

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



**EFFECTOS ECONÓMICOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES
JUDICIALES QUE ORDENA LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS**

GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ ORTÍZ

GUATEMALA, JUNIO 2015

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

**EFFECTOS ECONÓMICOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES
JUDICIALES QUE ORDENA LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ ORTÍZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio 2015

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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 Sociales y del Examen General Público).



Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Abogado y Notario
12 calle 2-04 zona 9, Of. 211
Edificio Plaza del Sol
Tels. 2362-5828 y 5206-4428
Col. 3826

Guatemala 10 de marzo de 2,010

Lic.
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria



En respuesta a la providencia emitida por este honorable decanato, con fecha veinticuatro de enero de dos mil ocho, en la que se me nombra ASESOR de Tesis del Bachiller: GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ ORTÍZ, tema intitulado: EFECTOS ECONÓMICOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES QUE ORDENAN LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, para, lo cual y con base en el Artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis, me permito dar el siguiente informe:

- a) Considero que el tema investigado, es de especial importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente.
- b) En relación a la metodología que se utilizó es la adecuada en cuanto a los métodos aplicados en la misma inductivo, deductivo, analítico, e histórico.
- c) Con relación a las técnicas, se utilizaron las fuentes directas de información, y los ficheros bibliográficos así como las fichas de trabajo, haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.
- d) En cuanto a la redacción me permito opinar que es un aspecto que desarrolla y enriquece el presente trabajo ya que la misma es adecuada y precisa en cuanto al tema que se ha investigado.
- e) Los cuadros estadísticos son el reflejo de la realidad expresada en la presente investigación lo que determina los resultados de las encuestas realizadas.




Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Abogado y Notario
12 calle 2-04 zona 9, Of. 211
Edificio Plaza del Sol
Tels. 2362-5828 y 5206-4428
Col. 3826

- f) Opino que las conclusiones son el resultado consecuente de dicha investigación; las recomendaciones son pertinentes y adecuadas al análisis jurídico realizado.
- g) La contribución científica se presenta con una temática muy importante y una fuente de consulta para estudiosos del derecho colectivo del trabajo.
- h) Resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis, considerando que se pueda continuar con los trámites para su aprobación definitiva,

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente,



Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Asesor de Tesis
Colegiado No. 3826

Luis Rodolfo Polanco Gil
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **MANUEL DE JESÚS HUIE MONTENEGRO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ ORTÍZ**, Intitulado: **“EFECTOS ECONÓMICOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES QUE ORDENA LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


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



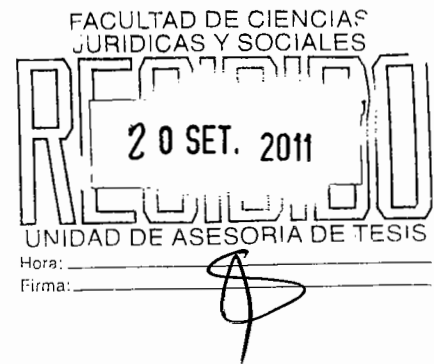
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

Lic. Manuel De Jesús Huite Montenegro
8ª. Av. 10-67 zona 1
Tels. 53188723 y 42179654
Col. 5252



Guatemala, 20 de septiembre de 2011

Lic.
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria



Estimado doctor:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de rendir informe en mi calidad de Revisor de Tesis del Bachiller: GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ ORTÍZ, Intitulado: "EFECTOS ECONÓMICOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES QUE ORDENA LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS", en virtud de lo cual procedo a informar lo siguiente:

- a) En atención a la Providencia emitida por el honorable Decanato, de fecha veinticinco de julio del presente año, procedí a realizar la revisión del trabajo en mención y a mi juicio, el mismo cumple con todos los requisitos y formalidades establecidos por el normativo de esta facultad.
- b) En relación al contenido científico-técnico, constituye una valiosa fuente de datos para analizar y reflexionar sobre el tema investigado, ya que es de suma importancia para el Derecho Laboral en nuestro país.
- c) La metodología utilizada, es idónea y desarrolla en el punto de contenido cada capítulo los elementos necesarios para dar por comprobada la hipótesis.



