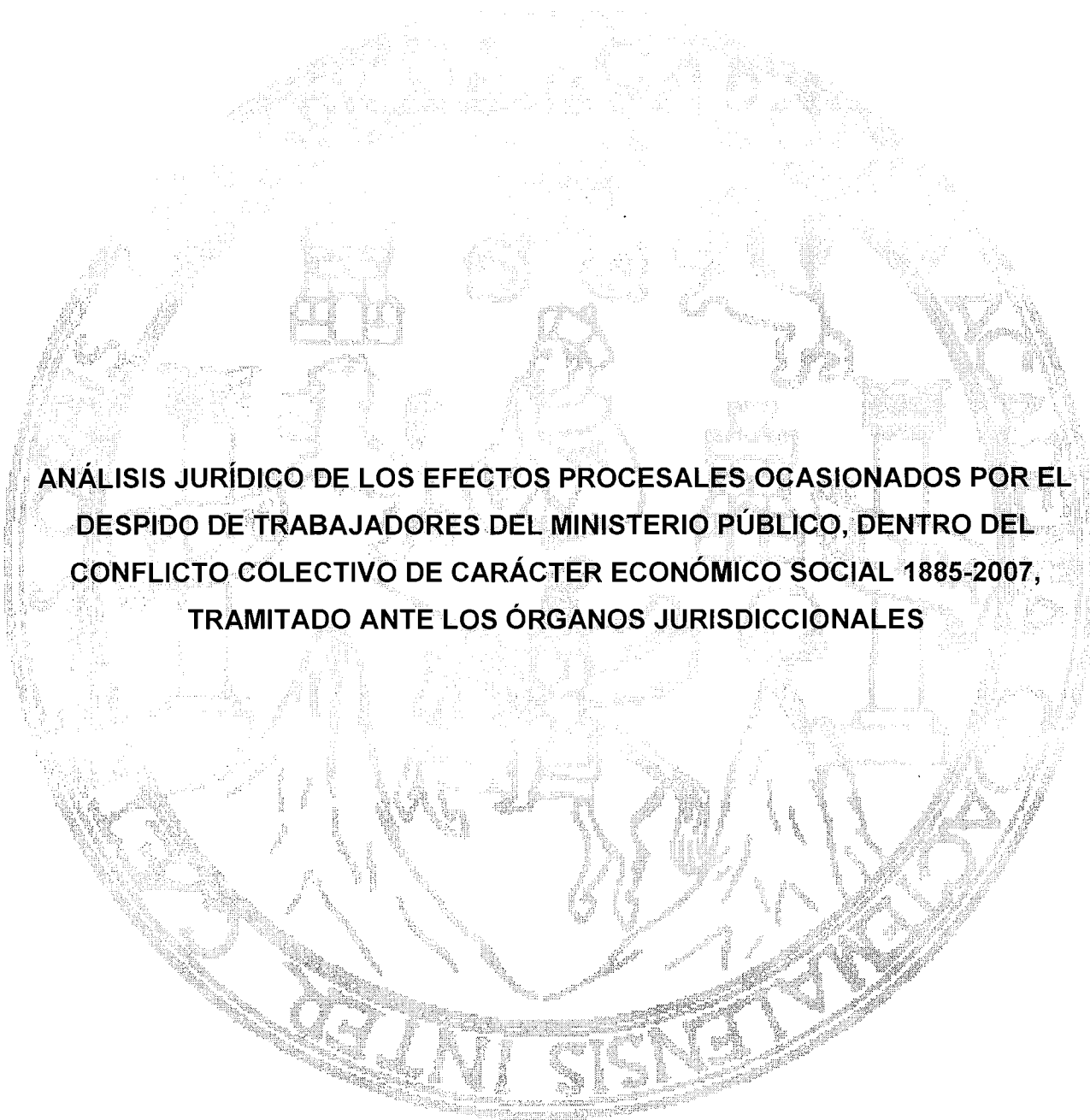


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS PROCESALES OCASIONADOS POR EL
DESPIDO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, DENTRO DEL
CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 1885-2007,
TRAMITADO ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES**

REYNA BEATRIZ SAPUT COJ

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS PROCESALES OCASIONADOS POR EL
DESPIDO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, DENTRO DEL
CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 1885-2007,
TRAMITADO ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

REYNA BEATRIZ SAPUT COJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 2012

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

DECANO: 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
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus
Vocal: Lic. Moisés Raúl De León Catalán
Secretaria: Licda. Dilia Agustina Estrada García

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Roberto Samayoa
Vocal: Lic. Guillermo Díaz Rivera
Secretaria: Licda. Dora Renee Cruz Navas

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



Guatemala, 20 de mayo de 2011

Licenciado

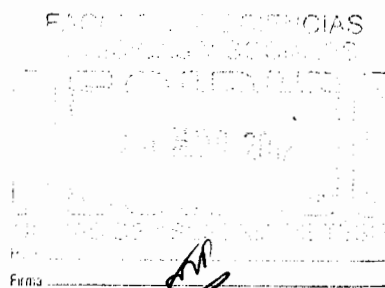
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el oficio de fecha seis de junio de dos mil once, en el que se me notifica el nombramiento como Asesor del trabajo de tesis de la estudiante **Reyna Beatriz Saput Coj**, titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS PROCESALES OCACIONADOS POR EL DESPIDO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 1885-2007, TRAMITADO ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICIONALES"**, se procedió de común acuerdo con la estudiante, establecer los puntos desarrollados en los cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero se aborda el concepto del derecho de trabajo, las fuentes y los principios del derecho de trabajo; el segundo desarrolla el derecho Colectivo de Trabajo; en el tercero se analiza el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social y en el capítulo cuarto el análisis jurídico de los efectos procesales ocasionados por el despido de trabajadores del Ministerio Público, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social 1885-2007, tramitado ante los órganos jurisdiccionales.



La estudiante Saput Coj, en su trabajo de tesis realizó una investigación de la legislación guatemalteca que regula el derecho de trabajo y la doctrina al respecto, por medio de la cual analizó la incertidumbre jurídica que afecta a los trabajadores del Ministerio Público por despido. En ese sentido considero que el trabajo no sólo es un análisis acertado que permite poner de manifiesto los efectos procesales por despido a los trabajadores dentro del conflicto colectivo, el cual se traduce en inseguridad jurídica a los trabajadores en general, sino una contribución para superar un problema que se presenta en la sociedad guatemalteca de manera cotidiana y que en muchos casos reviste características discriminatorias.

En el desarrollo de la tesis la estudiante utilizó los siguientes métodos de investigación: analítico, al partir de los datos de la realidad y llegar a establecer que los trabajadores al verse desprotegidos de sus derechos acuden ante el Juzgado Sexto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, y que al resolver tuvo por planteado el conflicto de carácter económico-social, sintetizando el punto central para luego dividirlo en varios temas con la finalidad de poder analizarlos de la mejor forma posible. El inductivo con el cual se estableció que la Corte de Constitucionalidad le otorga autonomía al Ministerio Público en materia laboral, el deductivo para estudiar el desarrollo y análisis histórico de los temas que obran y la investigación descriptiva para ilustrar el proceso que fue llevado a cabo para determinar si la Corte de Constitucionalidad resolvió apegado a derecho.

En síntesis se tomó en cuenta una exhaustiva investigación documental y bibliográfica del tema utilizando la metodología y la bibliografía adecuada.

En las conclusiones la autora se refiere constante y particularmente a la importancia de que no se violentó el derecho de defensa del Ministerio Público, En las recomendaciones la posición de la estudiante es que el Estado de Guatemala cree



mecanismos legales para negociar instrumentos colectivos y garantizar el derecho de reinstalación.

Finalmente debo indicar que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y habiéndose cumplido dichos requisitos se emite **Dictamen favorable.**

William Armando Vanegas Urbina
ABOGADO Y NOTARIO

M.A. William Armando Vanegas Urbina

Abogado y Notario

Colegiado 9736

Asesor de Tesis

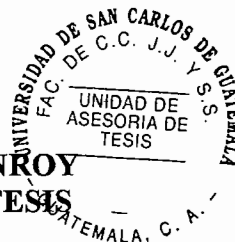


**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, seis de junio de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **JORGE LUIS MAYEN OBREGÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **REYNA BEATRIZ SAPUT COJ**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS PROCESALES OCASIONADOS POR EL DESPIDO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 1885-2007, TRAMITADO ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES”**.

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 ASESORIA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

LIC. JORGE LUIS MAYEN OBREGON
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 01 de agosto de 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
Su despacho



Licenciado Castro Monroy:

Atentamente me dirijo a usted para hacer del conocimiento de la unidad de tesis a su cargo, atendiendo al nombramiento que se me hizo, que actué como revisor de tesis de la estudiante REYNA BEATRIZ SAPUT COJ, para la realización del tema intitulado: ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS PROCESALES OCASIONADOS POR EL DESPIDO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 1885-2007, TRAMITADO ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICIONALES, por lo que procedí a la revisión del trabajo de investigación de la siguiente manera:

El contenido científico y técnico del trabajo de tesis de la bachiller REYNA BEATRIZ SAPUT COJ, ofrece un estudio documental y legal de gran importancia en el derecho de trabajo al estudiar la realidad social que afrontaron los trabajadores del Ministerio Público al ser removidos de sus puestos de trabajo, existiendo un conflicto colectivo de carácter económico social.

En el trabajo de investigación, se aplicó correctamente la metodología y técnicas utilizando el método deductivo; al desarrollar un análisis histórico de los temas que obran en su contenido, asimismo el analítico; al hacer una adecuada comparación de las diversas teorías y definiciones que se desarrollan a lo largo de su contenido, y por ultimo, la técnica bibliográfica, al consultar los estudios y doctrinas de diversos autores nacionales y extranjeros.



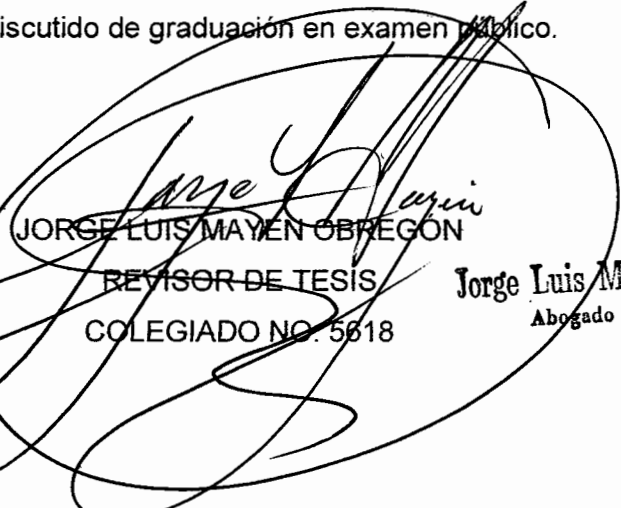
El tema es redactado de forma sistemática dando como resultado un trabajo de fácil comprensión en donde se estudian las instituciones relacionadas al tema principal con sus definiciones y posiciones que la orientan, así como la exposición de normas constitucionales, laborales y de derecho comparado, lo que hace de este un documento confiable como fuente de consulta para quien necesite de esta información.

Las conclusiones y recomendaciones en mi opinión, fueron redactadas de forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la misma, en congruencia con el fondo investigado, por lo cual, las mismas son objetivas, realistas, y bien delimitadas, en virtud de lo anterior, es de resaltar que se dio énfasis a la sugerencias y observaciones señaladas.

La bibliografía empleada por la sustentante, en mi opinión fue la adecuada a su contenido, pues se evidencio la consulta de autores nacionales y extranjeros, asi como teorías y doctrinas de expertos en el tema.

Por lo anterior, apruebo el trabajo de tesis intitulado: **ANÁLISIS JURIDICO, DE LOS EFECTOS PROCESALES OCASIONADOS POR EL DESPIDO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 1885-2007, TRAMITADO ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES**, y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo desarrollado por la bachiller, **REYNA BEATRIZ SAPUT COJ**, efectivamente cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General público; por lo que puede ser impreso y discutido de graduación en examen público.

Sin otro particular, atentamente,


JORGE LUIS MAYÉN OBREGÓN
REVISOR DE TESIS
COLEGIADO NO. 5618
Jorge Luis Mayén Obregón
Abogado y Notario

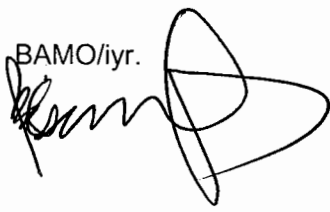



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.




DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de octubre de 2012.


Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante REYNA BEATRIZ SAPUT COJ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS PROCESALES OCASIONADOS POR EL DESPIDO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 1885-2007, TRAMITADO ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


BAMO/iyr.



Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANATO
Guatemala, C. A.

