa cuando las pretensiones de los trabajadores no son aceptadas por los patronos; el cual también debe solicitarse que se declare como legal.

El tratadista Guillermo Cabanellas expresa que: “Es la decisión voluntaria de los empresarios, de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición



económica o contrarrestar demandas o conquista de los trabajadores” .11

Desde un punto de vista laboral, es una de las mejores armas que tienen los empresarios para proteger sus intereses; pero son pocos los que por su avaricia no emplean esta institución jurídica, sino que se limitan a coaccionar a los trabajadores para que desistan de sus pretensiones laborales, generándoles al final mayores problemas.

## **VI. Finalidades del paro**

El paro, viene a establecer un poder más absoluto para los patronos, en su lucha de continuar sometiendo a los trabajadores a las condiciones de trabajo de su antojo; ya que el trabajador por evitar que el patrono no cierre el centro de trabajo y deje de continuar produciendo, lo cual para ambos significa una pérdida cuantitativa en su economía, ya que trabajadores en menores condiciones de soportar esta pérdida, terminan aceptando las condiciones que los patronos les impongan; es decir, que más que una arma de defensa laboral, es una arma de coacción laboral que persigue los siguientes fines:

- El cierre material del centro de trabajo o de la empresa, con la negativa del empleador a permitir que los trabajadores puedan continuar produciendo.

---

11. Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 250

- El cierre del centro de trabajo o de la empresa, debe de manifestarse por decisión voluntaria del patrono.
- La paralización de las actividades productivas, deben ser temporales.
- Debe tener como objeto exclusivo, la defensa de los propios intereses profesionales y económicos del empleador, por medio de la presión que con el paro se ejerce sobre los trabajadores.

## **VII. Diferencia entre paro y huelga**

En relación a los sujetos: en el caso del paro, se trata del patrono que es quien dirige la empresa u organiza la producción y se beneficia del esfuerzo del trabajador; mientras que en el caso de la huelga, el sujeto es el trabajador que recibe a cambio de su fuerza de trabajo un salario y asume la decisión de holgar en unión de los demás trabajadores.

El paro puede ser adoptado por un solo patrono o por varios, mientras que en el caso de la huelga debe concurrir por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, para que está pueda ser considerada legal.

## VIII. Clases de paro

- **Paro legal:** El paro es legal, cuando uno o más patronos suspenden y abandonan temporalmente el trabajo, en forma pacífica y posterior ha haber agotado los procedimientos de conciliación y dan a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación, para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos de trabajo, sin responsabilidad para las partes durante este periodo.
- **Paro ilegal:** El paro es ilegal, cuando la suspensión y abandono temporal del trabajo, es ordenado y mantenido por uno o más patronos sin la observancia de lo establecido en el Artículo 245 del Código de Trabajo.
- **Paro de hecho:** Implica la suspensión y abandono temporal del trabajo por parte de uno o más patronos, sin siquiera haber instado la acción de la justicia ordinaria para buscar el pronunciamiento sobre la legalidad del mismo.
- **Paro justo:** Es cuando el juez de trabajo y previsión social establece que los motivos que lo originaron son imputables a los trabajadores; es decir, que las reivindicaciones económicas que solicitaban los trabajadores, el patrono no estaba en condiciones de atender.

- **Paro injusto:** Es injusto en cuanto se establece por parte del juez de trabajo y previsión social, que los motivos que lo originaron son imputables al patrono.

Es importante resaltar que durante la celebración de una huelga o paro acordado, ejecutado y mantenido de hecho; se debe garantizar la continuidad de las labores en los centros de trabajo, para respetar el derecho de aquellos trabajadores que deseen laborar; ya que en la mayoría de los casos, las medidas mencionadas no siempre son apoyadas por todos los trabajadores o patronos; es por ello que siempre se deben respetar sus decisiones en cuanto a seguir laborando.

El derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho de trabajo, que proporciona una serie de instituciones y herramientas que en su conjunto van a servir para darle mayor efectividad al propio derecho de trabajo; es decir, que busca proteger no a una sola persona, sino que a un grupo de personas en su relación con el patrono; por lo tanto, abarcará más terreno en su regulación y protección. El derecho colectivo de trabajo se les presenta a los trabajadores y empleadores como una alternativa con mayor eficacia para defender sus intereses comunes de clase e igualar la fuerza laboral en sus relaciones económicas.





## CAPÍTULO III

### 3. Derecho procesal de trabajo

El derecho procesal de trabajo se podría definir como un conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales, tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas. Su contenido está formado por dos grandes ramas que son: en primer lugar el derecho procesal individual de trabajo, que no es más que la rama del derecho procesal de trabajo, cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza individual originados en las relaciones de trabajo, en el cual se encuentra un solo procedimiento, que es el juicio ordinario laboral. En segundo lugar, está el derecho procesal colectivo de trabajo, el cual constituye la rama del derecho procesal de trabajo, cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza colectiva.

El derecho procesal de trabajo es un derecho autónomo, ya que posee principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso; es decir, que sus instituciones no dependen de otras materias o disciplinas para existir sino que son propias del derecho del trabajo; aunque en cierto momento su autonomía se ve limitada, cuando es necesaria la aplicación del derecho común en lo que se refiere al procedimiento, el cual viene a complementar supletoriamente con sus disposiciones procesales civiles y sólo en cuanto no contravenga los principios y el texto de las disposiciones que rigen el derecho procesal de trabajo.

### **3.1. Antecedentes históricos**

El antecedente en materia procesal de trabajo en el continente americano, sigue siendo como en todo lo que se refiere al derecho de trabajo, la Constitución Política mexicana promulgada en 1917. En el caso de Guatemala, la creación del primer Código de Trabajo no se da hasta en 1947, el uno de mayo de ese año entra en vigencia, y es considerado uno de los mejores cuerpos normativos de América; el cual surge de la genialidad de la primera asamblea legislativa del período revolucionario durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo; habiéndose transformado en la piedra angular en lo que se refiere al derecho procesal de trabajo en Guatemala.

La estructura judicial en que descansa la administración de justicia es actualmente insuficiente, pues funciona casi con el mismo esquema de hace cuarenta años y es que el ramo laboral es de los pocos en que la administración de justicia no ha puesto la mínima atención e interés por fortalecerlo.

### **3.2. Naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo**

La naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo es de orden público; ya que sus normas no pueden derogarse por acuerdo entre las partes interesadas y porque son generalmente de imperativo cumplimiento y deben prevalecer en cada nación sobre leyes extranjeras.

Siendo función esencial del Estado el impartir justicia, la naturaleza del derecho procesal es eminentemente pública; pues en su aplicación no intervienen los particulares y tampoco pueden renunciar a él por el simple hecho de querer hacerlo y con el fin de menoscabar los derechos de los trabajadores.

### **3.3. Importancia y objeto del derecho procesal de trabajo**

En cuanto a la importancia del derecho procesal es vital, ya que se origina de una necesidad, que es la relacionada a encausar la acción de los miembros de una sociedad en el deseo de proteger sus intereses contra otros miembros de la comunidad en donde viven o bien en contra del mismo Estado; ya sea ante una amenaza o bien ante un hecho que ha perturbado sus derechos.