Lic. Manuel De Jesús Huite Montenegro
8ª. Av. 10-67 zona 1
Tels. 53188723 y 42179654
Col. 5252

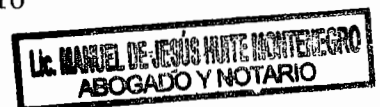
- d) Las técnicas de investigación empleadas son adecuadas al tema investigado y fueron las fuentes directas de información, y como técnicas indirectas, la bibliográfica y de observación.
- e) La redacción resulta ser congruente al tema elaborado puesto que desarrolla a lo largo de su contenido los temas incluidos en cada capítulo lo que enriquece el trabajo realizado.
- f) Los cuadros estadísticos se basan en la investigación de campo, por lo que resulta una forma que ilustra gráficamente la misma.
- g) La contribución científica radica en que considero es una valiosa fuente de información para los estudiosos de este tema tan importante para analizar y reflexionar sobre esta propuesta, ya que es de suma importancia para el Derecho Laboral en general.
- h) Las conclusiones resultan congruentes con su contenido, las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada, teniendo como herramientas, la aplicación científica de los métodos analítico, inductivo, deductivo, descriptivo, predictivo, sintético y sociológico.

Por lo anterior, emito DICTAMEN FAVORABLE, para el presente trabajo de investigación, a efecto se continúe con los trámites subsiguientes.

Sin nada más que agregar, me es grato suscribirme de usted,

Deferentemente,

Lic. Manuel De Jesús Huite Montenegro
Revisor de Tesis
Colegiado No. 5252





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de abril de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ ORTÍZ, titulado EFECTOS ECONÓMICOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES QUE ORDENA LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS. 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/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente eterna de la sabiduría.
- A LA MEMORIA DE MIS PADRES:** Por su valioso ejemplo y sabios consejos durante mi niñez.
- A MI ESPOSA:** Por su apoyo incondicional y sacrificio durante la vida estudiantil.
- A MIS HIJOS:** Por llenar mi vida de alegría y felicidad.
- A MIS HERMANOS:** Por su apoyo material y moral.
- A TODA MI FAMILIA:** Con mucho respeto y cariño.
- A MIS MAESTROS:** Por haber facilitado en todo momento mi aprendizaje.
- A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:** Por haber compartido conmigo esta parte del camino.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:** Por mi formación académica durante la carrera.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Por ser mi alma mater.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Origen del derecho del trabajo.....	2
1.2. Principios que informan al derecho del trabajo.....	10
1.3. Sujetos del derecho del trabajo.....	14
1.4. Sujetos del contrato de trabajo.....	15
1.5. Sustitución patronal.....	20

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo del trabajo.....	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Nacimiento del derecho colectivo del trabajo.....	23
2.3. Concepto del derecho colectivo del trabajo.....	52

CAPÍTULO III

3. Conflictos colectivos de carácter económico social.....	53
--	----



Pág.

3.1. Origen y evolución.....	53
3.2. Concepto y etimología.....	56
3.3. Clases de conflictos de trabajo.....	58
3.4. Los conflictos colectivos de carácter económico social y los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala.....	66

CAPÍTULO IV

4. Derecho procesal del trabajo.....	73
4.1. Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	75
4.2. Instituciones según la clasificación en Guatemala.....	75

CAPÍTULO V

5. Diferencia entre derecho individual y derecho colectivo de trabajo.....	91
5.1. Los sindicatos.....	92
5.2. Los comités ad-hoc.....	95
5.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	95



CAPÍTULO VI

Pág.

6. Efectos económicos del incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador en los conflictos colectivos.....	107
6.1. La reinstalación dentro de los conflictos colectivos.....	110
6.2. Características.....	110
6.3. Regulación legal.....	112
6.4. Efectos comunes.....	121
CONCLUSIONES.....	125
RECOMENDACIONES.....	127
ANEXOS.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	151



INTRODUCCIÓN

Por medio de la siguiente investigación se pretende establecer los efectos económicos provenientes del incumplimiento de las resoluciones que emiten los jueces de trabajo y previsión social, ordenando la reinstalación del trabajador dentro de los conflictos colectivos no son efectivas y causan graves perjuicios económicos a los trabajadores que se encuentran en tales circunstancias.