Rosario 



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
Guatemala, C. A.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser él quien toma mi mano y guía mi camino, el que hace que cada paso que doy deje huella a mi alrededor, porque transformó la semilla que encomendó en mi manos y la convirtió en este gran éxito.
- A MI MADRE:** María Josefina Coj de Saput, porque sin tener un grado académico me enseña a través de sus experiencias, sabiduría, paciencia y sobre todo y quizás lo más importante a luchar para obtener y hacer realidad mis sueños, por medio de la perseverancia y el temor de Dios, por lo que este triunfo se lo debo a ella.
- A MI PADRE:** José Alfredo Saput Suyuc, porque gracias a su apoyo, trabajo y sacrificios formó a una mujer luchadora pero no para ella, si no para los que ama, siempre seguiré tu ejemplo y hoy te lo demuestro cumpliendo la meta que tanto deseabas.
- A MIS HERMANAS:** Ángela y Claudia que esté logro les sirva de ejemplo para fijarse metas en la vida y hacerlas realidad.
- A MIS HERMANOS:** Carlos, Edwin y Víctor por su apoyo incondicional.
- A LOS PROFESIONALES:** Por la confianza, enseñanza y gran apoyo que me han brindado.
- A MIS AMIGOS:** Que de alguna forma me brindaron la mano cuando más los necesitaba, por su cariño, apoyo y amistad.
- A:** La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Jornada Nocturna, en agradecimiento por mi formación académica.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
 CAPÍTULO I 	
1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Las fuentes del derecho de trabajo.....	2
1.3. Contenido del derecho de trabajo.....	3
1.4. Importancia del derecho de trabajo.....	4
1.5. Naturaleza jurídica.....	6
1.6. Características del derecho de trabajo.....	7
1.7. Principios del derecho de trabajo.....	7
1.7.1. Principio de tutelaridad o principio protectorio.....	10
1.7.2. Principio de derechos o garantías mínimas.....	11
1.7.3. Principio de la Irrenunciabilidad.....	12
1.7.4. Principio de superación de los derechos mínimos.....	14
1.7.5. Principio in dubio pro operario.....	14
1.7.6. Principio de Imperatividad.....	15
1.7.7. Principio conciliatorio.....	16
1.7.8. Principio de realismo y objetividad.....	17
1.7.9. Principio democrático.....	18
1.7.10. Principio de estabilidad laboral.....	18
1.8. Principios generales con gran relevancia en materia labora.....	20
1.8.1. Principio de igualdad de trato.....	20
1.8.2. Principio de no discriminación.....	20
1.8.3. Principio de la buena fe.....	21
1.8.4. Principio in dubio pro operario.....	22
1.8.5. Principio de norma más favorable.....	23
1.8.6. Principio de la condición más beneficiosa.....	24



	Pág.
1.8.7. Principio de justicia social.....	26
1.8.8. Principio de equidad.....	26
1.8.9. Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos.....	26
1.9. Los principios del proceso laboral.....	27
1.9.1. Principio tutelar del trabajador.....	27
1.9.2. Principio de gratuidad procesal para el trabajador.....	28
1.9.3. Principio de inversión de la carga de la prueba.....	29
1.9.4. Principio de celeridad procesal.....	31
1.9.5. Principio de economía procesal.....	31
1.9.6. Principio de concentración.....	32
1.9.7. Principio de conciliación.....	33
1.9.8. Principio de impulso de oficio.....	34
1.10. Los sujetos del derecho individual del trabajo.....	35
1.10.1. Trabajador.....	35
1.10.2. El patrono.....	36

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo.....	39
2.1. Evolución histórica.....	39
2.2. Diferencia entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas.....	40
2.3. Caracteres del derecho colectivo de trabajo.....	42
2.4. Principios del derecho colectivo del trabajo.....	43
2.5. Autonomía colectiva.....	43
2.6. Definición.....	44
2.7. Finalidad.....	45
2.8. Naturaleza jurídica.....	46
2.9. Tipología de los diversos sistemas de relaciones colectivas.....	48



	Pág.
2.10. Relaciones de trabajo.....	50
2.10.1. Intervencionismo estatal.....	50
2.10.2. Brecha entre derecho y realidad.....	50
2.11. Sindicatos.....	50
2.12. Definición.....	51
2.13. Importancia del sindicato.....	52
2.14. Naturaleza jurídica.....	53
2.15. Representación.....	54
2.16. Clasificación.....	55
2.16.1. Criterios sustanciales.....	55
2.16.2. Criterios formales.....	57
2.17. Organizaciones internacionales.....	59

CAPÍTULO III

3. Conflicto colectivo de carácter económico social.....	61
3.1. Conflictos jurídicos o de intereses y de carácter económico-sociales.....	61
3.2. Naturaleza y características de los conflictos de trabajo.....	62
3.3. Características de los conflictos de trabajo.....	62
3.3.1. Caracteres de naturaleza intrínseca.....	63
3.3.2. Caracteres de naturaleza extrínseca.....	64
3.3.3. Controversias de trabajo.....	64
3.3.4. Concepto de conflicto de trabajo.....	64
3.4. Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo.....	65
3.5. Clasificación de los conflictos colectivos según los sujetos.....	67
3.6. Efectos de la interposición de los conflictos colectivos de carácter económico social.....	70
3.6.1. Arreglo directo.....	71
3.6.2. Conciliación.....	73
3.6.2.1. Características de la fase de conciliación.....	74



	Pág.
3.6.2.2. Incidentes de terminación de contratos.....	74
3.6.2.3. Arbitraje.....	75
3.6.2.4. Finalidad del arbitraje.....	76
3.6.2.5 Caracteres del arbitraje.....	77
3.7. Huelga.....	79
3.7.1. Finalidades de la huelga.....	80
3.7.2. Características de la huelga.....	81
3.7.3. Clasificación de la huelga en el Código de Trabajo.....	81
3.7.4. Requisitos para la declaración de la huelga legal.....	82
3.8. Vía directa.....	83
3.9. Clases de conflictos colectivos.....	83
3.10. Diferencia que existe entre los dos conflictos.....	83
3.11. Similitud de los dos instrumentos jurídicos.....	84
3.12. Trámite del conflicto colectivo que pretende la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	84

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de los efectos procesales ocasionados por el despido de trabajadores del Ministerio Público, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social 1885-2007, tramitado ante los órganos jurisdiccionales.....	89
4.1. Resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales sobre dicho conflicto laboral.....	90
4.2. Acción de amparo dentro del conflicto colectivo de carácter económico social 1885.....	91
4.3. Efectos que produjeron las sentencias de los órganos jurisdiccionales y la de los órganos constituidos en Tribunal de Amparo.....	94



Pág.

4.4. Examen jurídico del efecto procesal que ocasionó el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social.....	94
4.5. Forma en que se considera que se debió resolver el conflicto legal.....	97
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	105



INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza la legalidad de las sentencias de segundo grado de acción de amparo dictadas por la Corte de Constitucionalidad, órgano que conoció del amparo promovido por el Ministerio Público, bajo el argumento de que no fue notificado del conflicto colectivo de carácter económico social de trabajo 1885-2007, motivo por el cual se violaron sus derechos de defensa y el debido proceso.

Asimismo se analiza si en el planteamiento de demandas colectivas, es procedente determinar quiénes son las partes procesales, esto con la finalidad de establecer a quién se le debe notificar de dicho planteamiento y cuando el demandado es una institución del Estado de Guatemala, analizar a quién se le debe notificar si a la institución estatal a la que pertenecen los trabajadores o al Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación.

La hipótesis que se pretendió demostrar con la realización de la investigación fue explicar la ilegalidad en que incurre la Corte de Constitucionalidad al reconocerle personalidad jurídica al Ministerio Público dentro del conflicto colectivo y le otorgó legitimación activa al conocer el amparo promovido, cuando no debía pronunciarse en torno al fondo del mismo, pues dicha institución no se encuentra legitimada para acciones en materia laboral dado que la Ley Orgánica del Ministerio Público le tiene asignadas sus propias funciones, en las que no se encuadran argumentaciones en materia laboral.

Los objetivos de esta investigación fueron: Analizar si es procedente o improcedente la terminación de las relaciones laborales, realizadas por el Ministerio Público, sin contar con la autorización judicial, por existir un conflicto colectivo de carácter económico social, planteado por sus trabajadores, bajo el argumento de que no ha sido notificado de ningún litigio laboral, puesto que el mismo fue notificado al Estado de Guatemala por medio de la Procuraduría General de la Nación, y no a dicho Ministerio como entidad nominadora; establecer cuál es el procedimiento legal para el trámite del conflicto

colectivo de carácter económico social; comprobar cuál es el efecto jurídico de las notificaciones realizadas en el trámite de esta clase de conflictos; determinar si la notificación realizada al Estado de Guatemala es suficiente para que el Ministerio aludido se tenga por emplazado dentro del litigio laboral y valorar si al notificársele al Ministerio Público como entidad nominadora, se violaron sus derechos de defensa y el debido proceso.

La presente investigación está desarrollada en cuatro capítulos: El capítulo I, desarrolla lo relacionado al derecho de trabajo; el capítulo II, la evolución histórica del derecho colectivo de trabajo; en el capítulo III, se detallan lo relativo a los conflictos colectivos de carácter económico social y los procedimientos de los conflictos de ese tipo y su trámite respectivo y en el capítulo IV, se analizan jurídicamente los efectos procesales ocasionados por el despido de trabajadores del Ministerio Público, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social 1885-2007, tramitado ante los órganos jurisdiccionales.

Dentro de los métodos de investigación que se utilizaron para la elaboración de este trabajo se encuentran: el método histórico, para poder realizar un estudio de los antecedentes que se han dado en el país con respecto a las instituciones que se desarrollaron en el mismo; el método jurídico, se ha realizado un análisis y estudio de la realidad nacional en la legislación laboral vigente con respecto al tema a tratar, el método inductivo que se utiliza en los primeros capítulos al hacer un estudio amplio sobre el derecho laboral, el método deductivo que es utilizado al momento de emitir las conclusiones que se presentan.

En conclusión se puede establecer que la Ley Orgánica del Ministerio Público, le reconoce autonomía funcional a dicho Ministerio, pero no así como una persona jurídica con representación legal propia para poder accionar amparos, salvo la legitimación que posee para el ejercicio de la acción penal pública de conformidad con el Artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala y no en materia laboral.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

“En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de al s días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”¹

1.1. Definición

Derecho del trabajo es “el conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de

¹ Mario de la Cueva. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”²

La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo “como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.”³

Cabanellas define como “aquella que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁴

1.2. Las fuentes del derecho de trabajo

“Las fuentes”⁵ que comprende el derecho de trabajo son:

1. Fuentes reales: son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un

² Marc, Jorge Enrique, **Introducción al derecho laboral**. pág. 80

³ **Ibíd.** pág. 33

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**.

⁵ Marc, **Ob. Cit.** pág. 40

gobierno de Facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

2. Fuentes formales: Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Arts. 174 al 181 de la Constitución Política de la República). Según el jus laboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derechos son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral)
3. Fuentes históricas: Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etcétera, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.
4. Las fuentes específicas del derecho laboral: En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son: a) La Constitución Política de la República; b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales; c) Código de Trabajo; d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo; 5) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

1.3. Contenido del derecho de trabajo

Para dar una idea de la “amplitud del contenido del derecho del trabajo, el propio autor

mencionado”⁶ señala que comprende:

- Derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado).
- Derecho en el trabajo (reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad), Derecho del trabajo (salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo),
- Derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales) y
- Derecho Colectivo del Trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje).

1.4. Importancia del derecho de trabajo

El derecho de trabajo no puede quedar destinado a una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces

⁶ **Ibíd.** pág. 48

y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

Las más importantes causas del derecho de trabajo son:

- Porque uno de sus fines es proteger al trabajador. Está inspirado en criterios de humanismo y protección.
- Porque su desarrollo está ligado al movimiento trabajador. Su conocimiento es un deber, incluso para los independientes y los campesinos. En menor medida para los empresarios.
- Porque la historia del hombre también ha sido la historia por conseguir mejores condiciones de trabajo.
- Porque la prosperidad de una empresa también lleva a conseguir mejores salarios. Aunque no siempre es así.
- Porque las instituciones del derecho del trabajo se acomodan a la realidad laboral, que está en constante cambio.
- Porque los factores económicos y lo social siempre se oponen. Porque los trabajadores siempre están pidiendo mejoras salariales que son cargas económicas para el empleador.



1.5. Naturaleza jurídica

El derecho del trabajo es de naturaleza mixta. Es parte del derecho público y del derecho privado. Se le reconoce en gran parte un carácter de derecho público por causa de la tutela que el estado se atribuye.

Según “los clásicos, la naturaleza del derecho del trabajo es un desglose del Derecho Civil, esto debido a que las relaciones de producción se basan en la ley civil y la autonomía de la voluntad. El Estado debe ser sólo un observador. El obrero es pagado con un salario o sueldo, eso es justo.

El derecho del trabajo es derecho público. Esta segunda tesis dice que las relaciones laborales son de orden público (esto significa que son de cumplimiento obligatorio), porque si son orden privado, siempre llevará a la explotación del trabajador, es por esto que el derecho del trabajo debe incursionar al campo del derecho público.”⁷

La tercera tesis dice: el derecho del trabajo es independiente: No se puede incorporar al derecho público sino sólo alguna de sus instituciones, es por eso que se llama derecho social. Pero, esta posición es criticada con: “todo derecho en el fondo es social”, “es para la sociedad”. Esta afirmación hace nacer la Escuela Mixta, que dice que el derecho del trabajo pertenece a ambos: al derecho público en lo referente al salario, a la protección del trabajo, etc., y al derecho privado porque protege al individuo.

⁷ Montesinos, Ignacio Albiol. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág. 33

Paul Durant dice: “que no derecho social ni derecho mixto sino es un derecho particularista, porque tiene principios propios, se crea con el proletariado y que es representación del económicamente débil. Tiene orientación científica, procedimiento propio para resolver problemas laborales vía contenciosa y conciliatoria.”

1.6. Características del derecho de trabajo

- a. Autónoma: Tiene doctrina, filosofía e ideología propia.
- b. Independencia: Se separa totalmente del Derecho Civil, por un proceso de diferenciación y expansión.
- c. Irrenunciable: Sus normas son de orden público, es de cumplimiento obligatorio.
- d. Protectora: Es anti individualista, tiende a la protección de vastos sectores de trabajadores.

Es un derecho donde lo económico y lo social se oponen: Los trabajadores siempre están buscando aumento salarial que son cargas para el empleador.

Es un derecho donde hay distancia entre la teoría y la práctica: La legislación avanza pero hay inobservancia de su contenido. Los trabajadores no lo conocen y el Ministerio no tiene medios para hacerlo cumplir.

1.7. Principios del derecho de trabajo

Antes de mencionar los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca,

considero apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: **Los Principios del Derecho de Trabajo**, Américo Rodríguez⁸, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo. Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos". Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento.

Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así: "a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla.

De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral. b) Por ser propios del derecho del trabajo

⁸ Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. pág. 67



son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho... no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

Más que características, se trata de un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales y que cuentan en muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el derecho laboral, y son también espacios en los que coinciden muchas legislaciones. Como los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

Los principios del derecho del trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales.

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, tres funciones fundamentales:

a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento

jurídico.

b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

En la legislación guatemalteca aunque conceptualizados como **características ideológicas** que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los jus laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

1.7.1. Principio de tutelaridad o principio protectorio

Este principio consiste en la protección jurídica preferente que el derecho laboral otorga a los trabajadores, para compensar la desigualdad económica que éstos tienen con respecto a los patronos. Este principio desempeña en nuestro medio una doble función:



por una parte una función informadora y a la vez cumple una función interpretadora.

Es Tutelar puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador."

La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminado en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido.

En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos - el trabajador - es la parte más débil.