El derecho procesal, es un instrumento del Estado que le sirve para garantizar la paz y tranquilidad social; sin él sería imposible esta garantía, porque las normas jurídicas que conforman el derecho positivo son por esencia vulnerables, así como los derechos y las obligaciones que de aquélla se derivan. Aquí es donde se hace necesario el derecho procesal, para regular los efectos de esas vulneraciones y los mecanismos que permitan restituir los derechos y las situaciones jurídicas vulneradas; es decir, que el derecho procesal se convierte en arma o instrumento necesario para hacer cumplir el derecho sustantivo, que al final de cuentas sin éstas no sería más que un derecho muerto, con cuerpo pero sin espíritu y sin razón de ser más que su propia existencia abstracta.

En cuanto a su objeto, el derecho procesal de manera general, regula la función jurisdiccional del Estado en las siguientes situaciones:

- En la solución de conflictos entre particulares o estos con el Estado
- En la declaración de certeza de ciertos derechos subjetivos, cuando la ley lo exige como formalidades para su ejercicio o reconocimiento
- En el juzgamiento y sanción de ilícitos penales
- En la tutela de las garantías constitucionales, frente a las leyes comunes y ante el orden legal de los actos de la administración
- En el mantenimiento de las garantías individuales y los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes garantizan.

### **3.4. Principios del derecho procesal de trabajo**

En relación a los principios de derecho procesal, se pueden clasificar así:

- Principio de interés público en el proceso
- Principio de carácter exclusivo y obligatorio de la función jurisdiccional del Estado
- Principio de independencia de la autoridad judicial
- Principio de imparcialidad de funcionarios judiciales
- Principio de igualdad de las partes ante la ley procesal y en el proceso.



### **3.5. Derecho procesal colectivo**

El derecho procesal colectivo, es un conjunto de normas, principios o instituciones que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social; originado de las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de trabajadores y patronos.

Como ya se analizó anteriormente, el derecho procesal colectivo es una rama del derecho procesal de trabajo, que busca la solución de los conflictos de naturaleza colectiva surgidos con ocasión del trabajo.

Mucho se ha dicho en algunos países sobre los conflictos que resultan en la relación laboral de carácter colectivo; que en lugar de ser sometidos a los órganos judiciales para su solución, sería mejor que los conocieran y resolvieran internamente las partes laborales en su centro de trabajo, utilizando mecanismos que la misma ley les da, como por ejemplo: el arreglo directo, la vía directa, junta conciliatoria, etc. Pero como ya es sabido por todos, la situación laboral del país se aprecia en forma invertida a la mencionada, debido a que los mecanismos extrajudiciales han tenido poca o ninguna eficacia y su fracaso ha sido estruendoso; y por ende, ha dado como resultado que todos los conflictos surgidos en materia colectiva de trabajo, sean trasladados a las instancias jurisdiccionales, que aunque a veces lenta, especialmente por la retardación que el empleador intenta hacer contra el impulso del proceso, se ha presentado como la forma más viable para la solución del conflicto que ha originado la controversia; y al final el

empleador debe desembolsar o ceder ante las pretensiones que los trabajadores le presentan y que a veces significa una gran inversión perdida.

### **3.6. Principios rectores del proceso colectivo**

- Todos los días y horas son hábiles. Artículo 324 del Código de Trabajo.
- A que a lo largo del trámite del proceso se combina el conocimiento jurisdiccional del juez unipersonal, que conoce el inicio del trámite del proceso, con el del tribunal pluripersonal que conoce dentro de la fase procesal de conciliación, para concluir nuevamente en el conocimiento del juez unipersonal.
- Existe como acto de iniciación procesal dentro del proceso colectivo en materia de diligencias de reinstalación.
- Aunque en el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, no es exigible la asesoría profesional, si lo es en el caso de que el procedimiento colectivo eventualmente concluya en el arbitraje o bien si se adopta por las partes un arbitraje potestativo.
- Existencia dentro del conocimiento del proceso, de jueces letrados y jueces legos.
- La resolución que dicta el tribunal de conciliación no es vinculante con el proceso de autorización de la huelga; pero sí lo es, con la resolución que deba dictar el tribunal de arbitraje, en el caso de que la conclusión del proceso colectivo se haya acordado así por las partes o por disposición de la ley, para que deba terminar a cargo de un tribunal de arbitraje.

- Dentro del procedimiento de arbitraje, los jueces pueden dictar sentencias con carácter ultra-petita.
- La apreciación y valoración de la prueba debe hacerse de acuerdo con el sistema denominado leal saber y entender de los jueces.
- Las resoluciones dictadas a lo largo del trámite del proceso y la que pone fin al mismo, que son dictadas dentro del conflicto colectivo de carácter económico social y dictadas por el tribunal de arbitraje, atraen a sus efectos no sólo a las partes involucradas dentro de la controversia, sino también a aquellos trabajadores terceros que no son parte dentro de la misma.

### 3.7. ¿Qué es el conflicto?

El conflicto en general, asigna las posiciones antagónicas de las partes. La palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que significa combatir, luchar, pelear. En cuanto a la controversia, en el lenguaje jurídico, se entiende como sinónimo de conflicto; se utiliza dentro del derecho de trabajo cuando alguien pretende la tutela de su interés en contraste con el interés del otro; es decir, que sus opiniones se diferencian entre sí, por ejemplo: se pueden llamar controversias jurídicas, cuando se refieren a la aplicación del contrato de trabajo, la aplicación de las normas contenidas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo o en el Código de Trabajo y se da cuando cada parte interpreta la aplicación de sus normas a su propio interés sin ponerse de acuerdo; y las controversias de carácter económico social, son las que se dan cuando los trabajadores solicitan al empleador mejoras en sus condiciones laborales; de aquí surge la discusión, cuando las

partes no se ponen de acuerdo sobre esas mejoras y son necesarias para la prestación de los servicios.

En resumen se podría decir, que no se puede hablar de conflicto sin hablar de controversia; es decir, que la controversia es un intercambio de opinión entre dos sujetos, en el cual ninguno quiere ceder ante la lógica del otro y que el conflicto se da cuando ambos pretenden hacer valer sus puntos de vistas u opiniones produciendo la lucha directa a través de medidas de acción.

Si se ve desde el punto de vista del derecho de trabajo, las controversias y desacuerdos son las que se dan entre los sujetos que forman la relación laboral durante el desempeño de sus funciones; de manera que estos desacuerdos laborales se pueden presentar de manera individual o de manera colectiva; dando como resultado un desenvolvimiento diferente en la relación laboral dentro del centro de trabajo.

## **I. Generalidades de conflicto colectivo**

El objetivo principal del conflicto colectivo, es pretender el dominio de la opinión conveniente del derecho o de la exigencia propia, con la cesión o derrota de la otra parte. En general, estas diferencias originadas entre trabajadores y patronos con motivo de la prestación del servicio; persigue un objetivo, que consiste en la obtención de una ventaja material o la instauración de una situación beneficiosa; por lo tanto, el conflicto colectivo es para discutir y resolver ante las instancias jurisdiccionales correspondientes,

las pretensiones o intereses que han generado la controversia, que tienen como fin alcanzar la paz en la empresa al obligar al empleador a la concesión de nuevas y mejores condiciones de la prestación de los servicios o bien; establecer que el empleador no se encuentra en posibilidades económicas y financieras de acceder a las pretendidas reivindicaciones de sus trabajadores.

## **II. Clases de conflictos**

El maestro guatemalteco César Landelino Franco López expone: “ Que el contenido del derecho procesal de trabajo, se conforma por todos los procedimientos que pueden tener lugar dentro del proceso colectivo en general, provocados por los conflictos”.<sup>12</sup> Los cuales clasifica de la siguiente manera:

- Conflictos colectivos de carácter económico social
- Conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho.