En la hipótesis se plantea que el incumplimiento por parte de los patronos de las resoluciones dictadas por juez competente, dentro de los procesos de conflictos colectivos de carácter económico social, provoca tardanza en la reintegración a sus respectivas labores y retraso en el pago de sus salarios, lo que conlleva al trabajador a enfrentar los siguientes efectos económicos negativos; no contar con ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas de cualquier familia; lo cual quedó plenamente comprobado por medio de la investigación, entrevistas y estadísticas que se realizaron.

El objetivo principal de esta investigación, fue alcanzado porque se señala la ineficacia de la ejecución de las resoluciones dictadas dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social en caso de incumplimiento por la parte patronal, afectando económicamente a los trabajadores.

La presente investigación se realizó en seis capítulos: En el capítulo uno, se incluyó la evolución histórica del derecho del trabajo y se destacan los sujetos del derecho del



trabajo; en el capítulo dos, se aborda lo relacionado al derecho colectivo del trabajo, definición y finalidades; en el capítulo tres, se desarrolla el tema de los conflictos colectivos de carácter económico y social, origen y clases; el capítulo cuatro, propiamente se refiere al derecho procesal del trabajo, clasificación e instituciones; en el capítulo cinco, se describen las instituciones del derecho colectivo del trabajo y la regulación legal; y por último, en el capítulo seis, se incluye lo relacionado a los derechos provenientes de la reinstalación y sus efectos, principalmente los efectos económicos del incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador en los conflictos colectivos.

La metodología aplicada se basó en el método científico, para realizar la investigación y darle el enfoque científico; el método jurídico se aplicó en lo referente a la legislación existente en materia de conflictos colectivos de carácter económico social y el método analítico se aplicó para la selección de la información a utilizar, así como en la elaboración de cada uno de los temas desarrollados; las técnicas utilizadas fueron, la entrevista, para la obtención de la información que está relacionada con los conflictos colectivos de carácter económico social; la estadística, que se aplicó en la agrupación de los datos obtenidos para incluir toda la información que refleje el planteamiento del problema y sus posibles soluciones.

La presente tesis debe constituir una base para estudios posteriores realizados por sectores que tengan interés en esta materia, que propongan reformas legales para hacer más rápida, efectiva y viable la reinstalación de los trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Surge desde el momento en que una persona emplea a otra y le paga por la fuerza de su trabajo, sea esta física o intelectual; durante la evolución histórica, han existido muchas definiciones así como autores y tratadistas de diversas nacionalidades, quienes atendiendo al punto de vista, sea éste económico, político, social o jurídico, las cuales al ser revisadas, una de las más completas es la propuesta por el Doctor Guillermo Cabanellas en su obra *Compendio de derecho laboral*, citado por el autor guatemalteco Carlos B. Sacalxot Váldez, en su obra *Lecciones de derecho individual del trabajo*, quien define al derecho del trabajo o laboral como “aquel 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”.¹

La anterior definición parece la más completa ya que hace referencia a todas las formas de relación laboral, únicamente se omite lo que respecta al derecho sindical y de negociación colectiva, por lo que el citado autor proporciona la siguiente definición indicando que “el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que tienen por objeto regular las relaciones entre patrono y

¹ Sacalxot Váldez, Carlos B. *Lecciones de derecho individual del trabajo*. Pág. 16.



trabajador, derivadas de la actividad laboral prestada en condiciones de subordinación y dependencia y a cambio de una retribución”.²

En la propuesta anterior se incluye la regulación del derecho individual y también del derecho colectivo al incorporar instituciones como sindicatos, la negociación colectiva, la huelga, el paro y reglamento interior de trabajo, quedará a criterio de cada persona inclinarse por la definición que a su juicio llene sus propias expectativas. “El concepto más sencillo es el que nomina al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre los trabajadores y los patronos”.³

1.1. Origen del derecho del trabajo

Se encuentra indefinido realmente el origen, ya que nace con la humanidad misma y ha estado presente con su evolución económica, pero como relación laboral, surge desde el momento en que el hombre emplea a otro hombre y le paga por la fuerza de su trabajo; algunos tratadistas opinan que su origen data del derecho de los pueblos antiguos, en Babilonia, en cuyo código aparecen disposiciones relativas al vínculo jurídico entre quien presta un trabajo por cuenta ajena y cuya obligación correlativa era pagar un salario a cambio de dicho trabajo.