1.7.2. Principio de derechos o garantías mínimas

Este principio constituye el mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador que se deben tener en cuenta al momento de la contratación. Este principio no solo cumple una función informadora sino además una función normativa, pues por disposición de la



ley en todo contrato de trabajo se deben tener por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social según el Artículo 22 del Código de Trabajo y Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

De esa cuenta se deben considerar como un mínimo de garantías a favor de los trabajadores, todos aquellos derechos que estén establecidos en la legislación laboral las cuales incluyen las normas constitucionales en materia laboral, las normas internacionales de trabajo, todas las leyes ordinarias en materia laboral, e incluso las normas reglamentarias emitidas por el poder público.

1.7.3. Principio de la irrenunciabilidad

Este principio se puede entender como la prohibición legal para que una persona denominada trabajador pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

La irrenunciabilidad consiste en la imposibilidad jurídica en la que se encuentran los trabajadores de privarse voluntariamente de uno o más derechos otorgados por el derecho laboral en su favor. Es importante destacar que en virtud de este principio son irrenunciables los derechos laborales, pero exclusivamente para los trabajadores, pues los patronos si están facultados legalmente para poder renunciar a los derechos que la ley les otorga.



En algunos casos se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que **los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables**. Código de Trabajo de Guatemala, Artículo 10; mientras que en otros, como se verá se le enuncia, también expresamente, en la propia ley ordinaria.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a la cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de Irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y

remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

1.7.4. Principio de superación de los derechos mínimos

En virtud de este principio las garantías mínimas que establece el derechos de trabajo para los trabajadores, pueden superarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con la posibilidad de cada patrono, mediante la contratación individual o colectiva, en la forma en que la ley determine, y en forma muy especial mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Este principio cumple una función informadora y además una función normativa.

De esa cuenta se establece que existen varias formas de superar los derechos laborales mínimos: 1) mediante la contratación individual y 2) mediante la contratación colectiva.

1.7.5. Principio in dubio pro operario

Este es uno de los principios más importantes del derecho laboral que consiste en que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales,

reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. En el desarrollo de este principio nos lleva a dos consecuencias: 1) la condición más favorable: en caso de duda sobre las condiciones o derechos que una norma jurídica otorga a un trabajador debe siempre preferirse la más favorable al trabajador. 2) La norma más favorable: en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las normas laborales debe preferirse siempre la interpretación más favorable al trabajador; y en caso de conflicto entre normas de trabajo o previsión social con las de cualquier índole, deben prevalecer las de trabajo o previsión social.

1.7.6. Principio de imperatividad

La literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo regula que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;"

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de Orden Público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens) el primero: tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo: se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público."

1.7.7. Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

1.7.8. Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es 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...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...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;". Américo Plá Rodríguez, al abordar El Principio de la Primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, (además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor»...". Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.7.9. Principio democrático

Estimo que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo.

El derecho de trabajo es democrático pues se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..."

1.7.10. Principio de estabilidad laboral

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Dentro del contexto jurídico es importante recalcar que **la estabilidad laboral**, ya que es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Para obtener este logro, exige al trabajador el cumplimiento de los requisitos que fija la ley y para garantizar al trabajador y al



empleador en sus mutuas obligaciones y derechos, es indispensable se plasme en la realidad la responsabilidad y esfuerzo del Estado y de la sociedad económicamente activa, conservando y creando fuentes de trabajo.

La estabilidad laboral, se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador, afirma que **todo hombre ha de trabajar para obtener la subsistencia**; esa ley de la naturaleza se esfuerza con el mandamiento divino "Génesis III-19) **comerás el pan con el sudor de tu frente**. Se dice para los tratadistas que, trabajo, para el derecho laboral es la presentación realizada a otro mediante un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.

El derecho de estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, por cuanto le da derecho a conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no medie faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que traigan consigo la crisis de la empresa.

La estabilidad laboral la podemos definir como "el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias".

“La finalidad del derecho a la estabilidad laboral”⁹ se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

1.8. Principios generales con gran relevancia en materia laboral

Entre los cuales se encuentran:

1.8.1. Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad ante la ley puede formularse como "el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes."

1.8.2. Principio de no discriminación

Este principio es uno de los fundamentales en el derecho laboral para todo trabajador,

⁹ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. pág. 112.



el principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

1.8.3. Principio de la buena fe

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe "conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se "impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

1.8.4. Principio in dubio pro operario

Hace referencia al criterio que debe adoptar un magistrado para seleccionar por un sentido entre los varios que puede dar una norma, cuando es poco clara o si existe alguna duda. El principio dice que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.

Es motivo por el cual el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del **onus probandi** ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

1.8.5. Principio de norma más favorable

En el caso de que exista más de una norma para aplicar (a diferencia del in dubio pro operario, que se trata de más de una interpretación para una misma norma), se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

1.8.6. Principio de la condición más beneficiosa

Hace referencia que nunca se aplicará una normativa que signifique un retroceso para los beneficios que haya adquirido un trabajador. Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Este principio

entiende que, cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir los derechos del trabajador.

Este es el principio sobre la cual se desarrolló la disciplina del derecho del trabajo, luego la doctrina fue abriéndose paso y se crearon otros principios, que complementarían al primero para su mejor aplicación e Interpretación.

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

– Debemos diferenciar 2 situaciones:

1. Aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
2. Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos **derechos adquiridos** de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

1.8.7. Principio de justicia social

Éste principio se integra con los deberes de colaboración y solidaridad que impone las obligaciones genéricas de las partes. Este principio permita agregar el derecho natural en el derecho positivo.

1.8.8. Principio de equidad

Este principio apalanca la humanización en las decisiones para conducir hacia aquello que mejor responda a la vigencia de la justicia en el caso concreto.

1.8.9. Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos

De manera de facilitar al trabajador el pleno ejercicio de sus derechos, la ley de contrato de trabajo le asegura el beneficio de gratuidad en todos los procedimientos como por ejemplo facilitarle el servicio de telegrama o carta documento de acuerdo a lo dispuesto por la ley.

1.9. Los principios del proceso laboral

Los principios del proceso laboral son parte integrante de los principios del derecho del trabajo. No es muy fácil separar unos de otros porque muchos de los principios del derecho sustantivo tienen, dentro de su contenido, aspectos de carácter instrumental o procesal, y viceversa. Esto origina que la enumeración de los principios procesales que hacen los tratadistas, muestren algunas diferencias.

No todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos principios fundamentales. A los primeros podríamos llamarlos **principios fines del proceso** y a los otros **principios operativos del proceso**. Los primeros justifican o hacen posible la existencia del proceso y los otros marcan el comportamiento del proceso.

1.9.1. Principio tutelar del trabajador

En primer lugar es necesario distinguir el derecho de tutela jurisdiccional que concierne al derecho procesal en general, de lo que es el principio tutelar del trabajador, que es una particularidad del derecho procesal del trabajo. El primero, consiste en el derecho que tiene toda persona de requerir la intervención de la función jurisdiccional del Estado para solucionar cualquier litigio que se presente entre los miembros de una comunidad social. De ahí que sé conceptúe, a la tutela jurisdiccional como un presupuesto de convivencia social pacífica.



En cambio, el principio de tutela procesal del trabajador; tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral.

La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan. Como dice Isaías Rodríguez (Laboralista venezolano) «el patrono litiga contra el estómago del trabajador». Esa es la razón por la que el esquema del proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado¹ mediante la protección o tutela del más débil.

1.9.2. Principio de gratuidad procesal para el trabajador

Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, la pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas. Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional. La doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde exclusivamente al Estado, criterio que ha sido recogido por la legislación nacional.

En base a tales consideraciones podemos concluir que la actividad de administrar justicia es un servicio público indispensable para la consecución de la paz social. Consecuentemente el acceso a ese servicio de la búsqueda de justicia debe ser gratuito. Es decir, los derechos de acción y contradicción procesal no deben estar

supeditados al pago de sumas de dinero. Esto no impide la posibilidad de que la ley contemple el abono de costas en determinadas circunstancias. Incluso en la actualidad dadas las limitaciones económicas de los Estados, se sostiene que la gratuidad no debe ser absoluta sino excepcional.

En el caso del proceso laboral, el principio de gratuidad en favor del trabajador, tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios laborales. Sin la gratuidad, el trabajador, en muchos casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional, con lo cual se consagraría el atropello en beneficio del empleador.

1.9.3. Principio de inversión de la carga de la prueba

El Código de Justiniano contiene, en relación con este principio, prescripciones como las siguientes: *actore non probante, qui convenitur, et si nihil ipse praestet, obtinebit*: “no probando el actor, ganará el demandado, aunque nada hubiera alegado”. *Actore non probanten, reus est absolvendus*: “si el actor no prueba, hay que absolver al reo” (Lib. II, tit. I, ley 4ta.).

Lo anterior sirva para afirmar que en el derecho procesal la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir quién demanda debe probar los



hechos que invoca en su demanda. De lo contrario, se absolverá al demandado aunque nada hubiera alegado en su favor.

En el derecho procesal del trabajo, esta regla no es absoluta sino excepcional. Es el demandado el que tiene la carga de la prueba que buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda. De no cumplir, el demandado, con esta obligación procesal, se le podrá condenar satisfacer la pretensión del demandante.

Como se puede apreciar, aquí se invierte la regla general que busca que sea el demandante el que pruebe los extremos de su demanda, para trasladar tal obligación, al demandado. De ahí el nombre de inversión de la carga de la prueba.

El fundamento de este comportamiento, en el derecho procesal del trabajo; está en la forma cómo funcionan las relaciones laborales entre trabajador y empleador. Cuando el primero se emplea al servicio del segundo, este último asume la obligación de cumplir con toda la formalidad que la ley establece, tales como libro de planillas, boletas de pago y demás documentos. De manera que es el patrono quien tiene en su poder los medios probatorios que acreditan haber cumplido con todas sus obligaciones laborales, frente al trabajador. Por lo tanto, al trabajador le basta afirmar que se ha incumplido con sus derechos y será el empleador o demandado quien tiene que acreditar lo contrario.

Todo el esquema de la inversión de la carga de la prueba ha sido roto por la nueva ley procesal de trabajo nacional al contemplar la posibilidad de que el empleador pueda ser demandante. Ante esta eventualidad, al referirnos a este principio ya no se podrá decir,



en todos los casos, que la carga de la prueba corresponde al demandado sino, para ser más precisos, al empleador.

1.9.4. Principio de celeridad procesal

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del trabajo, la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo.

La celeridad procesal está muy ligada a la realización del valor de la justicia. Para destacar su importancia, como medio correctivo, frente al retardo de su administración, las comunidades y tratadistas han propuesto algunos aforismos, como los siguientes: «justicia tardía, no es justicia»; «el tiempo no es oro, es algo más: justicia»; «más vale un mal arreglo que un juicio largo».

La dilación de los procedimientos, en el proceso laboral, acentúa la desigualdad entre trabajador y empleador. Porque posibilita el desaliento y abandono de la pretensión del primero en beneficio del segundo.

1.9.5. Principio de economía procesal

El hecho de que consideremos la economía procesal como un Principio operativo de la realización del principio de la celeridad, podría dar lugar a sostener que, por el



contrario, la celeridad contribuye a la consecución de la economía procesal pero tal apreciación se desvanece si tenemos en cuenta que la economía procesal no sólo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

La economía del gasto, busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes que agilizarlo.

Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal.

La economía del esfuerzo busca, como afirma Podetti, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia, En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo.

1.9.6. Principio de concentración

Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia. Así, por ejemplo, en el comparendo laboral se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para



sentenciar. Se trata, pues, de concentrar la realización de diferentes actos procesales en el menor tiempo posible.

1.9.7. Principio de conciliación

Conciliación, viene de la voz latina conciliare que quiere decir componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Doctrinariamente, la conciliación tiene su origen en el derecho internacional público, como una figura para la solución a los problemas entre Estados. La OIT considera que se trata de -una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo-.

La conciliación libre y sincera contribuye a que el conflicto se solucione en forma satisfactoria para ambos, lo que no siempre consigue una sentencia. Esta última, puede generar enconos y resentimientos en el perdedor, en cambio, la conciliación por ser producto del consenso entre las partes en litigio, muchas veces es causa de simpatías entre los mismos.

En el derecho del trabajo la conciliación adquiere una gran significación, porque posibilita al trabajador la restitución de. Su derecho en un tiempo más breve que el que requiera la decisión del juez, ahorrando tiempo y dinero a los litigantes.

No obstante estar contemplada la conciliación en la ley procesal no se ha sabido

apreciar la importancia de la misma. Los comparendos realizados sin la presencia del juez jamás buscaron conciliar el conflicto. Es un hábito casi generalizado que el secretario del juzgado, cuando no un ayudante de éste, da por hecho que la conciliación ha fracasado y continúa con el trámite de los actos subsiguientes. Algunos jueces no son capaces de comprender que la conciliación descongestiona su despacho y le evita dictar la sentencia.

A su vez, algunos abogados consideran que la conciliación es incompatible con el buen honorario y por consiguiente no les interesa conciliar el conflicto.

1.9.8. Principio de impulso de oficio

Según este principio el procedimiento debe ser impulsado de oficio por los jueces. Este deber cesará con la sentencia. La Ley Organismo Judicial dispone que los magistrados, cualquiera que sea su rango, especialidad o denominación estén obligados a impulsar de oficio, los procesos, salvo reserva procesal expresa.

Este es un tema que tiene que ver con el impulso procesal y que según Couture, consiste en la acción o fenómeno por virtud del cual se asegura la continuidad de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo. El impulso procesal, en teoría, puede corresponder a las partes o al juez, según lo establezca la ley Pero tal aseveración no es absoluta, desde que cuando se habla del impulso de oficio, no significa que las partes queden totalmente liberadas de impulsar el proceso, ni que

existan sistemas procesales en los cuales el magistrado esté impedido absolutamente del impulso procesal.

Lo que si se puede aseverar es que en determinadas áreas, como es el caso del proceso laboral, existe una preponderancia del impulso procesal de oficio a cargo del juez, teniendo en consideración la naturaleza del bien jurídico que tutela el derecho del trabajo.

1.10. Los sujetos del derecho individual del trabajo

En el derecho de trabajo existen dos personas diferentes que juegan papeles diferentes y dentro de las cuales tienen derechos y obligaciones, siendo ellos:

1.10.1. Trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Mario de la Cueva, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Conforme a nuestra legislación laboral: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.