### **3.8. Sujetos y partes procesales**

Dentro del trámite del proceso colectivo, las partes que intervienen son las mismas reguladas y estudiadas en el derecho de trabajo en general; es decir, que son los que

---

12. Franco López, César Landelino. **Derecho procesal colectivo**. Pág. 823

vienen a formar parte en los procesos de trabajo; son los que provocan el conflicto colectivo y que también lo solucionan; pero el resultado que se va a obtener, depende de la voluntad que manifiesten durante el proceso; por lo tanto, de ellos depende el resultado y el camino que éste irá a tomar, para obtener el resultado más favorable para ellos.

## I. La coalición

Se puede definir como: “La agrupación o unión de personas con el propósito de realizar fines específicos y defender sus intereses de clase”.<sup>13</sup>

En relación a la coalición, el autor César Landelino Franco López expone: “Que es la unión de los trabajadores con otros, con carácter temporal o transitorio cuyo propósito será el de unirse para obligar al empleador a atender y resolver controversias del presente, surgidos con ocasión de la relación de trabajo, que pueden ser susceptibles de afectar la continuidad de las labores y de generar un posible movimiento de huelga”.<sup>14</sup>

---

13. Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 150

14. Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 796



## **II. El sindicato**

El Artículo 206 del Código de Trabajo, lo regula como: "Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

## **III. Los patronos**

Los patronos no se organizan en sindicatos normalmente, sino que en organizaciones de carácter civil; que son denominadas cámaras o en el caso de las que agrupan a un mayor número de empleadores y de asociaciones de estos, súper-cámaras, como viene a ser precisamente el Comité Coordinador de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras (C.A.C.I.F.).

El derecho procesal de trabajo constituye una serie de etapas por medio de las cuales los trabajadores van a solucionar todos los conflictos que se susciten en los centros de trabajo; es decir, que constituye un régimen de pasos que se deben observar para poder mantener un justo equilibrio entre los sujetos de la relación laboral; pero siempre buscando una protección especial a la parte económicamente más débil de la relación laboral, ya que es quien está sujeto a ser víctima de atropellos en su actividad laboral por parte de sus empleadores.





## CAPÍTULO IV

### 4. Organización de los tribunales en materia colectiva

La jurisdicción que tienen los tribunales de trabajo, es una jurisdicción de carácter privada; es decir, que se organizan independientemente de cualquier otro tribunal, ya que son designados por la Corte Suprema de Justicia y conocen de asuntos determinados, como son los laborales.

Los tribunales de trabajo en materia procesal colectiva se organizan en dos niveles jerárquicos; el primer nivel lo conforman los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia. El segundo nivel de organización lo conforman, las salas de las cortes de apelaciones de trabajo y previsión social; las cuales conocen en segunda instancia de todo lo resuelto por los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia; salvo el caso de excepción relacionado con los conflictos colectivos que promuevan los trabajadores sindicalizados del Organismo Judicial, en donde estas salas de trabajo y previsión social, conocen en primera instancia y la Corte Suprema de Justicia conoce en segunda instancia, de conformidad con el Artículo 6 del Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Ahora bien, en materia procesal colectiva y de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 294 del Código de Trabajo; en cada juzgado de trabajo será designado por la Corte Supresa

de Justicia para que conozca en materia laboral colectiva un tribunal de conciliación y arbitraje con carácter permanente.

#### **4.1. Integración del tribunal de conciliación**

Estos tribunales son de orden pluripersonal, integrados por el juez de trabajo y previsión social, titular del juzgado de trabajo; dentro del que funciona el tribunal de conciliación, quien lo preside y por dos vocales; uno representa a las organizaciones de empleadores y otro representa a las organizaciones de trabajadores y tres suplentes por cada vocal nombrado, estos vocales son designados por la Corte Suprema de Justicia de entre los propuestos por las organizaciones de patronos y las organizaciones de trabajadores en el mes de noviembre de cada año; o bien, por libre designación de la Corte Suprema de Justicia en el caso de que no existan candidatos propuestos por aquellas organizaciones.

Es presupuesto para la designación de los vocales antes mencionados, que estos no sean abogados, ni miembros del Organismo Judicial, exceptuándose únicamente el caso del presidente del tribunal, quien lo es por disposición de la ley; es decir, que estos serán jueces legos que tienen una mayor vivencia y conocimiento de los conflictos que se pueden dar en el ámbito obrero-patronal; no siendo necesario que tengan conocimientos jurídicos, pues no debe olvidarse que la finalidad esencial de estos tribunales es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción.

La decisión del tribunal de conciliación no tiene carácter vinculante y por consiguiente no obliga a las partes; pues la última resolución que dicta se constituye en un pliego de recomendaciones que las partes están facultadas para observar o no. Los miembros del tribunal de conciliación son irrecusables y sólo se encuentran facultados para excusarse en el caso de impedimento legal.

#### **4.2. Integración del tribunal de arbitraje**

Estos tribunales son de orden pluripersonal y se integran de manera permanente por el juez de trabajo y previsión social, titular del juzgado de trabajo, dentro del que funciona el tribunal de arbitraje y por dos vocales al igual que el tribunal de conciliación.

Las decisiones de estos tribunales sí tienen carácter vinculante para con las partes; y producto de ello, es que dictan la sentencia que resuelve el asunto sometido a su competencia, en la que resuelven tanto peticiones de derecho como las relacionadas con reivindicaciones de carácter económico social. Es tal el carácter vinculante de la sentencia dictada por los tribunales de arbitraje, que ésta se convertirá en el instrumento de normación colectiva que regulará las relaciones entre patronos y trabajadores, por un plazo de vigencia que deberá ser adoptado por el mismo tribunal. Los miembros del tribunal de arbitraje son irrecusables y sólo se encuentran facultados para excusarse en el caso de impedimento legal o cuando hayan conocido con anterioridad en el mismo asunto como miembros del tribunal de conciliación.



## **I. Naturaleza jurídica**

Para establecer la naturaleza jurídica del arbitraje existen dos teorías:

- Teoría del arbitraje como contrato: Es un contrato de compromiso, cuanto ya surgió la controversia y se ha decidido renunciar al litigio para someter el asunto a decisión arbitral.
- Teoría de arbitraje como jurisdicción limitada: Ya que el arbitraje no puede limitarse debido a que su sentencia es de carácter ultra petita.

## **II. Características**

- Es eventual
- Es alternativo
- La sentencia que se dicta constituye un instrumento de normación colectiva
- La sentencia tiene un plazo determinado de vigencia
- El tribunal de arbitraje es el único que posee facultades ultra petita
- Asegura la paz en el centro de trabajo
- Es obligatorio para las partes comparecer asesorados por abogado
- La apreciación y valoración de la prueba es sobre el leal saber y entender.



### **4.3. Clasificación de arbitraje**

Aunque son varios los puntos de vista para poder clasificar el arbitraje, se hará desde el punto de vista de la ley:

#### **I. Arbitraje potestativo**

El arbitraje voluntario, su uso se convalida cuando hay común acuerdo por las partes para conformarlo, cuando ya hayan surgido las controversias o cuando se encuentre o no instaurado el procedimiento judicial; por eso el arbitraje voluntario o potestativo se puede solicitar antes o después de finalizada la conciliación, según el Artículo 397 del Código de Trabajo inciso a).