Posteriormente, dentro del derecho romano se da una visión más completa del derecho del trabajo, ya que fue codificado dentro del derecho civil, en el orden jurídico los vocablos de *locatio conductio operarum* y *locatio conductio operaris*, vocablos que en el

² *Ibid.* Pág. 16

³ *Ibid.* Pág. 16



siglo XIX toman la figura de locación o arrendamiento de servicios y arrendamiento de obras, que se referían a la ejecución de una obra, estas figuras jurídicas se realizaban a través de sus propios dependientes a cambio de una remuneración; en estas disposiciones se encuentran elementos esenciales de lo que posteriormente llegan a integrar el derecho del trabajo; también se aludía a las operae liberalis que estaban referidas al ejercicio de las profesiones liberales como de médicos, abogados, ingenieros, etc., estos vocablos no deben confundirse con la locatio conductio rei, o sea el arrendamiento de cosas.

Es necesario ubicar no sólo el surgimiento del derecho de trabajo, sino además hacer alusión a las etapas históricas de su evolución, ya que el derecho del trabajo no parece como un producto terminado, como tampoco en pleno siglo veintiuno podemos decir que dicha rama del derecho está terminado, si tomamos en cuenta que el derecho en general es producto de la misma vida humana, como decía Luis Recacens Fiches, el derecho es vida humana objetivada, por ello, en tanto exista humanidad existirá un derecho evolutivo, ajustándose a las necesidades de cada época.

Tradicionalmente está dividido en tres etapas bien definidas, ya que con anterioridad a ellas, todo trabajo es prestado en una comunidad total tanto en su ejecución como en el aprovechamiento del mismo, es lo que comúnmente se conoce como comunismo primitivo.

Esclavitud: cuando ocurre el trabajo era ya objeto de apropiación, es decir, que el trabajo se prestaba para el amo sin que hubiera ningún derecho para el esclavo que su



contraparte o prestador del trabajo, esto se explica y comprende fácilmente ya que el esclavo como ejecutor del trabajo no era considerado como persona o como sujeto, sino era calificado como objeto a tal grado que el amo tenía derechos amplios sobre el mismo, hasta de disponer su propia vida.

Algunos tratadistas opinan que si bien es cierto que no se puede hablar en dicho período histórico del derecho del trabajo, como conjunto de normas que regulara la relación amo esclavo, si puede estimarse que sin la manutención que el esclavo recibía a cambio del trabajo que realizaba constituía ya uno de los atisbos del derecho del trabajo, pero la mayoría de doctrinas concuerdan en que en éste período histórico no puede hablarse de derecho del trabajo, por que el trabajo era considerado indigno y quien lo realizaba no valía la pena que se le protegiera pues no era considerado ser humano sino un simple objeto.

Feudalismo: etapa que se particulariza porque el hombre rompe las cadenas de la esclavitud y se ciñe las de la servidumbre, o sea que marca su incorporación a la tierra, es decir, deja de ser esclavo para convertirse en siervo; aquí desaparece el amo y surge el señor feudal, desaparece así mismo el concepto de esclavo y aparece el siervo de la gleba, dentro de esta época se desarrolla especialmente la explotación Primaria, en donde la economía dependía exclusivamente de la agricultura, la detentación de la tierra era constituida por el latifundismo alrededor del cual giraba la existencia del siervo de la gleba, persona ésta que no tenía ninguna forma de sobrevivir que no fuera a cambio de su trabajo prestado en condiciones de servidumbre, pues además de su protección personal buscaba la propia subsistencia,



en este período, se considera que es más marcado el elemento retributivo, pues además de la protección física se le daba al siervo lo necesario para sobrevivir, a cambio indudablemente de su trabajo.

Con el tiempo al señor feudal ya no le era rentable seguir produciendo pues sus bodegas estaban totalmente llenas, entonces da a cambio del trabajo el cultivo de determinada extensión de tierra al siervo para que éste la cultivara por su cuenta y hacerse pago de su trabajo con el producto de la o las cosechas, aquí aparece una especie de aparcería.