1.10.2. El patrono

Es una persona individual o jurídica, entendiéndose por persona según Ramírez Gronda " toda entidad física o moral, real o jurídica y legal, susceptible de contraer derechos y obligaciones, o de ser sujeto en relaciones de derecho".¹⁰

Conforme a lo estipulado en el Artículo 2 del Código de Trabajo patrono está definido como " toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Sustitución del Patrono: En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como: La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil.(Léase el Artículo 23 del Código de Trabajo). d) Los auxiliares del patrono: d.1. Representante patronal: Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por

¹⁰ Ramírez Gronda, Juan D. **El contrato de trabajo**. Pág. 15.



aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores.

En consecuencia es un trabajador más. d.2. Trabajador de confianza: Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable transcendencia en las relaciones del trabajo.

En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza. d.3. Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que establece el Artículo 5o. del Código de Trabajo.

Sobre esta institución, indico que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el



intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.



CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo

La unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente el empleador e incluso frente a la legislación existente. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo.

2.1. Evolución histórica

Esta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo: la extraetática. Se dice así que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

Esta nueva rama del derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una



pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

En cualquier país el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular que se asienta en tres institutos fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Si falta alguno de estos tres, el sistema todo se detiene. Este enfoque encuentra su correlato en el enfoque anglosajón y más notoriamente en el norteamericano de las industrial relations.

Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores (especialmente organizaciones profesionales y el Estado) y de las formas en que estos se relacionan (especialmente negociación colectiva y huelga): la negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores. Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas. Por otra parte se atiende al grado de protagonismo de cada uno de los actores en el conjunto del sistema de la distribución de poderes entre ellos.

2.2. Diferencia entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas.

- 1) Por los sujetos: en la relación individual son sujetos el trabajador y el empleador, sea este último una persona individual o colectiva; en las colectivas uno de los sujetos siempre es un grupo de trabajadores que actúa como representante



de una comunidad de intereses, el otro aunque por lo general es un grupo de empleadores, puede ser uno solo.

- 2) Por su contenido: la individual es esencialmente contractual, con obligaciones recíprocas contraídas siempre que no afecten los mínimos establecidos.

La colectiva no impone prestaciones directas sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo. El CCT no constituye sino un marco dentro del cual han de pasar los contratos individuales celebrados o que se celebren entre patronos y trabajadores por él vinculados. En el acuerdo, nadie se obliga a trabajar.

- 3) Por sus conflictos: el de la relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo, habiendo cuestiones jurídicas a resolver pues se trata de aplicar una norma preexistente. Si no se soluciona entre las partes intervendrá algún tercero. Es posible que haya un proceso con acumulación de pretensiones, pero la esencia del conflicto no varía por lo cuantitativo.

En la relación colectiva no están en juego los intereses abstractos de categoría sino también los intereses de la profesión o de la actividad. Hay principalmente intereses económicos a satisfacer pues el conflicto radica en que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Aunque la decisión la tome un tercero, tendrá eficacia para toda la categoría profesional comprendida y no como en el caso anterior, sólo para los trabajadores en conflicto.



4) Por su finalidad. La de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario; la de la colectiva es esencialmente normativa.

2.3. Caracteres del derecho colectivo del trabajo

Es un derecho que atañe a los grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un haz de garantías en defensa de grupos obreros.

Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones. Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo. Y es una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra aparece, aislados carecen también de fuera frente al Estado.

Triangularidad. Esta visión, que también podría llamarse **teoría de la unidad indisociable**, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones –sindicato, negociación colectiva y huelga- que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al

derecho colectivo del trabajo. Palomeque dice que el **derecho sindical** se integra por tres centros de imputación normativa: derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, su relación y tutela; derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos de las medidas conflictivas y los procedimientos para su composición; y derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos.

2.4. Principios del derecho colectivo del trabajo

Como a decir de la doctrina mayoritaria, este derecho es una rama del laboral, entonces serán aplicables todos sus principios, y especialmente el protector. Pero además se suma un principio fundamental, el de libertad sindical, cuyo objeto se divide en tres sub principios: el de autonomía sindical –autonomía interna o autarquía sindical- que consiste en la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato; el de autonomía colectiva, es decir la facultad de los grupos profesionales de autorregular sus relaciones creando derecho objetivo; y el de auto tutela, potestad del colectivo laboral de auto protegerse sus propios intereses, dentro del cual se destaca el derecho de huelga. Algunos autores sostienen la existencia de otros principios del derecho sindical como el tripartitos y la participación de los trabajadores en la empresa.

2.5. Autonomía colectiva

El triunfo del racionalismo desemboca en el ideal de seguridad que va a constituir el núcleo de la ideología burguesa. La razón inspira una noción de igualdad concebida en términos de paridad jurídica abstracta recogida en el Code Napoleón, lo que pertenece

extraña a la noción de negociación como fuente de poder económico y como fuente potencial de supremacía jurídica. La evolución de los trabajadores en bases solidarias contrapone al poder económico la fuerza de los movimientos reivindicatorios que van a converger en los conflictos colectivos del trabajo.

El intervencionismo estatal veda y más tarde integra los cuerpos sociales intermediarios en la estructura burocrática. Dos guerras mundiales provocan profundas transformaciones, cediendo paso la concepción estática e individualista del derecho a nuevas ideas basadas en el colectivismo dinámico. Modernamente está superada la construcción histórica que veía en la autonomía colectiva una mera atribución al grupo de poderes derivados de una fuente suprema. Ya no derivará de concesión de lo alto sino que se impone como elemento esencial del derecho colectivo emergente del conflicto social.

2.6. Definición

La autonomía puede ser definida como el poder que tiene un sujeto de derecho de atribuirse un ordenamiento, presentándose así como sinónimo de capacidad normativa.

En oposición a la heteronomía o conjunto de normas dictadas por personas extrañas a los interesados, la autonomía consiste en la autorregulación de los propios intereses, pudiendo ser individual –intereses de los individuos- o colectiva –regulación de intereses por los propios grupos contrapuestos. Es GIERKE el primero que identifica el fenómeno de la autonomía colectiva al lado del derecho promulgado por el Estado. En



la evolución histórica se ven las fases: corporaciones medievales; revolución francesa y ley Le Chapelier; y reconocimiento por el Estado de los cuerpos sociales intermediarios entre el individuo y la sociedad organizada. El derecho sindical corre paralelamente a lo largo de la historia a la evolución del movimiento obrero y refleja en su dinámica oposición entre capital y trabajo.

2.7. Finalidad

La autonomía colectiva tiene por finalidad la protección o defensa del interés de la categoría, distinto tanto de los intereses individuales de cada trabajador como de los intereses de la colectividad. En el seno de la categoría profesional está en antagonismo de intereses entre trabajadores individuales y grupos de trabajadores.

El principio parte de la concepción del pluralismo conflictivo, que implica el reconocimiento de la sociedad como un todo compuesto por grupos con intereses propios y contrapuestos que conviven en permanente interrelación. Para Ermida es una dimensión intermedia entre lo individual y lo general, entre el interés individual y el público. Se nutre en las concepciones democráticas pluralista que procuran a diferencia del liberalismo una mayor participación del ciudadano, por oposición al monismo jurídico de Ihering según el cual sólo el Estado crea derecho.

La autonomía colectiva supone un pluralismo jurídico atenuado no radical según el cual otras entidades además del Estado pueden crear derecho aunque dentro de los límites impuestos por este por razones de interés general a través den normas imperativas. El



Estado pluralista no crea los grupos como sucedía en el fascismo, sino que se limita a reconocerlos. Helios Sarthou. Hay que tener en cuenta como criterios rectores: la importancia trascendental de la praxis sobre el ordenamiento formal.

De ahí la relatividad de espacio tiempo de los juicios. La incidencia esencial de la realidad social económica y política como corolario del anterior. Alto indicador de variables en el tema, tanto en cuanto al sistema político como al régimen institucional, etc. La autonomía colectiva es también un indicador social de la posición que ocupan los sindicatos en el cuadro de relaciones de una sociedad determinada.

No hay autonomía colectiva completa si se admite un sindicato dependiente de la autorización del Estado para existir El único titular de la autonomía colectiva es el sujeto sindicato por lo que habría que hablar más que de autonomía colectiva, de autonomía sindical. En efecto, la expresión autonomía colectiva puede ser más amplia que sindical para comprender la hipótesis excepcional de titularidad del interés de categoría y facultad de generar el convenio colectivo por parte de una coalición en el caso excepcional de inexistencia de organización sindical. Pero dentro del término colectivo no puede comprenderse un poder normativo de cualquier grupo social porque el poder sindical tiene la especificidad propia y exclusiva del reconocimiento constitucional, la cual es intransferible.

2.8. Naturaleza jurídica

La tesis de Bueno Magano, inspirada en parte en Burdeau, parte de la base de que el



poder de expedir mandatos jurídicos normativos de la conducta humana se distribuye entre las distintas instituciones o grupos sociales de los cuales el Estado es una de ellas. De ese modo, los centros de emisión jurídica privados coexisten en posición pluralista de origen en nivel de igualdad por lo que no se admiten diferencias entre el poder de heterocomando del Estado y el de los grupos particulares.

Este criterio del pluralismo originario parece peligroso en tanto puede servir para legitimar ese poder de hecho de las grandes corporaciones económicas y religiosas o profesionales castrenses. La autonomía colectiva no aparece como otra cosa más que el poder jurídico de un tipo de grupo social en concurrencia con el poder del Estado.

Un segundo criterio, sostenido por Santi Roano, habla de autonomía privada colectiva derivada. Reconoce la autonomía colectiva privada en los distintos grupos sociales (sindicatos o no) pero con limitaciones y soporte en el poder del Estado, que sustrayendo campos, deja el hueco de acción para esas autonomías privadas lo que de acuerdo a esta posición le da el carácter de derivados. Esos intereses grupales no son la sumatoria de los individuales sino que la idea de colectivo es concepto de síntesis creador distinta a la idea de plural como suma acumulada de intereses individuales.

Para Sarthou, el análisis histórico demuestra que el derecho sindical constituye un nucleamiento específico y de derecho con particularidades históricas y ontológicas diferenciadas y propias que para nada se confunden con grupos societarios emergentes del genérico derecho de asociación. Las asociaciones de cualquier naturaleza, emergentes del derecho de asociación genérico sólo tienen poder reglamentario de



auto conformación pero no tienen capacidad para la realización de los convenios colectivos con sus efectos propios ni tampoco poseen capacidad de auto tutela en tanto no se mueven en el cuadro de oposición bipolar de capital y trabajo.

La riqueza de la autonomía colectiva tiene la peculiaridad del efecto normativo y del efecto erga omnes. Esta es una profunda cualidad ética que hizo que nunca el sindicalismo congelara su acción o su lucha al circuito reducido de sus afiliados, pidiendo que se limitara a ellos las conquistas logradas. La representación también es una diferencia con el resto de los grupos, constituyendo un aporte autónomo conceptual del derecho colectivo del trabajo, que escapa a la tradicional bipartición de la representación en el campo civil.

2.9. Tipología de los diversos sistemas de relaciones colectivas

En el liberalismo la característica principal es la creencia en la libertad individual, aboliéndose los cuerpos intermediarios entre el Estado y los individuos. No hay entonces, lugar para el derecho del trabajo. No obstante, es necesario reconocer que los primeros lineamientos del derecho del trabajo fueron implantados durante el liberalismo.

1. Corporativismo: La idea básica se centra en la organización de las fuerzas económicas en torno al Estado con el objeto de promover el interés nacional contando con el poder de imponer normas a sus miembros. En Italia, donde el corporativismo tuvo muy buena acogida, el Estado se constituyó en un fin

ético hacia el cual debían converger las acciones de los individuos y de los grupos. El sindicato como componente de las corporaciones se convirtió en un órgano del Estado, no habiendo casi espacio para el funcionamiento de los mecanismos de autocomposición.

- 2. Pluralismo:** significa la libre actuación de los individuos y los grupos que componen la sociedad civil para la obtención de los intereses que le son propios.

Estando la sociedad compuesta por varios centros del poder, cada uno de ellos desarrollará su propio sistema normativo, sin perjuicio del predominio del sistema estatal. El convenio colectivo se concibe de esa manera como una delegación del poder estatal sino más bien como una auténtica manifestación del poder grupal, el cual no debe sufrir injerencias estatales. El pluralismo puede ser denominado neo-liberalismo.

- 3. Neo-corporativismo:** parte de la premisa de que la armonía entre las clases sociales radica esencialmente en el funcionamiento y la estabilidad de la sociedad civil. Se trata de la estructura política en la cual las decisiones estatales se basan en la participación de los grupos profesionales y económicos más representativos. La estructura sindical no queda bajo la dependencia de normas estatales ni tampoco está vinculada a la realización de objetivos establecidos unilateralmente por el Estado. Las negociaciones entre las partes no dependen de lo gubernamental: sin embargo deben desarrollarse dentro de los límites establecidos en el pacto social celebrado entre el Estado y las entidades. No hay prohibiciones declaradas para los conflictos colectivos que llegan a vías de facto



ni tampoco existen órganos para juzgarlos de forma obligatoria.

2.10. Relaciones de trabajo

Es necesario verificar como se dan las relaciones de trabajo y quienes intervienen para tener una mejor noción del tema.

2.10.1. Intervencionismo estatal

Predomina claramente un modelo de relaciones de trabajo reglamentarista, que privilegia la intervención estatal. Uruguay sin embargo es de los pocos que ostenta más allá de lo anterior, un apreciable autonomismo en esta sede. El predominio de la legislación tiene como una de las causas al sistema romanista a diferencia del common law.

2.10.2. Brecha entre derecho y realidad

Este fenómeno ha sido denominado como "tara de inanidad" de la legislación. P. ej. Se registran muy pocas huelgas legales pero muchas ilegales; se ratifican muchos convenios internacionales pero no se cumplen con la mayoría.

2.11. Sindicatos

Se caracteriza en primer lugar por actuar en la mayor parte de los países, ante un



marco legal y administrativo impuesto por el estado que condiciona su estructura y funcionamiento o a veces tanto que impone el registro sindical o determinados procedimientos electorales. Pero esta reglamentarización no incluye una mayor protección del desarrollo de la actividad sindical.

Otra característica es la estructura sindical por empresa y cierta atomización del conjunto. Salvo en Argentina, Brasil y Uruguay predominan los sindicatos por empresa o sub empresariales. En cuanto a la tasa de sindicalización es promediamente baja y dispareja entre los distintos países.