Es decir, que no será necesario tener que agotar la conciliación en el trámite del conflicto colectivo, para poder generar un acuerdo entre ambas partes de someter el asunto a un arbitraje voluntario. Pero si se diera el caso, de que sea solicitado después de culminada la fase de conciliación, se entiende como consecuencia, que los trabajadores han renunciado a su derecho de pedir al juez que se pronuncie sobre la legalidad de la huelga y en su lugar han escogido someter el asunto a un tribunal de arbitraje voluntario con el patrono; pero por otro lado se puede acordar el arbitraje voluntario, después de que haya sido declarada legal la huelga; es decir, que después de haber conseguido que el juez declare la legalidad de la huelga, lo cual es muy difícil de conseguir, deciden poner el asunto en manos de un tribunal de arbitraje; aquí podría entenderse que los

trabajadores manifiestan buena fe para que se pueda llegar a un mejor arreglo; o que los trabajadores no quieran correr el riesgo de que a pesar de haber obtenido la declaración de legalidad de la huelga, después sea declarar injusta, provocándoles consecuencias contrarias a las pretendidas.

## **II. Arbitraje obligatorio**

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración del Trabajo, busca establecer que el arbitraje obligatorio, nunca se vaya a emplear como un medio para sustituir el derecho de huelga de los trabajadores.

El arbitraje obligatorio, se da cuando en el procedimiento del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social; se haya llegado a concluir con la fase de conciliación y los trabajadores presenten la solicitud para obtener la declaratoria de legalidad de la huelga, después de que habiéndose pronunciado el juez sobre la solicitud planteada, ésta queda firme; es allí en donde empieza a correr el plazo de veinte días que regula la ley para que los trabajadores puedan iniciar la paralización de las labores y empiecen a holgazanear; pero si por alguna razón los trabajadores dejan que el plazo transcurra sin iniciar la paralización de las labores, entonces se produce una consecuencia negativa para la solución al conflicto colectivo, al extinguirse el derecho de la huelga.



Ésta es la motivación que acoge la legislación laboral guatemalteca, que ante la imposibilidad de poder efectivizar la huelga en el plazo que norma la ley, el conflicto sea resuelto por el juez de trabajo, y el asunto se traslade a un tribunal de arbitraje obligatorio para que sea allí donde culmine con la resolución respectiva, y su cumplimiento es obligatorio para ambas partes de la relación laboral.

#### **4.4. El procedimiento colectivo**

El procedimiento colectivo de carácter económico social, interesa desarrollarlo por su importancia como fuente de mejoras a las condiciones de trabajo en un centro de trabajo; es decir, que lo que se busca entender, es el procedimiento que hay que instaurar para que en un momento dado los trabajadores puedan constituir un pacto colectivo de condiciones de trabajo, que tenga carácter de ley profesional dentro de la empresa; donde se establezcan mejores garantías laborales que las establecidas en el Código de Trabajo, las cuales son consideradas como mínimas.

#### **I. Instancia extrajudicial**

Esta instancia se inicia con la elaboración del proyecto del pacto colectivo o un pliego de peticiones en el caso de un grupo coaligado de trabajadores; el primer instrumento lo elaboran las organizaciones sindicales de trabajadores; o el o los patronos, ya que para su negociación, dicho proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono lo hará llegar a la otra parte para su consideración, por

medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, 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, en caso de que sea un pliego de peticiones de un grupo coaligado de trabajadores.

#### **a. El arreglo directo**

El arreglo directo, constituye aquella instancia de carácter extrajudicial, en la que patronos y trabajadores deberán intentar resolver todas las controversias surgidas en el centro de trabajo, de forma interna, de carácter económico o jurídico, mediante la suscripción de un convenio con ambas partes de la relación laboral.

Este arreglo directo se conoce en algunos centros de trabajo como Comisión Mixta. Su finalidad es resolver aquellas carencias que incomodan y que hacen difícil la convivencia o la prestación de los servicios en el centro de trabajo. Por ejemplo: podrían mencionar, el respeto que debe existir entre el trabajador y el empleador en sus relaciones de trabajo o la solución sobre algún mal entendido en relación a las órdenes dadas por los empleadores a los trabajadores.

Esta instancia puede componerse por medio de comités ad hoc o consejos, teniendo como resultado la imposibilidad de que el empleador tome alguna represalia en contra de dichos trabajadores, que la más común de ellas es el despido inmediato. Asimismo, la ley prevé que en estos casos, la discusión y resolución de la controversia pueda darse



con la participación de amigables componedores o de la Inspección General de Trabajo, mediante la suscripción del acta respectiva en la cual se asienten las bases sobre la cual se resolvió en definitiva la controversia.

#### **b. La vía directa**

Es la instancia extrajudicial en la cual, por un plazo de treinta días deben agotar los trabajadores sindicalizados y patrono (s), la negociación del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo, de manera voluntaria y sin la intervención de la autoridad administrativa o judicial, previo a la instauración del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social ante los tribunales de trabajo y previsión social; el carácter del presupuesto de esta institución es tal, que se norma en los Artículos 51 y 377 del Código de Trabajo, siendo obligación de los tribunales de trabajo y previsión social, el comprobar que se acredite el agotamiento de este presupuesto procesal, el cual tiene como finalidad que los trabajadores y patronos sindicalizados puedan arribar a acuerdos definitivos que permitan la suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo, sin necesidad de que conozcan los tribunales de trabajo y previsión social; es decir, que ambas partes de la relación laboral pueden establecer los mecanismos necesarios para poder desarrollar la vía directa y lograr un mayor acuerdo sobre las peticiones planteadas en el proyecto del pacto colectivo, presentado para su discusión, negociación y aprobación.



## **II. Instancia judicial**

Después de haber agotado la vía directa sin haber llegado a un acuerdo sobre las peticiones contenidas en el proyecto del pacto colectivo presentado por los trabajadores; cualquiera de ellos puede plantear el conflicto colectivo económico social ante los tribunales de justicia; el Código de Trabajo en el Artículo 377, regula que: "Si se tratare de patronos o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum. Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia asamblea general".

### **a. Acreditación de personería de las partes procesales**

Para instaurar el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, es necesario conocer cómo las partes procesales se van a acreditar para tener facultades y actuar dentro del proceso mencionado. En los casos de los grupos coaligados se remite el acta de su constitución; y en el caso de los sindicatos la certificación de su personalidad y personería jurídica extendidas por el Departamento de Registro Público

de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la certificación del acta de la asamblea general extraordinaria de la organización, en la que se acordó la aprobación del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo y el planteamiento del conflicto en caso de fracasar la vía directa para la negociación del pacto.

En lo que se refiere a los patronos, la ley establece que deben de comparecer personalmente; pero si es una persona jurídica lo harán por medio de sus representantes legales, y acreditarán su representación con el acta de su nombramiento debidamente inscrita en el Registro Mercantil, en el libro de auxiliares de comercio.

#### **b. Presentación de la demanda**

La demanda colectiva deberá contener los requisitos establecidos en el Artículo 381 del Código de Trabajo, junto a ella se deberán acompañar un pliego de peticiones con la exposición clara de en qué consisten las peticiones, y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan o el proyecto del pacto colectivo que se intentó discutir en la vía directa, con la declaración expresa de que ésta fracasó.

Después de haber presentado la demanda con el pliego de peticiones y la certificación de haber realizado la discusión del pacto colectivo por la vía directa; el juez en el acto resolverá ordenando notificar al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción; desde este momento se entenderá planteado el

conflicto colectivo de carácter económico social, para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedir el ejercicio de sus derechos laborales.