De lo relatado anteriormente se encuentran dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el derecho del trabajo; el primero se refiere al aspecto retributivo, el segundo elemento es la dirección inmediata en la ejecución del trabajo.

En este período histórico algunos campesinos se desprenden del trabajo agrícola y empiezan a ejercer labores manuales o artesanales, aparecen por primera vez los talleres, integrados por maestros, oficiales y aprendices, en una jerarquización bien definida, el maestro: dueño del taller y conocedor del arte u oficio y cuyo conocimiento era transmitido a los oficiales y aprendices, y que lejos de aparejar una retribución por el trabajo realizado por ellos, eran éstos los que tenían que pagar al maestro por la enseñanza recibida.

Luego los oficiales llamados también operarios, eran personas que en alguna medida dominaban ya el arte u oficio pero que aún no habían alcanzado el grado de maestros,



reconocimiento que solo el gremio de maestros daba, esto significaba su independencia y autorización para establecer su propio taller, y reproducir el mismo sistema que dura hasta la entrada del capitalismo.

Capitalismo: en términos generales, se puede definir como un modo de producción que tiene las siguientes características:

- 1) Propicia la separación del trabajador de los medios de producción que son propiedad privada de los capitalistas.
- 2) La apropiación privada del producto del trabajo por parte de los propietarios de los medios de producción.
- 3) El trabajador recibe un salario como pago por su fuerza de trabajo el que es inferior al valor real de lo producido.
- 4) El motor de todo el sistema no es la satisfacción de las necesidades colectivas sino la extracción de plusvalía a favor del capitalista.
- 5) En función de esto, la producción y distribución del producto se regula a través del juego de la oferta y la demanda.
- 6) La sociedad tiende a dividirse en dos grandes sectores, el de los propietarios de los medios de producción y el de los desposeídos de tales medios.

Las relaciones de producción constituyen la base económica de la sociedad, sobre la cual se eleva la superestructura política determinada por la misma base.

El feudalismo y el capitalismo se asentaron sobre una misma base que es la propiedad privada sobre los medios de producción y en la explotación del hombre por el hombre. Se crea la plusvalía que es fuente de ganancia y fuente de riqueza de la clase capitalista. Esta parte de la jornada laboral constituye el tiempo de trabajo adicional y el trabajo invertido en este lapso se conoce como plustrabajo o sea que la utilidad que obtiene el empleador de la fuerza de trabajo es la correspondiente a este período adicional en el cual el trabajador ha generado más de lo que significa o representa su salario.

Si el derecho de trabajo es el derecho especial de las personas obligadas a trabajar en situación de dependencia, su nacimiento exige dos presupuestos:

- a) La existencia de gran número de personas cuyo único medio de sustento es su fuerza de trabajo.
- b) La necesidad de una especial protección de las mismas.

Ambos presupuestos aparecen por primera vez en el auge del capitalismo cuyo desarrollo unido al progreso de la técnica conduce desde finales del siglo dieciocho a una creciente industrialización de los países económicamente predominantes; con el trabajo mecánico y la organización de las fábricas se matiza cada vez más la vida



industrial. La división del trabajo y la producción en masas lleva a la acumulación de mano de obra dependiente, artesanos que hasta entonces habían trabajado en forma autónoma, pierden su independencia y se emplean como obreros al servicio de otro, oficiales y aprendices pierden la oportunidad de ascender a maestros.

Se forma así una clase de personas que abandonan las ataduras de la esclavitud y servidumbre pero tienen que conformarse con ejecutar toda su vida un trabajo asalariado al servicio de otro, nace así la situación de obrero asalariado dependiente.

Bajo tales condiciones de trabajo, creadas y fomentadas por el industrialismo, se desarrolla un sistema de trabajo que pronto trae consigo una serie de abusos, pues con la creencia que el libre juego de las fuerzas, y la política de dejar hacer dejar pasar desarrollaba hasta un máximo las energías y prestaciones del individuo y al mismo tiempo conducía de por sí a una armonía de la vida económica.