Un caso notorio es Perú, donde se impone la sindicalización por empresa o centro de trabajo exigiendo un mínimo de veinte trabajadores para admitir la constitución de un sindicato, lo que deja fuera de la sindicalización a toda mano de obra ocupada en unidades de hasta 20, ya que no es común fundar un sindicato con el 100% de los trabajadores del ámbito. En cuanto al Estado, aparece como empleador y legislación, interviniendo en las relaciones. El Ministro de Trabajo es el órgano que asume y ejecuta la mayor parte del rol estatal. Este, muchas veces interviene donde no debe, pero no lo hace donde es necesario.

2.12. Definición

Sindicato, proviene de la palabra, “síndico” que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín syndicus, que para los romanos significa: “El procurador elegido para defender los derechos de una corporación”. “En Grecia síndico era el que asistía en justicia, el



defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones”.¹¹

Algunos tratadistas consideran al sindicato como: “la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros”.¹² Por su parte Ferrate, citando a L. Alcalá Zamora y G. Cabañellas señala que: “es una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”.¹³

2.13. Importancia del sindicato

Además de la interdependencia de la libertad sindical y los demás derechos fundamentales, su importancia radica en muchas otras causas. En primer lugar por la naturalidad e inevitabilidad del hecho sindical. Es un fenómeno espontáneo que deriva de la tendencia natural de agregación de los individuos condicionados a una misma situación socioeconómica.

El régimen político podrá tomar frente a él distintas actitudes, pero no ignorar esa realidad social. En segundo término, la importancia radica en ser uno de los sujetos del derecho del trabajo. En tercer lugar es claro que el sindicato tiene importancia en cuanto a ser sujeto del derecho laboral, mayor aun es su importancia como protagonista

¹¹ De la Cueva, M., **Derecho mexicano de trabajo**, pag. 276

¹² Alcalá Zamora, L y G. Cabañellas **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. pág. 209

¹³ **Ibíd.** pág. 309



principalísimo del derecho colectivo del trabajo. En cuarto lugar, es fundamental su carácter de instituto de autotutela y de condición de eficacia del derecho laboral para que se produzcan la igualdad de las partes en la relación de trabajo, el cumplimiento de las normas laborales, etc. En quinto lugar, el sindicato es necesario incluso para poder llegar adelante los fenómenos participativos como la negociación colectiva, sobre todo con sindicatos fuertes que puedan hacer valer su voluntad. Y en sexto término, también se ha destacado como un elemento democratizador. En definitiva, en todas las partes del mundo donde han tenido la posibilidad de hacerlo, los trabajadores se han constituido libremente en sindicatos.

2.14. Naturaleza jurídica

Carácter asociativo. Prevalece la tesis que ubica al sindicato en la categoría de las asociaciones. El derecho de sindicación sería un aspecto específico del derecho de asociación, pero que ha ido adquiriendo caracteres propios tanto en sus fines como en su estructura. Mientras que las asociaciones presuponen la igualdad de los hombres, los sindicatos se crean precisamente para compensar la desigualdad. Se trata entonces de un tertium genus con institutos propios que no corresponden al derecho público ni al privado.

El enfoque contrario es el institucionalista. Aunque también propone la especificidad de la institución sindical o se propone combinar la teoría institucional con la del a asociación para catalogar al sindicato como una asociación institucionalizada. Esto merece reservas peor en principio se debe reconocer que el sindicato puede ser sí, una



categoría **institución**. La Constitución Política de la República, tras proclamar el derecho de asociación, reconoce independientemente el derecho de sindicación en el Artículo. 57, lo que permitiría interpretar que este último habría adquirido autonomía, más allá de que se deriva del derecho de asociación. Derecho público o privado.

Este problema no se plantea entre quienes ven al derecho laboral como una tercera rama jurídica. De lo contrario, la tendencia es a definir al sindicato como entidad de derecho privado por la más compatible con el derecho de libertad sindical. Naturaleza de la personalidad jurídica del sindicato. Lo más generalizado es reconocer al sindicato de pleno derecho, sin necesidad de declaración estatal alguna, una personería gremial o sindical que implica la facultad representativa y reivindicativa de la organización profesional de trabajadores a todos los efectos laborales.

2.15. Representación

Se discute si el sindicato es el representante de la categoría profesional o si por el contrario consiste en la organización del grupo profesional en la mera manifestación estructural de éste. La primera concepción tiene su origen en el régimen corporativo fascista, aunque luego lo desbordó ampliamente: el estado dividía la sociedad civil en categorías profesionales, ajustándose la noción sociológica de categoría y la jurídica de sindicato, a través de la idea de representación. Pero luego de la posguerra, la doctrina italiana considerará a la sociedad como pluralista, en la cual a la par de reconocerse la existencia de grupos intermedios entre el individuo y el estado, se admite que tales grupos poseen la facultad de agruparse y auto-regular sus intereses.



De los distintos grupos, el profesional es el que interesa al derecho del trabajo, sino el que se forma entre individuos con similares condiciones de vida derivadas de su trabajo o actividad profesional. Pero en una sociedad democrática, este grupo no está determinado por el estado sino que se forma autónomamente. El grupo profesional será el soporte sociológico del sindicato, es la región sobre la cual se edificará la superestructura sindical, no siendo este más que la manifestación jurídica de aquella realidad. Pero el interés colectivo del sindicato ya no será el abstracto de la categoría sino el propio del grupo organizado y que sólo este puede definir y regular con total prescindencia del estado. Este debate no tiene mucho interés en nuestro país porque nunca hubo una connotación corporativista.

2.16. Clasificación

Dentro de la clasificación que se acepta y se maneja son las siguientes:

2.16.1. Criterios sustanciales

- 1) Según el rol. El sindicalismo de concertación o negociación se caracteriza por utilizar como un instrumento fundamental la negociación colectiva y por incurrir excepcionalmente en conflictos colectivos. Difundido en varios países desarrollados, ejemplificado especialmente por el sindicalismo norteamericano, goza de estabilidad en cuando a su reconocimiento por el sistema político y la patronal y tiene poca profundidad ideológica. En los países periféricos tiene poco poder negociador y deriva en el mejor de los casos en un **mero economismo salarial** (Sarhou).

El sindicalismo de contestación o de queja es la modalidad más difundida en los países periféricos, al menos cuando existe democracia pura, y recurre por lo general a la huelga y otros mecanismos conflictivos. El sindicalismo revolucionario o de contestación global se atribuye como objeto principal la sustitución del sistema capitalista.

2) Según la orientación ideológica. Caben aquí todas las ideologías imaginables. Las más difundidas han sido la anarquista, predominante en la primera época de los sindicatos obreros; la marxista, la demócrata y la cristiana son predominantes en la actualidad. La iglesia católica a partir de fines del siglo. XIX comenzó a elaborar una doctrina relacionada con temas laborales cuyo riesgo principal es el reconocimiento a constituir sindicatos como un derecho natural de los trabajadores, y se ve al sindicato como elemento de pacificación social.

3) Según su autenticidad. Son carentes de autenticidad –no representativos de la clase trabajadora- el sindicato **amarillo**, que actúe exclusivamente en una línea economista pura de logro de beneficios salariales adaptándose a los objetivos del patrón y el denominado **blanco** o **de paja** que es el creado directamente por el patrono. Tiene autenticidad los representativos en cuanto actúan verdaderamente en defensa de los intereses de sus trabajadores.

4) Según sea transitoria o permanente. Si es la primera, en realidad es una coalición. Sus fines no son permanentes sino obtener determinado fin inmediato, como evitar un despido, si tiene éxito seguramente se transforme en un sindicato.

2.16.2. Criterios formales

- 1) Según los integrantes de los sindicatos. Son mixtos los que reúnen en una misma asociación a empleados y empleadores y puros aquellos que sólo integran a uno de esos grupos. A su vez los puros serán obreros o patronales.

- 2) Según estructura de la organización. Son sindicatos horizontales los que agrupan trabajadores que desempeñan una misma categoría profesión u oficio con independencia de la empresa, sector o actividad en que actúen. Los sindicatos verticales prescinden de la profesión o categoría de los trabajadores para agrupar a los trabajadores que se desempeñan en un mismo sector o actividad: se tiene en cuenta la pertenencia del trabajador a alguna de las ramas de la actividad económica, lo que prevalece en el mundo entero y en Uruguay.

Parece que esta forma de organización es la que más favorece a la unidad y fortaleza del sindicato, así como la negociación colectiva, dado que establece por cada sector un único nivel de negociación.

Otra variante de la organización vertical está dada por los sindicatos de empresa. Agrupan a los trabajadores de una misma y única empresa limitando la dimensión del sindicato a la dimensión de aquella. Pero estos sindicatos deben estar a su vez afiliados a sindicatos de actividad y aun así son absolutamente inadecuados a países cuyas empresas son en general medianas y pequeñas. La elección entre una y otra forma será de los interesados. Ambos pueden sub-clasificarse según su base geográfica.



En cualquiera de ellos se aprecian tres grupos de personas:

- a) Bases sindicales. No coincide exactamente con el de afiliados o adherentes. Se trata de los trabajadores que adhieren a la acción del sindicato y se sienten representados por él, número por lo general superior que el de los afiliados o cotizantes.
- b) Militancia sindical. Se trata de trabajadores que no asumen funciones de dirección sindical pero que están personalmente interesados en la vida del sindicato.
- c) Dirigencia. Está constituida por trabajadores que asumen función directiva. Según la tendencia federativa. Varios sindicatos horizontales o de categoría pueden asociarse a otros en una vinculación horizontal, formando uniones interprofesionales. Y los sindicatos de actividad de empresa pueden establecer relaciones verticales integrando federaciones y confederaciones. Se suele hablar entonces de organizaciones sindicales de primer grado –integradas por trabajadores individuales, de segundo grado –integradas por sindicatos de primer grado, federaciones de sindicatos- y de tercer grado –confederaciones. Son las de segundo y tercer grado las que facilitan los movimientos masivos y las huelgas. El eterno problema del sindicato, entre la acción inmediata para mejorar las condiciones de trabajo y la acción a largo plazo en defensa de los intereses de clase, se refleja en la existencia o en el mayor desarrollo de las organizaciones de segundo y tercer grado – prohibidas por los gobiernos autoritarios.



2.17. Organizaciones internacionales

Existen en el momento actual tres grandes federaciones sindicales divididas por razones ideológicas: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, que comprende a organizaciones de sindicatos apolíticos, socialdemócratas y pre-capitalistas; la Federación Sindical Mundial, aunque agrupa a sindicatos comunistas tanto de países comunistas como capitalistas, central que se encuentra en profunda crisis luego de la caída del socialismo real; y la Confederación Mundial de Trabajadores, que agrupa a sindicatos no comprendidos en las tendencias antes señaladas. Es sucesora de la antigua central católica.

El derecho colectivo de trabajo ha evolucionando y trae nuevos beneficios por ser un conjunto de lineamientos por las cuales se agrupan los trabajadores para contrarrestar las injusticias de los patronos de esa manera existe el trabajador individual a inicios de las relaciones laborales y posteriormente se agrupan como lo es en sindicatos de trabajadores para buscar los mecanismos de beneficio al trabajador.

De manera que el sindicato, toma un papel importante que aún en este tiempo son amenazadas, tratan de reprimirlas o intimidar por el principio de ayuda y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Y el avance de los derechos de los trabajadores abarca no solamente en Guatemala, sino se vela por los derechos de todos los trabajadores, de manera que se implementan hasta la en organizaciones internacionales, como es el claro ejemplo de la Organización



Internacional del Trabajo, que son instituciones internacionales que velan por los derechos de los trabajadores en todo el mundo.



CAPÍTULO III

3. Conflicto colectivo de carácter económico social

Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede expresarse por ahora porque no es la causa, sino el efecto de los hechos sociales y de los desequilibrios económicos que lo producen. Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo jurídicos o económicos sociales.

En algunos períodos de la historia legal, no se quiso conocer más conflictos que los suscitados sobre la interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo. Con el advenimiento de las coaliciones, con la formación de las asociaciones profesionales, con las huelgas y paros cambió el panorama.

3.1. Conflictos jurídicos o de intereses y de carácter económico-sociales

Los conflictos de trabajo se dividen en dos grupos: individuales y colectivos.

Los primeros eran los mismos conflictos jurídicos o individuales que mencionamos anteriormente; los segundos se manifestaban en la existencia de una coalición o en la formación de una asociación profesional y particularmente en las huelgas y en los paros.

En ocasiones durante diversos períodos de tiempo, en los distintos países, estos nuevos conflictos precisamente en su función de carácter colectivo constituían un acto delictivo; después de conseguida la libertad de coalición y suprimidas las sanciones del Código Penal, los conflictos colectivos de trabajo y sus manifestaciones, la asociación profesional y las huelgas y paros devinieron actos lícitos.

3.2. Naturaleza y características de los conflictos de trabajo

Las reflexiones dichas anteriormente prueban que los conflictos de trabajo han adquirido sustantividad propia y en consecuencia debemos determinar sus características:

3.3. Características de los conflictos de trabajo

La sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho de trabajo, características propias que por sí mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especializada.

El profesor Mariano R. Tissembaum en su libro “Las Controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho, Amplió y precisó esos caracteres; la diferencia entre las contiendas de derecho civil y de derecho del trabajo se manifestaban en dos aspectos; de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca.”¹⁴

¹⁴. Tissembaum, Mariano R., **Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho.** pág. 280

Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de divergencia y su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca son también dos: la repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial.

Estos cuatro caracteres adquirieron un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos de trabajo, pero valen igualmente, como probaremos con más detalle, para los conflictos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterización de los conflictos de trabajo.

3.3.1. Caracteres de naturaleza intrínseca

En el derecho Civil se ha insistido muchas veces, en su parte: "...derechos de obligaciones y contratos", es esencialmente un derecho de las cosas y de los derechos y obligaciones aún carácter personal, despersonaliza las relaciones, de tal manera que la persona no tiene relevancia para los códigos de derecho civil."¹⁵

El derecho de trabajo por lo contrario, es un estatuto para las personas; pues bien, el profesor Tissembaun señala esta diferencia como las primeras características propias de naturaleza intrínseca, según la opinión del mismo, deriva de la despersonalización de las partes en la contienda de trabajo.