### **c. Prevenciones derivadas del planteamiento de la demanda colectiva**

Éstas se dan como resultado del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social; las cuales son importantes para poder seguir manteniendo la paz dentro del centro de trabajo y son necesarias; pues el juez les tendrá que advertir a las partes procesales de que se abstengan de cualquier actitud negativa uno contra el otro y los efectos legales pues el incumplimiento de esas prevenciones les ocasionará sanciones de orden pecuniario y además el restablecimiento de la situación jurídica afectada; de esa manera el juez cumple una de sus funciones llamada coerción. En este caso, la parte que haya sido afectada por las represalias emprendidas por la otra, debe promover en la vía incidental el reclamo, para que se declare que los actos denunciados son constitutivos de represalias y se condene a la otra parte al pago de los daños y perjuicios ocasionados por las mismas.

### **d. Autorización para terminar con los contratos de trabajo**

Las prevenciones mencionadas, no significa que no se pueda despedir a ningún trabajador con justa causa por el empleador sino que para eso, deberán tramitar ante el juez de trabajo, que les autorice la terminación de los contratos de trabajo.

El empleador deberá presentar su solicitud en la vía incidental y debe demostrar al juez, que la autorización para terminar el contrato que solicita no se promueve como una forma de reprimir a los trabajadores que lo han emplazado. Queda a criterio expreso del juez si autoriza o no la terminación, con lo cual no se prueba la justicia o injusticia del despido, que debe probarse en el juicio ordinario, que es la vía procesal en donde corresponde probar la justicia del despido.

También se puede dar que sea el trabajador quien quiera renunciar; en este caso también deberá comprobar que no se trata de una estrategia patronal que tienda a inducir la terminación del contrato de trabajo.

#### **e. Diligencia de reinstalación**

La desobediencia a una prevención, da como resultado que el trabajador solicite su reinstalación, para lo cual el Artículo 380 del Código de Trabajo, prevé la diligencia de reinstalación. Es un trámite extraordinario que incluso establece la posibilidad de que como acto de iniciación procesal pueda darse a solicitud de parte o bien por conocimiento de oficio, que dispone de un plazo de veinticuatro horas para ordenar la reinstalación del trabajador despedido sin audiencia a la otra parte.



#### **f. Plazo para formar el tribunal de conciliación**

El Artículo 382 del Código de Trabajo, establece que dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de trabajo y previsión social, procederá a la formación del tribunal de conciliación de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 294 del Código de Trabajo; se notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, quien debe nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el Artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia.

Si al momento en que va a constituirse el tribunal de conciliación, alguno de sus miembros tuviera algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente a efecto de que se llame al sustituto. Durante el periodo de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

Resuelto los impedimentos se convocará a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el tribunal de conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y estos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.



#### **g. Plazo para resolver**

El plazo para resolver se empieza a contar desde que se hayan determinado las pretensiones de las partes en un acta lacónica, se harán las deliberaciones necesarias y luego se llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia les dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.

Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte dentro del término que fije el tribunal de conciliación, quedando a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelgo o en paro sin acudir nuevamente a la conciliación; en este momento también se puede solicitar a los tribunales de trabajo y previsión social, la ejecución del acuerdo a costa de que quien ha incumplido o el pago de daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen. Si el pliego de recomendaciones no es aceptado se podrá repetir por una sola vez, dentro de cuarenta y ocho horas siguientes y si aún así no tuviere éxito dará por terminada su intervención.

La fase de conciliación termina aunque los delegados hayan aceptado o no el pliego de recomendaciones y hayan aceptado someter la disputa a arbitraje. El tribunal rendirá un informe cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo, el cual contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto, las recomendaciones que se hicieron a



las partes para resolverlo, y quien de ellos aceptó el arreglo y quien no y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

#### **4.5. Alternativa para las partes procesales al concluir la fase de conciliación**

Es en este momento donde se tiene por fracasada la conciliación, es decir, que las partes procesales o una de ellas, no aceptó el pliego de recomendaciones presentada por el tribunal de conciliación; por lo tanto, deja en libertad a ambas para tomar las medidas necesarias y hacer valer sus pretensiones. Los trabajadores son los que tienen la iniciativa del conflicto colectivo económico social, ya que son ellos los que están promoviendo que se les conceda un pacto colectivo de condiciones de trabajo o mejoras a las condiciones de trabajo en un pacto ya constituido. Es decir, que ante la negativa de los empleadores a aceptar las recomendaciones del tribunal de conciliación sobre las mejoras a las condiciones de trabajo solicitadas por los trabajadores, se les presentan dos escenarios jurídicos distintos por naturaleza y antagónicos en cuanto a su existencia y objetivo, que son:

##### **I. Conformar el tribunal de arbitraje voluntario**

Este tribunal se conformará cuando de manera voluntaria ambas partes procesales decidan que conozca del conflicto colectivo de carácter económico social un tribunal de arbitraje, sin presión, coacción o intimidación de ninguna clase, cuando no han sido aceptadas las recomendaciones del tribunal de conciliación. Este resulta ser un mejor

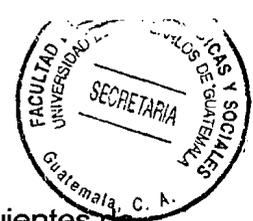


mecanismo de solución al conflicto colectivo para ambas partes; debido a que por parte de los trabajadores puede ser que no tengan el número necesario de trabajadores para solicitar la legalidad de la huelga; por lo tanto, si la inician sin cumplir con este requisito corren el riesgo de ser despedidos y por otra parte los empleadores no desean cerrar totalmente la empresa ya que les generaría una gran pérdida económica.

## **II. Solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga o el paro**

Este escenario jurídico se les presenta a ambas partes procesales; dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de trabajo y previsión social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o el paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y la pronunciación será sobre sí se han llenado los requisitos establecidos en los Artículos 241 y 246 del Código de Trabajo.

El juez que conoce o está tramitando sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro, procederá en la vía de los incidentes a petición de parte y deberá de solicitar una consulta a la corte de apelaciones de trabajo y previsión social para que se manifieste ante los motivos que originan la medida solicitada; es decir, que el tribunal de apelaciones es quien tiene en última instancia la palabra sobre la legalidad o ilegalidad de la medida solicitada y sin este pronunciamiento no se puede adoptar la medida. El



juez hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de haber recibido los autos. Después de haber sido calificada la huelga y declarada legal, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para iniciar la huelga.

El procedimiento laboral guatemalteco; es muy completo desde el punto de vista de los trabajadores, ya que desde la integración de los tribunales de trabajo es evidente que se busca un equilibrio de opiniones durante la deliberación de sus resoluciones; es decir, que al estar conformados los tribunales de conciliación y arbitraje por uno y dos suplentes representantes de cada sector social; es decir, el Estado, los trabajadores y los empleadores, proporciona una igualdad de fuerzas, que para llegar a un resultado final se deben tomar en cuenta factores como la conciencia laboral, la justicia y la equidad.



## CAPÍTULO V

### **5. Determinación de la similitud numérica de trabajadores necesarios para conformar el tribunal de arbitraje obligatorio y los necesarios para solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga**

En el presente trabajo, se tiene la intención de dar a conocer cuál es en realidad el procedimiento colectivo de carácter económico social; es decir, en qué momento del procedimiento el principio tutelar se ve vulnerado por la propia legislación guatemalteca y deja sin protección legal al trabajador, dejándolo en el desamparo legal.