De ahí derivaba la exigencia de mayor libertad sin restricción estatal, libertad industrial, libertad contractual y también libertad en la fijación de salarios y demás condiciones de trabajo, llevando con ello al libre acuerdo de estipulaciones entre las relaciones entre los empleadores y los obreros.

Lo anterior sirve para comprender como nace el derecho del trabajo, al respecto existen varias opiniones, entre ellas:



- a) La revolución cartista, denominada así por las cartas que el sector obrero envió al parlamento inglés, en demanda de una regulación de sus derechos que se habían visto afectados al haber sido desplazados por la máquina y por el aprovechamiento de la fuerza de trabajo de parte del sector industrial;
- b) La otra versión es la que liga el aparecimiento del derecho de trabajo con el industrialismo, considerando que con la revolución industrial se dio un desplazamiento de los talleres artesanales obligando a los obreros a concentrarse en las grandes empresas industriales y sujetarse a las disposiciones absolutas del empleador sin ningún control o límite, tal hecho vino a obligar al sector trabajador a manifestar su descontento por la explotación a que eran sometidos ante jornadas intensas de trabajo y bajos salarios; los hechos antes referidos fueron creando en el trabajador una conciencia de lucha por reivindicar sus derechos primeramente como seres humanos y posteriormente económicos y sociales;
- c) Por último se liga el aparecimiento del derecho del trabajo al intervencionismo del Estado, porque el derecho de trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas, las mismas solo pueden devenir del Estado, pues este como ente soberano es el único reconocido para emitir normas jurídicas con carácter de coercitivas, tal facultad tampoco puede ser absolutas toda vez que en el derecho colectivo del trabajo, el Estado se despoja de tal exclusividad para cederla a los particulares en la denominada negociación colectiva, pero al margen de ésta, la intervención del estado es la que marca el aparecimiento de normas jurídicas para regular la relación entre el capital y el trabajo.



1.2. Principios que informan al derecho del trabajo

En el segundo considerando del Código de Trabajo está establecido que es conveniente ajustar y precisar los conceptos de este código para acomodarlos a la doctrina e integrarlo con los precedentes de los tribunales y al derecho positivo nacional, por lo que a continuación se hace necesario dar una breve explicación de los mismos.

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, "esta característica es casi universal ya que el derecho del trabajo es brindar una protección especial al trabajador por ser la parte más vulnerable de la relación laboral, la tutelaridad no es un derecho preferencial o clasista, sino que se refiere a no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador. Para entender este principio se hace necesario dividirlo en dos momentos:

a) Una tutelaridad sustantiva, que es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establecen que serán nulas ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador, con lo cual la ley o si se quiere el Estado, está protegiendo los derechos del trabajador a efecto de no contratar en condiciones desfavorables; tal tutelaridad nace con el intervencionismo del Estado creando la obligación al patrono de observar los derechos de los trabajadores, lo que



en doctrina viene a constituir un típico contrato dirigido por la sencilla razón que el patrono tiene que ceñirse a lo que para el efecto determina la ley.

b) Asimismo, podemos hablar de una tutelaridad procesal, que es el hecho mismo cuando emerge el derecho sustantivo violado, es decir, que al ocurrir alguna violación a los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando, sin que constituya una desigualdad procesal, los juzgados de trabajo una vez presentada la demanda están en la obligación de actuar de oficio o impulsar de oficio la demanda una vez promovida la misma, exigencia que le impone los Artículos 285 y 321 del Código de Trabajo”.⁴

En conclusión se puede afirmar que la tutelaridad es la protección que brinda la ley a los derechos del trabajador entendiéndose a éste como la parte más débil de una relación laboral determinada.