¹⁵ Rivera Wöltke, **Ob . Cit;** pág. 62

3.3.2. Caracteres de naturaleza extrínseca

La primera entre las de esta naturaleza es la distinta repercusión social de unas y otras referentes a las contiendas de derecho privado y las de derecho de trabajo.

3.3.3. Controversias de trabajo

Existe cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento en contraste de interés de otro y allí donde ese se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos.

La distinción entre conflicto y controversia, se cree es producto de una confusión; por conflicto de trabajo, se entendería la pugna de intereses o de derecho; en tanto, la controversia se manifiesta como un estado del conflicto de trabajo, cuando la causa originaria que la determina, se encuentra vinculada con la relación laboral y ella es sometida al proceso para su solución.

3.3.4 Concepto de conflicto de trabajo

El Licenciado Víctor Manuel Rivera Wöltke citando al Dr. Krotoschin estima que: “el término conflicto de trabajo es susceptible de una acepción amplia y una restringida: Se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esta relación se halle establecida entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo), pero también cuando la relación



pertinente al derecho laboral existe un empleador o un trabajador y el estado (acepción amplia).”¹⁶

Agrega el autor citado, que el tercer grupo de conflictos, los que pueden originarse en la relación entre el sujeto del derecho laboral y el Estado, puede separarse y que integran con los dos primeros tipos de conflictos, su concepto en sentido estricto. En este tercer grupo quedaría regido por el derecho penal o el derecho administrativo de trabajo.

Los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que deriva de la aplicación del derecho de trabajo a una relación jurídica o social; es pues, en función de estas nociones, que debe buscarse la definición, naturalmente no encontraremos una fórmula perfecta sino solamente aproximada.

Los conflictos de trabajo son diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente aquellos o únicamente entre estos, con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

3.4. Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo

De acuerdo con autores mexicanos se anota que: “El término conflicto no carece de intención, pues expresa la idea de combate y de dificultad, a veces casi insuperable, para la solución de las diferencias.” Toma como criterios para la clasificación de los

¹⁶ **Ibid**, pág. 64

conflictos de trabajo, en primer término a los sujetos que intervienen en ellos y después a la naturaleza de los mismos conflictos; y realiza la siguiente clasificación:

Conflictos obreros patronales. Que son los que se desarrollan entre trabajadores y patronos. Se pueden subdividir atendiendo a la naturaleza de los conflictos, en conflictos colectivos o individuales, según el interés colectivo o individual que esté en juicio; y conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquellos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos los que se referían a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

El segundo grupo está constituido por los conflictos Inter-patronales, cuando por ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos sus intereses llegan a estar en oposición.

El tercer grupo es el de los "conflictos interpatronales, cuando por ocasión de los pactos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos sus intereses llegan a estar en oposición (escasos en nuestro medio)."¹⁷

Vienen después de los conflictos intersindicales o intergremiales si tienen como actores a distintas asociaciones profesionales.

Clasificación de Tissembaun: "El Maestro ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo: En la primera adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y

¹⁷ Rivera W. **Ob . Ci t .** , pág. 65



la calidad de los sujetos que participan en ellos, de donde resultan las siguientes especies:¹⁸

Conflictos individuales de trabajo a los que define siguiendo a la Organización internacional del Trabajo (O.I.T.): “Son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actuado. Poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual, convención colectiva o pacto.

Conflictos colectivos que pueden ser de dos especies, caracterizadas por Luigi de Italia, “Existen dos tipos de conflictos colectivos:

- 1) El que se relaciona con la interpretación y la aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes.
- 2) El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

3.5. Clasificación de los conflictos colectivos según los sujetos

La más general es la que toma como base a los sujetos que intervienen en ellos; combinados con los diversos sujetos resultan los siguientes términos:

¹⁸ **Ibid .**, pág. 66



- a) Conflictos obrero patronales, son los que tienen como partes a un trabajador y a un patrono, pero pueden ser también en la asociación profesional de trabajadores y un empresario.
- b) Los conflictos obrero patronales constituyen el grupo principal de los conflictos de trabajo y es porque todo el derecho de trabajo se construye sobre la relación de trabajo.
- c) Conflictos intersindicales: Que son controversias entre dos asociaciones profesionales.
- d) Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados.
- e) Conflictos entre la asociación profesional y las personas ajenas a ellas.
- f) Conflictos entre trabajadores.
- g) Conflictos entre patronos.
- h) Conflictos individuales y colectivos, su base: naturaleza de los intereses en disputa, la clasificación es muy antigua. Hay que tomar en cuenta que los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en una litis; de manera que la participación de diez o quince trabajadores en proceso y contra un mismo patrono no transforma el carácter del conflicto.

La idea de Paul Pic, Maestro de la Universidad de Granada, citado por el Licenciado Chicas Hernández, señaló en dos párrafos los diferentes conflictos:

“Conflictos individuales: Son susceptibles de presentarse entre los trabajadores y patronos y son de dos clases: Uno de los conflictos o diferencias individuales que son

controversias entre un patrono y un obrero o empleado, nacidas en ocasión del contrato de aprendizaje”.

Conflictos colectivos: Son más graves que los anteriores, a causa de sus repercusiones sobre la producción o las luchas a que dan lugar. Los conflictos colectivos ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria y a veces se generaliza y extienden una industria determinada del país o a un de varias industrias. En ocasiones adquieren caracteres internacionales.

Carnelutti, reexaminando el problema con el propósito de contemplar simultáneamente el “proceso colectivo y el proceso individual de trabajo, ve en el primero aquel proceso en el cual no se deduce una litis determinada, sino una serie indeterminada de litis idénticas, esto es, toda la litis tipo o litis de categoría. Sostiene que el proceso colectivo, expresión de las controversias colectivas, es aquel en el cual se afectan los intereses propios de la categoría, sea un interés tipo, como tal, vale cualquier miembro de la categoría, donde se concluye que la controversia colectiva, como lo había sostenido Guido, es aquella que afecta a los intereses de la categoría profesional.”¹⁹

Las controversias colectivas de trabajo surgen entre asociaciones sindicales registradas de trabajadores y patronos y tienen por objeto:

La aplicación de los pactos colectivos de trabajo. El establecimiento de nuevas

¹⁹ Rivera W., **Ob. Cit;** pág. 70



condiciones de trabajo mediante la celebración, la revisión o modificación de los pactos colectivos de trabajo.

El objeto de la controversia colectiva es el reglamento colectivo de trabajo, ya constituido en su fase de formación. Se refiere dicho objeto a las normas jurídicas y en sí y por sí a lo que debe ser su contenido, su interpretación y aplicación, pero siempre en un plano general, o sea para todas las relaciones presentes y futuras que pueden ser reguladas por la norma misma. A la inversa, las controversias que tengan por objeto la aplicación de la norma contractual a casos particulares son controversias individuales.

3.6. Efectos de la interposición de los conflictos colectivos de carácter económico-social

A continuación se desarrolla lo que la doctrina estudia específicamente bajo la denominación de sistemas de solución de los conflictos de trabajo.

Anteriormente se estableció que todo conflicto laboral lleva consigo una situación de contienda, de divergencia, de controversia entre la parte empleadora y los trabajadores, situación que en algunos casos lleva a enfrentamientos cuyas consecuencias son lamentables; por lo que se ha buscado la forma o formas de evitar dichos enfrentamientos con la finalidad que las partes devuelvan a la normalidad de sus relaciones, sin necesidad de llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales.



Asimismo, se entiende por conflictos colectivos de carácter económico social, aquellos cuyo propósito sea la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de prestaciones de los servicios. Siendo los dos casos más comunes, uno el que promueven los trabajadores coaligados para obligar a su empleador a la suscripción de un instrumento de formación colectiva con base en el pliego de peticiones presentando por aquellos; y el promovido por un sindicato de trabajadores con el objeto de obligar judicialmente al empleador a adoptar las condiciones de la prestación de los servicios que se negó a discutir y a negociar con ellos en la vía directa, con motivo del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo que oportunamente le hicieron llegar.

Siendo la finalidad de “los conflictos colectivos la de buscar la imposición de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.”²⁰

3.6.1. Arreglo directo

El Código de Trabajo, en el título duodécimo, procedimientos en la resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, en los Artículos 374, 375 y 376, regula el procedimiento a seguir para resolver las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores; por medio del **arreglo directo**, procedimiento que se concreta de la siguiente manera:

Los legisladores trataron de dejar establecido un procedimiento sencillo, sin formalismos y rápido para resolver las diferencias que puedan surgir en un momento

²⁰ Franco López, **Ob . Ci t .** , pág. g. 82 5

dado en un centro de trabajo, diferencias que no ameritan la intervención de un órgano administrativo o jurisdiccional y que no son justificativas para llegar a un movimiento de huelga.

Cuando surja alguna diferencia o problema por las condiciones en que se presta los servicios por parte de los trabajadores como puede ser: malas condiciones del equipo o maquinaria de trabajo, servicios sanitarios en malas condiciones o con desperfectos, falta de higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa, falta de equipo y herramientas para el cumplimiento del trabajo, falta de ventilación o luz en el centro de trabajo, etc., los trabajadores pueden celebrar una asamblea general y en la misma acordar nombrar a un Consejo o Comité permanente o a un Comité Ad-hoc, para plantearle al patrono o a sus representantes sus quejas o solicitudes.

El Artículo 374 del Código de Trabajo consigna que los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuesto por no más de tres miembros, quienes serán los encargados de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.

Esta norma trata de casos o situaciones en la que los trabajadores no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados y que su único interés es encontrar solución a los problemas que tienen en el centro de trabajo y que pueden solucionarse amigablemente con el empleador, por medio de pláticas directas entre el patrono o sus representantes y los representantes de los trabajadores.

3.6.2. Conciliación

Guillermo Cabanellas define la conciliación como: “Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito y agrega que... procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. En cuanto a la conciliación laboral dice que se trata de un sistema de conciliación especial, que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga.”²¹

Para el autor mexicano Alberto Trueba Urbina, “el procedimiento de conciliación tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes; función que la doctrina llama de auto composición frente a la heterocomposición, por cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento.”²²

De acuerdo al Código de Trabajo guatemalteco, al momento de interponer el conflicto colectivo de carácter económico-social se hace llegar al órgano jurisdiccional correspondiente, acompañado por el pliego de peticiones, se notifica a la parte emplazada o sea patronal y trabajadora y/o sindicato.

Seguidamente se procede a la conformación del tribunal de conciliación, convocando a ambas delegaciones para una comparecencia que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia.

²¹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 449

²² Trueba- Urbina, Alberto, **Nuevo derecho procesal del trabajo** , pág. 331



3.6.2.1. Características de la fase de conciliación

La fase de conciliación dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social tiene las siguientes características:

Es una fase que inicia con la presentación de la demanda colectiva;

Quien controla el trámite del proceso es un tribunal de orden pluripersonal denominado tribunal de conciliación;

Es inadmisibles la interposición de recursos, excepciones y recusaciones; las decisiones del tribunal de conciliación no tienen carácter vinculante para con las partes, pues constituyen solamente recomendaciones, que aquellas están en el derecho de adoptar o no.

En el caso de que las partes acepten las recomendaciones del tribunal se suscribe un convenio colectivo que termina con el trámite del proceso y que tiene vigencia por el plazo determinado por aquellas. Las recomendaciones dictadas por el tribunal de conciliación constituyen la base para el conocimiento del tribunal de arbitraje en el caso de que el trámite del conflicto sea trasladado a conocimiento de un tribunal de esa naturaleza.

3.6.2.2. Incidentes de terminación de contratos

Mientras se discute el conflicto colectivo de condiciones de trabajo económico-social, no



podrá el patrono tomar represalia alguna en contra del trabajador; al momento de despedir a algún trabajador deberá pedir autorización judicial, la cual deberá ser tramitada en la vía de los incidentes, de acuerdo al procedimiento contenido en la Ley del Organismo Judicial.

Si el patrono incumpliere en seguir el procedimiento de despido por el procedimiento incidental, el juez aplicará sanciones pecuniarias equivalentes de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido. Sin que esto exonere de la responsabilidad penal en que haya incurrido.

Si se produce la terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental, el juez aplicará las sanciones establecidas y ordenará inmediatamente la reinstalación del trabajador o trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción. Al constarle al juez de oficio o por denuncia de la omisión del procedimiento incidental, dictará la resolución de reinstalación dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo, haga efectiva la reinstalación.

3.6.2.3. Arbitraje

Guillermo Cabanellas, señala “el arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto” integrando para ello un sistema de



obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia.”²³

Podría tomarse la definición del Licenciado Landelino Franco que indica “el arbitraje es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a una decisión del tribunal”.²⁴

El autor guatemalteco Mario López Larrave, en “Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco,” define al arbitraje como el procedimiento a que se someten las partes para la solución de los conflictos colectivos -generalmente de carácter social-, ya sea en forma voluntaria –arbitraje potestativo-, o en forma necesaria –arbitraje obligatorio-, ante un tribunal paritario y de naturaleza jurisdiccional, que dicta un laudo o sentencia colectiva de cumplimiento obligatorio.”²⁵

3.6.2.4 Finalidad del arbitraje

La legislación laboral preceptúa como máxima finalidad de los tribunales de trabajo el mantener un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

En Guatemala el arbitraje solo puede resultar del libre consentimiento de las partes o

²³ Cabanellas, **Ob. Cit;** pág. 208

²⁴ Franco López, **Ob. Cit;** pág. 852

²⁵ López Larrave, Mario, **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco, el derecho latinoamericano del trabajo.** pág. 93 4



del fracaso de los mecanismos previstos en la ley para llegar a la huelga legal; pero no puede ni debe aceptarse que se constituya en un mecanismo que pueda sustituir al derecho de huelga.

3.6.2.5 Caracteres del arbitraje

Los caracteres del arbitraje son:

- a) Eventual: por cuanto depende que se den circunstancias que permita que la ley lo imponga a las partes;
- b) Es alternativo por cuanto existe la facultad para las partes de adoptarlo por mutuo consentimiento;
- c) La sentencia que se dicta en el arbitraje constituye un instrumento de normación colectivo por cuanto instituye nuevas condiciones de prestación de los servicios, así como nuevas prestaciones con carácter mínimo e irrenunciable;
- d) La sentencia que se dicta en el arbitraje observa un plazo determinado de vigencia y una vez concluido este prorroga sus efectos;
- e) El tribunal de arbitraje es el único que posee facultades para dictar sentencias de carácter ultra petito.