#### **5.1. Estudio jurídico del Artículo 241 del Código de Trabajo**

Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben: a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239 (la huelga); b) Agotar los procedimientos de conciliación; y 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 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.

Según el Artículo citado, para poder manifestarse contra el empleador por medio de la huelga y coaccionarlo para lograr obtener un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no sólo basta que tres o más trabajadores suspendan legalmente y abandonen temporalmente el trabajo en una empresa; pues para que sea declarada legal, deben ser por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en dicha empresa. Además del número requerido para que pueda ser declarada legal la huelga; deben ser trabajadores que apoyan el conflicto colectivo y que sumen no menos de la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa que laboran en ella; es decir, que hayan iniciado su relación laboral con anterioridad al planteamiento del conflicto colectivo; pero en la práctica, estos son los trabajadores afiliados al sindicato actor, de tal manera que un sindicato que no tenga el número suficiente de trabajadores afiliados a él, no tendrá opción a iniciar una huelga legal.

## **5.2. Estudio jurídico del Artículo 397 del Código de Trabajo**

El arbitraje procede:

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 calificado legal.



Obligatoriamente: a) En los casos en que una vez calificados como legal la huelga o el paro, trascorra el término correspondiente sin que se hayan realizado; b) En los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 del Código de Trabajo; 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 del Código de Trabajo, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos la mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

Es aquí, donde a mi parecer el conflicto colectivo de carácter económico social tiene un obstáculo transcendental para los trabajadores; y es aquí donde está constituida la similitud numérica mencionada anteriormente; pues para poder constituir un tribunal de arbitraje obligatorio, se debe haber agotado la fase de conciliación y llenar el requisito mencionado en el Artículo 241 inciso c) del Código de Trabajo (constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa); entonces, es absurdo que se les requiera la mayoría absoluta del total de trabajadores, que al final de cuentas son la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la empresa.

Es decir, que si dentro de una empresa laboran cien trabajadores, estos deberán ser cincuenta y uno para que inicien una huelga legal y los mismos para formar un arbitraje obligatorio; por lo que vuelvo a recalcar que, si un sindicato de una empresa, en la cual, de cien trabajadores que laboran dentro de la misma, hay cincuenta trabajadores afiliados, no tendría la capacidad, ni el número necesario para contrarrestar la fuerza

económica del empleador al momento de solicitar aumento salarial contra su voluntad; y menos para presionarlo por medio de una huelga legal o someter el asunto a un tribunal de arbitraje obligatorio, ante una negativa del empleador a discutir y negociar voluntariamente en un momento dado, un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo.

### **5.3. En qué consiste la obstaculización a la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo**

El mayor obstáculo al que se enfrentan los trabajadores en su lucha contra el empleador al querer suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo; que tenga fuerza de ley y que regule sus condiciones de trabajo, y que a la vez haga más equitativa la repartición de las ganancias; es que el sindicato u organización de trabajadores, no cuente con el apoyo de un número significativo de trabajadores que estén de acuerdo con el planteamiento del conflicto colectivo y que constituyan por lo menos la mitad más uno del total de todos los trabajadores que laboran dentro de la misma empresa; para poder solicitar la declaración de legalidad de la huelga o constituir un arbitraje obligatorio, y poder establecer un pacto colectivo de condiciones de trabajo donde se regulen mejoras a sus condiciones de trabajo, que beneficiarán a todos los trabajadores que hayan o no apoyado el conflicto colectivo.



Es decir, que la similitud numérica que está claramente establecida en los preceptos mencionados representa un obstáculo legal; por cuanto deja desprotegido al trabajador, al no estipularse en la ley un mecanismo para poder obligar al empleador a constituir un arbitraje obligatorio al momento de no querer voluntariamente hacerlo, y que los trabajadores no tengan ese requisito numérico necesario para utilizar las herramientas legales previamente establecidas; como lo sería la huelga o el arbitraje obligatorio, dando como resultado el archivo del expediente por parte de los tribunales de trabajo y previsión social, dejando en suspenso el deseo de conseguir un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

#### **5.4. La solución del conflicto colectivo cuando el arbitraje es contradictorio a los principios laborales y sindicales**

Cómo ya se analizó anteriormente los principios laborales y su aplicación dentro del derecho de trabajo y procesal de trabajo y más específicamente en el derecho procesal colectivo; no sólo van a tener que estar contenidos en las normas sustantivas, sino que también deben estar contenidos en las normas subjetivas; para lograr un proceso más apegado a derecho y buscando siempre la protección legal para la parte económicamente más débil dentro de la relación laboral; pero como se puede ver conforme avanza el proceso colectivo, y llegado el momento de concluir la fase de conciliación, en donde los trabajadores buscan que se les apruebe un pacto colectivo de condiciones de trabajo para que se les mejoren las condiciones en las cuales están trabajando; se enfrentan con la negativa injustificada por parte del empleador para



discutir y negociarlo aun por la vía directa; quien tampoco acepta el pliego de recomendaciones emitidas por el tribunal de conciliación, manifestando su negativa incluso para someter la decisión al tribunal de arbitraje voluntario o potestativo. Entonces: ¿qué escenarios jurídicos tienen los trabajadores para lograr u obligar en determinado momento al empresario a suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo o someter el asunto a la aprobación del tribunal de arbitraje?

El escenario jurídico más adecuado, es que los trabajadores al finalizar la fase de conciliación, soliciten la declaración de legalidad de la huelga, si consideran cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 241 inciso c) del Código de Trabajo; para lo cual resultaría innecesario constituir un arbitraje pudiendo iniciar una huelga legal; ya que ésta, constituye la base del poder colectivo que tienen las organizaciones de trabajadores y que se ha utilizado para lograr los mejores beneficios laborales que gozan hasta ahora; es decir, que si el derecho de huelga les es condicionado con un requisito numérico tan imparcial, entonces toda acción que pretendan realizar sin ese requisito, será considerada ilegal.

En resumen, este es el verdadero problema que tienen las organizaciones de trabajadores, que no pueden cumplir con el requisito numérico necesario para la huelga y para el arbitraje obligatorio. Entonces: ¿cuál es el mejor camino para los trabajadores que desean constituir un pacto colectivo por medio del conflicto colectivo de carácter económico social ante el anterior obstáculo?

**I. Alternativa supletoria para los trabajadores, ante la negativa de empleador a someter el asunto a un arbitraje voluntario**

Sabido está, que el derecho a la huelga es irrenunciable para los trabajadores; entonces, desde el punto de vista del trabajador, pareciera que la mejor alternativa ante la negativa injustificada del empleador a suscribir voluntariamente un pacto colectivo o someter el asunto a un arbitraje voluntario, sería la de iniciar una huelga con tres de sus miembros del comité ejecutivo, cumpliendo con lo establecido en el Artículo 239 del Código de Trabajo (con tres o más trabajadores); ya que estos gozan del beneficio de inamovilidad en el trabajo, durante el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos, tal como lo establece el Artículo 223 inciso d). Esto no quiere decir que no puedan ser despedidos, pues pueden serlo cuando incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante los tribunales de trabajo competentes.

Ante tal situación, los trabajadores deberán solicitar la declaración de justicia de la huelga por la injustificada negativa del empleador a celebrar con sus empleados un pacto colectivo, cuando está en posibilidades de hacerlo, tal como lo establece el Artículo 242 del Código de Trabajo. Al igual que en los casos que contempla la ley, en que los trabajadores pueden declararse en huelga, cuando patronos o cualquiera de las partes se ha visto afectada por el incumplimiento de la otra parte, en los términos de un instrumento de normación colectiva, pacto colectivo de condiciones de trabajo o la sentencia colectiva arbitral; la pueden iniciar sin acudir nuevamente a la conciliación o



arbitraje, siempre que lo hagan únicamente por incumplimiento de las resoluciones del fallo, tal y como lo establece el Artículo 396 y el 406 del Código de Trabajo.

En resumen se puede decir, que las organizaciones sindicales que no tengan el número necesario de trabajadores que apoyen el conflicto colectivo dentro de la empresa; tendrán el obstáculo legal para pronunciarse por medio de una huelga sin tener consecuencias negativas en sus relaciones de trabajo, como lo sería el despido directo. Es decir, que ante tal obstáculo numérico, los trabajadores deben buscar siempre otros mecanismos legales que puedan utilizar para poder cumplir con su afán de querer suscribir un pacto colectivo que regule mejores condiciones de trabajo.

## **II. Conteo de los trabajadores que apoyan el conflicto colectivo**

Este conteo de trabajadores que apoyan un conflicto colectivo de carácter económico social o de afiliados al sindicato de una empresa que tiene varias agencias; empieza al darse por terminada la fase de conciliación y ver la negativa del empleador a someter voluntariamente el conflicto mencionado al tribunal de arbitraje.

Para tal efecto, gozan de veinticuatro horas para realizar dicho conteo y así establecer si llenan los requisitos necesarios regulados en el Artículo 241 inciso c) del Código de Trabajo, para obtener una declaratoria de huelga legal; vencido ese tiempo, deben decidir si solicitan al juez el pronunciamiento de legalidad de la huelga o no según el caso; ya que al no tener la mitad más uno de los trabajadores que apoyan el conflicto;



que en su caso deben ser por lo menos cincuenta y uno de cien trabajadores; pues aunque tengan cincuenta trabajadores apoyando, es evidente que no será declarada legal la huelga; por lo tanto, deberán decidir si la inician con los trabajadores con que cuentan.

### **III. Inicio de la huelga ilegal**

Una vez se ha decidido iniciar la huelga con los trabajadores indicados, no sólo significa que suspenderán sus actividades laborales, sino que pueden lograr que el empleador tenga que cerrar el establecimiento industrial, la empresa o centro de trabajo, para impedir que los trabajadores que no apoyan el conflicto económico social continúen sus labores o que el empleador contrate nuevo personal para sustituir a estos y continuar con la producción; lo cual sería una forma de contrarrestar las fuerzas de los huelguistas; por lo tanto, al cerrar el centro de trabajo estarían logrando que más trabajadores apoyaren en su momento el conflicto colectivo económico social, teniendo más fuerza y número necesario, incluso para que sea declarada legal la huelga por el juez competente.

### **IV. Consecuencia para los trabajadores al ser declarada de ilegal la huelga**

De conformidad con el Artículo 244 del Código de Trabajo, cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual, éste sin responsabilidad de su parte, podrá dar



por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren. El término de veinte días se debe de computar con los días inhábiles, tal como lo establece el Artículo 324 segundo párrafo del mismo cuerpo normativo.

De lo anterior se entiende; que después de haber promovido el conflicto colectivo de trabajo y agotarse los procedimientos de conciliación; si no logran cumplir con todos los requisitos establecidos en la ley, para que el juez de trabajo pueda declarar la legalidad de la huelga y aún así holgaren; el empleador tiene la facultad de dar por terminado los contratos de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte.

Es decir, que el empleador también tiene dos escenarios jurídicos para establecer el camino del conflicto colectivo de carácter económico social; el primer escenario jurídico, es que debe solicitar la declaratoria de ilegalidad de la huelga acordada y mantenida de hecho; que se tramitará en la vía de los incidentes a petición de parte, pero el período de prueba será de únicamente cinco días y las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate, conforme lo establece el Artículo 394 último párrafo del Código de Trabajo.

O sea que, cuando los trabajadores no hayan obtenido respuesta positiva del empleador a someter el conflicto colectivo de carácter económico social a un tribunal de arbitraje y no llenaren los requisitos numéricos para la declaración de legalidad de la huelga y aún así inician una huelga, el empleador deberá iniciar primero la declaratoria de ilegalidad de la huelga antes de dar por terminados los contratos de trabajo, pero si los huelguistas



son miembros del comité ejecutivo del sindicato de trabajadores, deberá iniciar un juicio ordinario de despido con justa causa.

El segundo escenario jurídico que se le presenta al empleador, es que puede acceder a la voluntad de los trabajadores a someter el conflicto colectivo de carácter económico social a un tribunal de arbitraje, quedando de esa manera vinculados y obligados a cumplir con la sentencia arbitral que allí se dicte.

#### **V. Procedimiento para obtener la declaración de justicia de la huelga**

En el supuesto mencionado anteriormente, de que los trabajadores hayan iniciado una huelga sin la declaración de legalidad del juez competente; el empleador deberá iniciar el trámite respectivo para solicitar la declaración de ilegalidad de la huelga y proceder a ejecutar los actos que la ley le confiere de conformidad con los Artículos 244 y 223 inciso d) del Código de Trabajo; y también en el caso de cumplir con el requisito numérico regulado en la ley y ser declarada de legal la huelga por el juez competente.

Para obtener la declaración de justicia de la huelga, los trabajadores en cualquier momento posterior a la huelga, podrán pedir por cualquiera de los delegados de las partes, al juez de trabajo y previsión social que se pronuncie sobre la justicia o injusticia de la huelga. No existe, una vez iniciada la huelga, un plazo dentro del cual deban los huelguistas solicitar al juez el pronunciamiento sobre la justicia o injusticia de la huelga.

Según lo regulado en el Artículo 396 del Código de Trabajo, el pronunciamiento de justicia sobre huelga lo hará el juez dentro de los quince días siguientes, a aquél en que se solicitó, y para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias; y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado; así como de cualquier otra institución pública o privada en la que estime existe información que pueda contribuir a aclarar la verdadera situación económica-financiera del empleador; de la misma manera el juez, dentro del mismo plazo podrá reunirse por separado o en conjunto con las partes y requerir de ellas cualquier información que tienda a aclarar los extremos que se pretenden; previo al pronunciamiento de justicia de la huelga.

Pero contrario sensu, también existen casos en que se califica anticipadamente la justicia de la huelga; lo cual está estipulado en Artículo 242 del Código de Trabajo; es decir, que el juez de trabajo debe en forma anticipada declarar la justicia de la huelga, como en los siguientes casos: a) Por incumplimiento a los contratos individuales o colectivos de trabajo; b) por el incumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo; c) por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan; el cual es base legal para el supuesto mencionado anteriormente.

En resumen, los trabajadores que han iniciado un conflicto colectivo de carácter económico social y han concluido y fracasado la fase de conciliación; y aún existe

negativa de parte del empleador a conceder mejoras a las condiciones de trabajo establecidas en un pacto colectivo o a negociar éste con la intervención de un tribunal de arbitraje voluntario; tienen la facultad de que sin llenar los requisitos numéricos establecidos para la huelga legal, pueden solicitar la calificación de justicia de la huelga anticipadamente o posteriormente; pero antes de que el patrono obtenga la declaración de ilegalidad de la huelga.

La declaración de justicia de la huelga tiene como finalidad, obligar al patrono a conceder las pretensiones económicas solicitadas por los trabajadores y poder obligarlo a someter el asunto a un tribunal de arbitraje para la solución del conflicto ya mencionado.