El Artículo 397 del Código de Trabajo regula el arbitraje, dándole un doble carácter toda

vez que, dependiendo de la situación puede ser potestativo u obligatorio.

Es potestativo cuando las partes lo acuerden antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; cuando las partes lo convengan, una vez iniciada la huelga o el paro legal. En este caso, las partes, deberán reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someterán a la consideración del tribunal de arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en la misma o mejores condiciones vigentes en el momento de la suspensión. Este extremo deberá comprobarse ante el tribunal correspondiente, mediante declaración suscrita por ambas partes. El juez puede, si lo considera conveniente ordenar su comprobación por los medios pertinentes.

- El arbitraje es obligatorio en los casos siguientes:

- a) Cuando la huelga o el paro hayan sido calificados como legales y, transcurridos veinte días no se hubiesen realizado.

- Cuando no pueda realizarse la huelga, esto es:

- a) Para los trabajadores campesinos en tiempos de cosechas, para los trabajadores del transporte mientras se encuentren en viaje y ese no haya terminado.

- b) Cuando solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, agotado el trámite de la conciliación, los trabajadores no puedan declarar la huelga en virtud de



que no constituyan por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la empresa o centro de producción, al momento de plantearse el conflicto.

En efecto, los procedimientos a la conciliación y al arbitraje siguen siendo jurisdiccionales y de varias instancias, el tribunal se conserva tripartito y el proceso continúa siendo formalista y engorroso. Además, en Guatemala no se concibe al arbitraje como la única manera de resolver todos los conflictos que se originan de la interpretación, la aplicación y la violación de los pactos colectivos de trabajo.

3.7. Huelga

La diversidad de definiciones que se presentan en la doctrina, permiten corroborar su coincidencia en tres aspectos:

Un sujeto que es la asociación profesional o el gremio; Un medio de cumplirse, que es la abstención de trabajar. Un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional y reivindicativo.

Estos tres elementos conceptualizan y dan diversas definiciones, desde los puntos de vista de varios autores reconoce a la huelga como:

Martínez Fernández la sostiene como medio de lucha y modificación de las condiciones laborales; Juan Carlos Cabañas García como medio de defensa de los fines

profesionales y Ortiz Alcaráz señala a la huelga como figura negativa y la suspensión colectiva del trabajo.

El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 239 define a la huelga legal como la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Definiendo de conformidad con la legislación guatemalteca, la huelga es como una institución que mediante la suspensión y abandono temporal de las actividades permite a los trabajadores buscar el mejoramiento y defensa de sus intereses económicos sociales frente al empleador.

3.7.1. Finalidades de la huelga

Las causas generales que resumen la finalidad de la huelga, es la firme tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida, mientras que las causas especiales se particularizan en una reivindicación concretamente formulada para aumento del salario, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de un sindicato, entre otras.

Todo conflicto colectivo de trabajo de carácter económico-social se origina de la aspiración de una de las partes, normalmente los trabajadores, de modificar las



condiciones contractuales. Si tal pretensión o aspiración se concreta en un problema estrictamente laboral donde la exigencia aparezca justificada.

El conflicto colectivo debe tener un interés profesional, sea económico o no; al mismo tiempo debe revestir de ese interés un colectivo. El ejercicio de la huelga se dirige a modificar, las condiciones establecidas en un contrato individual de trabajo, superándolas o estableciendo en el lugar de ellas otras mejores.

3.7.2 Características de la huelga

Doctrinariamente se podrán tomar los siguientes:

Es un hecho colectivo, pues necesita que el sujeto sea un conjunto de trabajadores; Es un concierto de voluntades; Es una abstención, porque existe cesación en el trabajo; Es un elemento compulsivo en virtud que produce una presión al patrono; Tiene un fin lícito, consistente en obtener la defensa un interés profesional.

3.7.3 Clasificación de la huelga en el Código de Trabajo

Según lo regulado en los Artículos 239 al 244 del Código de Trabajo son:

- a) Huelga ilegal: Es la que se da como consecuencia que no concurren los requisitos establecidos en el código de trabajo, no cumpliéndose los presupuestos citados en la ley para que se declare su legalidad.

La ilegalidad de la huelga debe ir precedida de una declaración del tribunal de trabajo que ha conocido de la base de conciliación del conflicto colectivo, previo a resolver sobre la legalidad de la huelga.

b) Huelga legal: Se debe entender como la suspensión de actividades laborales que ha cumplido previamente con todos los requisitos establecidos en los Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo. Donde el órgano jurisdiccional declara la legalidad de la huelga y autoriza a los trabajadores para holgar sin que por ello incurran en ninguna responsabilidad.

3.7.4 Requisitos para la declaración de la huelga legal

El tribunal de trabajo y previsión social para que declare la legalidad de la huelga debe cumplir con los siguientes requisitos:

Que la suspensión legal y abandono temporal del trabajo haya sido acordada, ejecutada y mantenida pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores;

Que se haya agotada previamente los procedimientos de conciliación;

Que por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en la empresa (excluyendo trabajadores de confianza y cargos de dirección) y que hayan iniciado su relación laboral antes del planteamiento del conflicto, estén de acuerdo en apoyar la huelga;

c) Huelga ilegítima: Es la también conocida como huelga de hecho y se da cuando los trabajadores sin agotar los procedimientos de conciliación previos al pronunciamiento de la legalidad de la huelga, disponen la suspensión de las actividades, sin haber satisfecho requisito alguno y sin que medie la autorización de juez de trabajo para la huelga.

3.8. Vía directa

Es la etapa inicial obligatoria del trámite de un conflicto económico social de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

3.9. Clases de conflictos colectivos

Hay dos clases de conflictos colectivos que pueden plantearse:

1. El conflicto colectivo, mediante el cual se pretende obtener la suscripción de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
2. El conflicto colectivo, mediante el cual se pretende obtener la suscripción de un Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.

3.10 Diferencia que existe entre los dos conflictos

1. En el primer caso se suscribe un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, con un

Sindicato, este es permanente.

2. En el Segundo caso, se suscribe el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, con un Comité Ad-Hoc, que lo tramite, éste es temporal.

3.11. Similitud de los dos instrumentos jurídicos

1. Los dos Instrumentos Jurídicos, son Ley Profesional y de cumplimiento obligatorio para las partes que lo suscriben.
2. Se aplica a todos los trabajadores, presentes y futuros.
3. Si el Sindicato o el Comité Ad-Hoc. Siguen funcionando hay obligación de denunciarlos, pues al Convenio Colectivo se le aplican las mismas normas del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
4. Los dos tienen un plazo de vigencia, que pueden ser de uno a tres años y el Pacto Colectivo de Industria de uno a cinco años. Artículos 53 y 55 del Código de Trabajo.

3.12. Tramite del conflicto colectivo que pretende la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo

1. No existe una Asamblea Previa, sino que tres o más trabajadores se reúnen, elaboran un pliego de peticiones, en el cual se describirán las causas que provocan



el conflicto.

2. Una vez elaborado, y aprobado el proyecto de pliego de peticiones, se facciona un acta, que contiene:

a) El lugar, fecha, hora, el nombre y generales de cada uno de los comparecientes, el motivo de la reunión, el nombre de la Empresa donde prestas sus servicios y surge el conflicto, la dirección donde se encuentra ubicada la Empresa.

b) Se propone candidatos, para ocupar los cargos de presidente de debates y secretario circunstancial, para que levante el acta.

c) Las causas por las que surgió el Conflicto.

d) Someter en este momento por el presidente de debates, al grupo de trabajadores coaligados, que a partir de este instante se convierte en Asamblea General la

- Agenda respectiva, que contiene:

- Aprobación del pliego de peticiones.

- Designación de tres delegados, para integrar el Comité Ad-hoc, para que en representación de los trabajadores coaligados, procedan a efectuar su planteamiento, quienes tendrán poder suficiente para firmar cualquier arreglo en

definitiva o ad referendum, además como la Asamblea es autónoma, puede concederles facultad para que desistan del Conflicto Colectivo. Obligación de los delegados de informar a la Inspección General de Trabajo de su designación como miembros del Comité Ad-Hoc.

- Cierre del acta y la firma de los comparecientes. Artículos 376, 377 del Código de Trabajo.
- La personería con que actúan los miembros del Comité Ad-hoc, se prueba con la certificación del acta mencionada.
- Si hay arreglo directo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo, 24 horas posteriores a su firma, mediante un memorial para que vele por su cumplimiento, la violación a lo pactado por las partes se sanciona con multa. Artículo. 375 del Código de Trabajo

Si no hay arreglo directo, se plantea el Conflicto Colectivo de pliego de peticiones a un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, para que este decrete las prevenciones, notifique a las partes y posteriormente lo envíe al Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social.

Los conflictos de carácter económico social en sus divisiones, individuales y colectivos, que cuando son coaccionadas por estar constituidos en sindicatos, son presionados y recurren estas asociaciones en paros o huelgas legalmente establecidas, de manera



que los conflictos colectivos sean, conflicto obrero patronales, conflictos intersindicales, conflictos entre las asociaciones profesional y sus agremiados, conflictos entre asociación profesional y las personas a ellas, conflictos entre trabajadores, conflicto entre patronos y conflicto individual y colectivos.

De manera que los conflictos ce carácter económico-social, se inician por las contiendas que existen entre dos partes de las cuales desean solucionar con un mayor beneficio para alguno de ellos, pero se debe de establecer con acuerdos entre las partes.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de los efectos procesales ocasionados por el despido de trabajadores del Ministerio Público, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social 1885-2007, tramitado ante los órganos jurisdiccionales.

Un grupo de trabajadores del Ministerio Público, pertenecientes a la delegación de Investigadores Criminalistas de dicho Ministerio, promovieron un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social en contra del Ministerio Público.

Dicho conflicto fue promovido en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, mismo que al resolver tuvo por planteado el conflicto referido y mandó a notificar a los actores y al Estado de Guatemala, de las prevenciones señaladas en la ley y posteriormente, las actuaciones pasaron en forma definitiva al Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, quien conoció en definitiva.

El Ministerio Público, en algunos casos por disposiciones administrativas y otras por remoción del cargo debido a que los procedimientos disciplinarios seguidos contra trabajadores que incurrieron en faltas, dió por terminada las relaciones de trabajo que les unía con dichos trabajadores; Mismos que, por considerar que la institución se encontraba emplazada, no podían ser destituidos de sus cargos, situación que provocó que los trabajadores acudieran ante el órgano jurisdiccional que conocía del conflicto colectivo de carácter económico social -Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica- a solicitar su reinstalación.



El órgano jurisdiccional, al conocer sobre las solicitudes de reinstalación las declaró con lugar y ordenó que los trabajadores fueran reinstalados en sus mismos puestos de trabajo, bajo las mismas condiciones que se encontraban en el momento en que fueron removidos de sus cargos y que se les pagaran los salarios y de más prestaciones que dejaron de percibir desde el momento en que se dio por terminada la relación de trabajo, porque el Ministerio no podía dar por concluida la relación de trabajo, ya que dicha institución se encontraba emplazada a causa del conflicto colectivo de carácter económico social.

El órgano jurisdiccional para dar cumplimiento a la reinstalación nombró el ministro ejecutor, quien al apersonarse al Ministerio Público a reinstalar a los trabajadores, no pudo hacerlas efectivas, ya que dicho Ministerio argumentó que ellos no se encontraban emplazados dentro de ningún conflicto colectivo de carácter económico social, ya que a la fecha no han sido notificados de diligencias algunas.

El Ministerio Público, promovió acción de amparo contra la orden de reinstalación, bajo el argumento de que se están vulnerando su derecho de defensa ya que no ha sido parte dentro de ningún conflicto colectivo de carácter económico social.

4.1. Resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales sobre dicho conflicto laboral.

Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, tuvo por planteado el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social por parte de los

delegados de los Investigadores Criminalistas del Ministerio Público contra el Ministerio Público; dicho Juzgado después de haber tenido por promovido el referido conflicto notificó las prevenciones a los actores y al Estado de Guatemala.

El Juzgado citado, aceptó para su trámite las solicitudes de reinstalación de trabajadores del Ministerio Público, que fueron despedidos después de haber sido emplazado el Ministerio Público. Posteriormente ordenó la reinstalación de trabajadores del Ministerio Público, que fueron despedidos después de haber sido emplazado el Ministerio Público.

4.2. Acción de Amparo dentro del conflicto colectivo de carácter económico social 1885-2007

Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, constituida en Tribunal de Amparo, al conocer el amparo promovido por el Ministerio público, resolvió:

“I) Deniega por notoriamente improcedente el amparo planteado por el señor Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público en contra de la señora Jueza Séptima de Trabajo y Previsión Social. II) Revoca el amparo provisional decretado a favor del postulante; III) Exonera del pago de costas judiciales al señor Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. IV) No se impone multa a los abogados patrocinantes...”.

La Corte de Constitucionalidad al conocer en apelación de sentencia, consideró y



resolvió:

Esta Corte, habiendo verificado su legitimación para promover el presente amparo, estima que al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, como ente nominador y principal obligado, se le debió notificar la resolución que le dio trámite al conflicto colectivo de carácter económico social; ello, atendiendo a que el Ministerio Público, conforme el Artículo 1º de su Ley Orgánica, es una institución con funciones autónomas; además, porque entre las funciones del Fiscal General de la República se encuentran, entre otras, el efectuar, a propuesta del Consejo del Ministerio Público, el nombramiento de fiscales de distrito, fiscales de sección, agentes fiscales y auxiliares fiscales, así como efectuar los nombramientos, ascensos y traslados del personal administrativo y de servicios; y la de imponer a los fiscales, funcionarios, auxiliares y empleados de dicha institución sanciones disciplinarias, entre las que se encuentran la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión del cargo o empleo hasta por quince días sin goce de sueldo y la remoción del cargo o empleo (Artículo 60 de la citada ley).

Por ello, el amparista debió ser parte en el conflicto colectivo de carácter económico social, ya que nadie puede ser privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante Juez o Tribunal competente y preestablecido, por lo que, toda resolución debe hacerse saber a las partes en la forma legal y sin ello no quedan obligadas ni se les puede afectar en sus derechos. Es por ello que el incumplimiento de esta exigencia legal, produjo como consecuencia, en el presente caso, violación de la garantía de audiencia debida y, por ende, del derecho de defensa y el principio jurídico

del debido proceso del Ministerio Público, por lo que, al emitirse los actos reclamados sin haberle dado intervención, se vulneraron sus derechos constitucionales, los que sólo deben ser restaurados para permitirle el acceso efectivo a la justicia.