Como consecuencia de la declaratoria de justicia de la huelga, el juez ordenará al empleador a suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo presentado por los trabajadores; a pagar a los trabajadores los salarios dejados de percibir correspondientes a todo el tiempo que holgaron; a conceder a los trabajadores las condiciones de prestación de servicios y prestaciones laborales que hayan expuesto con motivo del planteamiento del conflicto y de su procedencia; a conceder a los trabajadores la facultad de seguir holgando, en el caso de que el patrono se niegue a otorgar las nuevas condiciones de prestación de los servicios y prestaciones laborales impuestas a él; y además quedan facultados para acudir a la vía ejecutiva laboral en caso de incumplimiento del empleador de las obligaciones impuestas en el auto que declara la justicia de la huelga.



**5.5. Consecuencias económicas, morales, sociales y políticas de la negativa injustificada del empleador a someter el asunto voluntariamente a un tribunal de arbitraje**

Desde el punto de vista laboral, la negativa de parte del empleador a someter el conflicto colectivo de carácter económico social a un tribunal de arbitraje es procedente; ya que si el pliego de recomendaciones dictadas por el tribunal de conciliación fueron negativas para él, quiere decir que el tribunal de arbitraje dictará sentencia en base a ese pliego de recomendaciones; entonces la sentencia arbitral no le favorecerá y como la ley no establece una manera para obligarlo a someter el asunto al tribunal de arbitraje; si los trabajadores no cumplen con los requisitos establecidos para ello; es decir, los contenidos en el Artículo 397 numeral 2) inciso c) del Código de Trabajo; entonces queda a voluntad del empleador querer o no someter el conflicto económico social al tribunal de arbitraje.

Pero las consecuencias inmediatas a tal negativa se ven reflejadas como **inmorales**; porque van contra la moral de las personas, al no demostrar buena voluntad para querer solucionar el conflicto colectivo económico social; **sociales**, ya que el desacuerdo a esta medida, dará como resultado que los trabajadores soliciten una declaración de justicia de la huelga con anterioridad a iniciarla o que la inicien y sea declarada justa, saliendo a la calle a exigir sus derechos; afectando así el normal desenvolvimiento diario de la sociedad; **económicas**, pues la inconformidad de los trabajadores se reflejará en la prestación de los servicios; es decir, que un trabajador contento tendrá mayor efectividad



y productividad en sus labores; también el desgaste económico que ambas partes de la relación laboral tendrán que hacer en cuanto a las diligencias judiciales necesarias para los procesos, tales como: el pago del abogado, documentos y transporte. Para los trabajadores que decidan solicitar la declaratoria de justicia de la huelga con anterioridad y al obtenerla decidan realizarla, tendrán que estar sin percibir su salario hasta que el empleador quiera pagarles o que sea condenado a pagarles, ya que los trabajadores viven al día con los salarios; es decir, que un día no trabajado es un día no comido.

#### **5.6. En qué consiste la contradicción del arbitraje con los principios del trabajo**

Luego de todo lo expuesto, se puede decir que en algún momento del proceso colectivo, dejan de ser efectivos los principios laborales establecidos en el Código de Trabajo en su parte considerativa; al exigir imparcialmente un número de trabajadores que apoyen el conflicto colectivo de carácter económico social para poder hacer efectivo el derecho de huelga y el derecho de conformar un arbitraje obligatorio al momento de tener la negativa injustificada del empleador a conceder mejores condiciones de trabajo para ellos.

En Guatemala, no sólo existen pocas organizaciones de trabajadores (sindicatos), sino que las que existen no poseen ni la mitad de trabajadores que laboran dentro del centro de trabajo afiliados a ellos; además, el arbitraje busca la manera de sustituir o extinguir la expresión sindical, que al final se cumple, pues los trabajadores no logran tener un número necesario para que sea declarada como legal la huelga; generando consecuencias negativas para el bienestar del trabajador por su inobservancia; violando



no sólo los principios generales del derecho de trabajo, sino que van contra todas las instituciones del derecho colectivo ya establecidas.

En resumen, la contradicción del procedimiento colectivo de carácter económico social y los principios laborales y sindicales; se ve reflejada en el momento en que el legislador reguló un número similar requerido para la huelga y para el arbitraje, aun sabiendo que muchas organizaciones sindicales en Guatemala no poseen los suficientes afiliados para poder cumplir con ese requisito; es por ello que se contradicen, ya que deja de ser tutelar y deja sin protección legal al trabajador al no proporcionar un camino legal para seguir con el trámite de suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo ante una negativa injustificada del empleador.



## CONCLUSIONES

1. El principio tutelar del trabajo resulta insuficiente, inoperante o carece de legitimidad, debido a que en su momento procesal no se aplica y deja desprotegido al trabajador ante la negativa injustificada del empleador de acudir al arbitraje, ya sea voluntario u obligatorio.
2. La organización sindical en Guatemala ha perdido credibilidad; por lo tanto, no cuenta con suficientes afiliados como para poder efectivizar la huelga y el arbitraje obligatorio, los cuales tienen un requisito numérico en común imparcial y que se debe cumplir.
3. En los tribunales de trabajo y previsión social se encuentran estancados y archivados muchos expedientes, debido a que las organizaciones sindicales no tienen suficiente apoyo de los trabajadores que laboran dentro de una empresa, a la hora del planteamiento de un conflicto colectivo laboral
4. La huelga y el arbitraje son instituciones contrarias en cuanto a su aplicación y la legislación laboral desplaza una por la otra, ya que reguló un requisito numérico similar para ambas instituciones; pero al final ambas resultan inoperantes durante el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social.



5. Es evidente que la situación de los trabajadores no ha cambiado mucho a través de los años, puesto que en la actualidad se manifiesta la influencia patronal en los procesos, que al final logran obstaculizar con tal de no conceder mejores condiciones laborales para los trabajadores.



## RECOMENDACIONES

- 1 Al principio tutelar del derecho de trabajo se le debe dar mayor importancia y legitimidad en los procesos colectivos de carácter económico social, por parte de los jueces de trabajo y previsión social al momento de decidir sobre la justicia o injusticia de la huelga.
- 2 Las organizaciones sindicales, deberán trabajar constantemente en busca de obtener más trabajadores que se incorporen a las mismas, realizando campañas de capacitación sobre los beneficios de ser sindicalistas y así poder superar los obstáculos numéricos que regula la legislación laboral.
- 3 Que las organizaciones de trabajadores que no logren superar el obstáculo numérico que establece la ley, perfeccionen otras herramientas laborales de solución de conflictos; tal como la negociación colectiva y la vía directa, para poder establecer acuerdos con sus empleadores y seguir manteniendo la paz y la armonía dentro de la empresa.
- 4 Que los sindicatos se unan por medio de federaciones y elaboren un proyecto de ley para presentar a los legisladores, donde se establezcan requisitos numéricos distintos e imparciales para la huelga y el arbitraje obligatorio; para que exista un verdadero derecho colectivo de trabajo.



5 Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla verdaderamente con su función fiscalizadora de las relaciones de trabajo y tenga mayor autonomía en el ejercicio de su función, para aplicar la ley sin estar sujeto a ningún grupo social, político o económico que limite su ejercicio.



## BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto; y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral social**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1972.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Libreros bibliográficos Ameba, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.

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

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

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho de trabajo guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El arbitraje en Centroamérica**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.



## **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1944

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

**Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.** Decreto número 71-86, del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

**Convenio número 98.** Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo, 1980.