En consecuencia, es procedente otorgar la protección constitucional solicitada, acogiendo la petición de amparo que se formula, con el objeto de dejar sin efecto la resolución objetada y ordenar a la autoridad impugnada dictar resolución en la que, por las vías que la ley establece, reconduzca el procedimiento a efecto de que el postulante tenga acceso a la audiencia debida; para el efecto debe revocarse la sentencia que se conoce, pero sin condenar a la autoridad responsable por presumirse buena fe en su proceder.

Al resolver, declara: l) Revoca la sentencia apelada; en consecuencia: a) otorga amparo al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público contra del Juez Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica y lo restablece en la situación jurídica afectada, dejando sin efecto en cuanto al reclamante, la resolución de veintiuno de febrero de dos mil ocho, dictada por la autoridad impugnada, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social un mil ochocientos ochenta y cinco - dos mil siete (**1885-2007**); b) para los efectos positivos del amparo, la autoridad deberá dictar resolución, en congruencia con lo aquí considerado, y c) se le conmina para que en el plazo tres días, contados a partir de la fecha en que reciba la ejecutoria de la presente sentencia, dé exacto cumplimiento a lo resuelto, bajo apercibimiento de imponerle una multa de cuatro mil quetzales, sin perjuicio de las responsabilidades

civiles y penales consiguientes. II) No se condena en costas a la autoridad impugnada. III) Notifíquese y, con certificación de lo resuelto, devuelvan los antecedentes.

4.3. Efectos que produjeron las sentencias de los órganos jurisdiccionales y la de los órganos constituidos en Tribunal de Amparo.

El efecto que produjo la resolución del órgano jurisdiccional es un efecto apegado a derecho, ya que tanto la Ley Reguladora para Trabajadores del Estado y el Código de Trabajo, indican que planteado el conflicto colectivo de carácter económico social no se puede dar por terminada ningún contrato de trabajo o relación de trabajo, motivo por el cual al haber ordenado la reinstalación de los trabajadores, hizo prevalecer las normas de derecho laboral tanto nacionales como internacionales.

El Tribunal de amparo de primer grado, al momento de emitir un fallo considera que no es procedente otorgar la protección solicitada por el Ministerio Público, ya que no se le está vulnerando ningún derecho o garantía constitucional y el Tribunal de Amparo de segundo grado, resuelve el conflicto jurídico en desapego a las normas de derecho laboral, ya que abre una brecha al permitir que trabajadores que han sido despedidos no puedan ser reinstalados ya que no se notificó a la autoridad nominadora.

4.4. Examen jurídico del efecto procesal que ocasionó el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social.

De la investigación realizada se concluye que: De conformidad con nuestro



ordenamiento jurídico la personalidad jurídica es el atributo por cuya razón se reconoce el goce de derechos y, sin la misma, no puede estimarse que algo sea sujeto de los mismos. El Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil, al referirse a la capacidad procesal, indica que tienen capacidad para litigar las personas que tengan libre ejercicio de sus derechos, de manera que quienes no tengan libre ejercicio de sus derechos no podrá actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas conforme a las normas que regulan su capacidad, resultando especial que en el caso del Estado la norma dispone que éste actuará por medio del Ministerio Público.

Cabe indicar que desde la reforma constitucional que divide las funciones de procuraduría y consultoría de las funciones de fiscalía, las dos primeras fueron asignadas a la Procuraduría General de la Nación. A la luz del ordenamiento jurídico resulta que el Ministerio Público no constituye una persona jurídica distinta del Estado de Guatemala, lo que implica que sus funciones de representación se encuentran claramente limitadas en el Artículo 252 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 1. De la Ley Orgánica del Ministerio Público, "Definición. El ministerio Público es una institución con funciones autónomas, promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública; además velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. En el ejercicio de esa función, el Ministerio Público perseguirá la realización de la justicia, y actuará con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad, en los términos que la ley establece."



Por lo tanto la ley ordinaria, no le reconoció personalidad, por lo que en ninguna de las dos formas de nacimiento de las entidades de derecho público se inviste al Ministerio Público de tal atributo.

Por el contrario, la Constitución Política de la República de Guatemala, le concede personalidad jurídica entre otras instituciones, ejemplos a la Universidad de San Carlos de Guatemala, Artículo 82, a la Confederación Deportiva Autónoma y al Comité Olímpico Guatemalteco, Artículo 92, al Instituto Guatemalteco de Seguridad social Artículo 100 y a las municipalidades, Artículo 134, por lo que si el legislador constitucional hubiese querido que el Ministerio Público tuviera personalidad jurídica, se la hubiera otorgado expresamente como tuviera personalidad jurídica, se la hubiera otorgado expresamente como en el resto de casos.

Por el lado de la ley ordinaria, como quedó establecido tampoco se la otorga como ocurre en otros casos, ejemplo el Decreto Ley 3-85 que crea el Instituto Nacional de Estadística le otorga en el Artículo 1 personalidad jurídica, el Decreto 17-72 del Congreso de la República le confiere expresamente en el Artículo 3º plena capacidad al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP- capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones y el Decreto 1701 reformado por los Decretos 22-71 y 23-73 ambos del Congreso de la República, en el Artículo 3º. Crea el Instituto Guatemalteco de Turismo como entidad descentralizada con personalidad jurídica. Por lo tanto la personalidad jurídica de una institución no puede presumirse tiene que ser expresa.



Por otra parte el Artículo 15 del código Civil, reconoce la personalidad jurídica del Estado y el Artículo 252 de la Constitución Política de la República de Guatemala, le otorga tal representación al Procurador General de la Nación, por lo anterior se concluye que las instituciones del Estado que no se les haya reconocido personalidad jurídica no pueden ser sujetos activos del amparo.

Por lo anterior se puede decir que el Ministerio Público por no tener la calidad de persona, no puede ser sujeto activo de tal protección constitucional, pues aunque la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad en el Artículo 25 otorga legitimación activa en materia de amparo al Ministerio Público y al Procurador de los Derechos Humanos, esto es únicamente a efecto de proteger los intereses que le han sido encomendados, siendo estos promover la persecución penal, dirigir la investigación en los delitos de acción pública y velar por el estricto cumplimiento de las leyes, presupuestos que no se dan en el caso de análisis.

4.5. Forma en que se considera que se debió resolver el conflicto legal

De conformidad con el Decreto 512 del Congreso de la República, el Ministerio Público era el ente que ejercía la personería jurídica de la nación y por ende el ejercicio de esa personería comprendía representar y sostener los derechos de la Nación en todos los juicios en que fuera parte, pero luego de la derogatoria parcial por el Decreto 40-94 del Congreso de la República del Decreto 512 en mención, en lo concerniente a la sección de Fiscalía; en la Procuraduría General de la Nación se concentró la referida personería.

El Ministerio Público de conformidad con el Artículo 3 de su ley Orgánica posee autonomía funcional, pero no la reconoce como una persona jurídica con representación legal propia, salvo la legitimación que posee para el ejercicio de la acción penal pública de conformidad con el Artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Al respecto de esa autonomía funcional, la Corte de Constitucionalidad en la sentencia de fecha catorce de junio de mil novecientos noventa y cinco, dictada dentro del expediente número 31-98 y que se encuentra contenida en la Gaceta número cuarenta y ocho, al realizar un estudio particularizado de dicha norma determinó: ‘... De conformidad con la disposición anterior surge un régimen constitucional del Ministerio Público cuya actuación se rige por los siguientes principios: a) el de unidad, desde luego que es una institución y órgano administrativo, integrado por diversos funcionarios que realizan cometidos institucionales; b) el de autonomía funcional, que implica que en el ejercicio de sus funciones no está subordinado a autoridad alguna; c) el de legalidad, puesto que su ‘organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica’, según lo dice el mismo Artículo 251 de la Constitución; y d) el de jerarquía, ya que su Jefe es el Fiscal General de la República, única autoridad competente para dirigir la institución...’;

Que si bien es cierto, al Ministerio Público el Artículo 25 de la Ley de la Materia le concede legitimación activa para interponer amparos a efecto de proteger los intereses que le han sido encomendados, también lo es que esa facultad se concedió cuando el Ministerio Público era el que ejercía la personería de la Nación de conformidad con el Decreto 512 del Congreso de la República antes aludido, por lo que este órgano



jurisdiccional constituido en el Tribunal de Amparo, estima que el Ministerio Público no se encuentra legitimado para promover amparos en materia laboral, en todo caso esa función le corresponde a la Procuraduría General de la Nación de conformidad con el Decreto 512 del Congreso de la República y el Artículo 252 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Debido al análisis que se ha venido realizando se considera que el Tribunal de Amparo de segundo grado –Corte de Constitucionalidad- no debía pronunciarse en torno al fondo del amparo presentado por el Ministerio Público, pues dicha institución, para los efectos del asunto objeto de estudio no se encuentra legitimado para acciones como el que dio origen a la acción de amparo, pues la Ley Orgánica del Ministerio Público en los Artículos 11 y 12 le tiene asignadas sus funciones propias, no encontrándose dentro de ellas promover esta clase de acciones, por lo menos en argumentaciones en materia laboral.

Es por ello que al momento de resolverse en definitiva dicha acción constitucional debió declararse:

- a) Que el Ministerio Público a través del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público, no poseen legitimación activa para promover amparos, como el que se está resolviendo;
- b) Que la Procuraduría General de la Nación es la entidad que ejerce la representación legal del Estado y por ende, siendo el Ministerio Público parte de la

estructura estatal, es aquella a la que le corresponde representar legalmente a dicho Ministerio;

- c) Que la acción de amparo promovida por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público en representación de esa entidad, es notoriamente improcedente por Falta de Legitimación Activa del aludido órgano encargado de la persecución penal.

Más aun cuando los anteriores razonamientos y conclusiones a las que se arribó, en nada contravienen la Jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad ya que en las sentencias de fechas veintiséis de octubre de dos mil seis, cinco de febrero de dos mil ocho y tres de julio también de dos mil ocho, dictadas dentro de los expedientes números dos mil ciento ochenta y siete guión dos mil seis, acumulados mil ochocientos noventa y tres guión dos mil siete y dos mil cincuenta y seis guión dos mil siete y expedientes acumulados números cuatrocientos seis guión dos mil ocho y cuatrocientos ochenta y tres guión dos mil ocho, respectivamente; pues de la lectura de dichos fallos se advierte que dicho Tribunal Constitucional en ningún momento le ha reconocido al Ministerio Público Representación Legal Propia en el ámbito laboral, al contrario sostiene y afirma que la Representación Legal la ostenta la Procuraduría General de la Nación.

CONCLUSIONES

1. No existe violación al derecho de defensa alegado por el Ministerio Público, porque se pudo establecer que la Procuraduría General de la Nación fue legalmente notificado del conflicto suscitado entre los trabajadores y dicho Ministerio.
2. El Ministerio Público a través del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público, no poseen legitimación activa para promover amparos en materia laboral, motivo por el cual si éste quería accionar tenía que ser por medio de la Procuraduría General de la Nación.
3. La Ley Orgánica del Ministerio Público, le reconoce autonomía funcional a dicho Ministerio, pero no la reconoce como una persona jurídica con representación legal propia para poder accionar en amparos, salvo la legitimación que posee para el ejercicio de la acción penal pública de conformidad con el Artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
4. La jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad, en ningún momento le ha reconocido al Ministerio Público representación legal propia en el ámbito laboral, al contrario sostiene y afirma que la representación legal la ostenta la Procuraduría General de la Nación.



5. La acción promovida por el Ministerio Público, bajo el argumento que se le vulnera su derecho de defensa al no habersele notificado del conflicto colectivo de carácter económico social, fue aceptado, con el conocimiento que el Ministerio Público no tiene la capacidad jurídica para accionar en forma personal, porque su actuar es por medio de la Procuraduría General de la Nación, ya que el Ministerio Público es parte del aparato estatal y no es independiente del Estado.



RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala, es el ente encargado de implementar iniciativas de ley, para que la Corte de Constitucionalidad haga del conocimiento general los fallos que ha emitido en los cuales existe jurisprudencia.
2. La comisión del trabajo, debe de implementar, iniciativas laborales y mecanismos legales, para hacer que se respeten las prevenciones decretadas por los órganos jurisdiccionales dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social.
3. El Ministerio de Trabajo, debe de garantizar a los trabajadores el derecho de reinstalación que la ley les concede cuando existen conflictos colectivos de carácter económico social.
4. Las instituciones que tengan la facultad de presentar iniciativas de ley, como lo es la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que dentro de la legislación guatemalteca en el ámbito laboral, se creen normas para que los trabajadores negocien instrumentos colectivos como hecho generador, evitando procedimientos judiciales tendentes a perjudicar a la parte patronal en las labores propias de la institución





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 2t. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL. 9ª. ed, 1976.
- CALVO GALLEGOS, Francisco Javier. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tirant, 2006.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.
- DEL CID PALENCIA, Thelma. **Conflictos Colectivos de carácter económico Social, Normas básicas y procedimiento (s.l.i). (s.e), (s.f)**
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho procesal del trabajo**. 2t.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco Guatemala**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1984.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco, el derecho latinoamericano del trabajo**. México: 1t.; UNAM, 1974.
- MEZA DUARTE, Eric. **Manual de derecho administrativo**. 1ª. Guatemala: Ed; Serviprensa, S.A., 2004.
- MONTESINOS, Ignacio Albiol. **Compendio del Derecho de Trabajo**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1984.
- RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo**. Guatemala: 2ª. ed. Sección de Reproducción del Organismo Judicial, 2005.



RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del Derecho de Trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1997

TISSEMBAUM, Mariano R. **Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho,** UNAM, México: Ed. Dirección General de Publicaciones, 1978.

TISSEMBAUM, Mariano y otros. **El derecho latinoamericano del trabajo.** UNAM, México: Ed. Dirección General de Publicaciones, 1974.

TRUEBA-URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1978.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. 1971.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89. 1989 y sus modificaciones.

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto número 1748. 1968.

Ley del Servicio Municipal. Del Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1-89.1987.