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, al hacer referencia a este principio, se entiende que toda la humanidad tiene derecho a un mínimo de garantías sociales que permitan la sobrevivencia en condiciones humanas y a esto tiende el derecho del trabajo “al garantizar un salario mínimo, un máximo de jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual decretada para trabajadores del sector privado y público; dichas garantías son irrenunciables para el trabajador, lo que implica, que aún se determine

⁴ Ibid. Pág. 17



en el contrato que el trabajador desiste o renuncia a dichas garantías, estas estipulaciones del contrato se tienen por no puestas porque estarían violando dichas garantías, ahora bien, se habla de garantías mínimas, porque de conformidad a lo preceptuado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estas son susceptibles de ser superadas o mejoradas a través de la contratación y especialmente por la negociación colectiva”.⁵

El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, esta característica surge de la importancia que para los trabajadores significa contar con una legislación que les garantice sus derechos provenientes de la relación laboral; “lo imperativo y aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica. también en este principio debemos destacar el hecho que la autonomía de la voluntad está limitada, esto en dos vertientes, la primera porque el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales, pagar el salario mínimo por ejemplo, la segunda porque el trabajador en la necesidad de contar con un medio de sustento, voluntariamente no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere”.⁶

El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo, este aspecto surge de la necesidad que la legislación laboral debe de responder a la realidad en que vive el sector laboral, basándose en las condiciones de vida del trabajador, pues éstas deben estar enmarcadas dentro del decoro y la dignidad humana, “especialmente cuando

⁵ *Ibid.* Pág. 18

⁶ *Ibid.* Pág. 19



atiende aspectos salariales y de seguridad social; lo relativo a la objetividad, debe de responder también a las posibilidades patronales, con ello queremos decir que la legislación debe buscar un punto de equilibrio entre el capital y el trabajo, para que con ello pueda resolver con absoluta justicia o equidad en su caso los problemas que nazcan de las relaciones obrero-patronales”.⁷

El derecho del trabajo es una rama del derecho público, pero adicionalmente el carácter público del derecho del trabajo se genera por contar con un impulso procesal de oficio en donde la tutelaridad procesal alcanza su máxima expresión al proteger los derechos irrenunciables del trabajador.

El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

“La dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos y los trabajadores, lo cual obviamente no solo tiene una vía, y porque el derecho del trabajo constituye la dignificación económica y social de los trabajadores garantizando constitucionalmente el derecho a la sindicalización y a la

⁷ Ibid. Pág. 20



negociación colectiva, sin cuyo precepto constitucional sería una negación al propio derecho del trabajo”.⁸

Adicionalmente a los principios del derecho del trabajo, debemos hacer alusión a los principios de sencillez, economía y celeridad procesal, así como el principio de conciliación de que está revestido el derecho laboral, estos principios se destacan dentro del proceso laboral, puesto que forman una parte importante del mismo, por ser el derecho del trabajo un derecho encaminado a la tutelaridad de los trabajadores que en cierto grado no poseen los conocimientos necesarios que les permita asumir una defensa técnica de sus derechos.

1.3. Sujetos del derecho del trabajo

Se abordará el tema haciendo la diferenciación entre sujetos del derecho del trabajo y sujetos del contrato de trabajo, por considerarlo conveniente para una mejor comprensión de ambas instituciones.

Se entiende por “sujetos del derecho del trabajo en una concepción genérica, a aquellos que sin ser trabajadores, activos tienen derechos íntimamente conectados con el derecho del trabajo, por ejemplo, los pensionados o jubilados, los trabajadores sujetos a paro forzoso, etc., que aún y cuando no son trabajadores activos, porque no

⁸ **Ibid.** Pág. 20



están en el proceso productivo, propiamente dicho, si son personas que tienen derechos derivados de la ley”.⁹

1.4. Sujetos del contrato de trabajo

Los sujetos del contrato de trabajo, “son todas aquellas personas que prestan un servicio mediante un trabajo subordinado y retribuido, así como los que se benefician o reciben esos servicios y a su vez los remuneran, por lo tanto, serán sujetos del contrato de trabajo, las personas físicas o jurídicas con derechos y obligaciones resultantes de un nexo jurídico concertado voluntariamente y aceptado clara o tácitamente”.¹⁰

A. Trabajador

Los trabajadores, son prestadores del trabajo, elemento importante del proceso productivo o del aparato administrativo de un país, y sin cuya participación el capital dejaría de reproducirse o el Estado de cumplir su función en la prestación de servicios, teniendo como contraparte y sin revestir necesariamente carácter antagónico al patrono.

“El trabajador ha sido objeto de diferentes denominaciones, tales como deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario, agente y empleado del concepto genérico se puede determinar que trabajador es toda aquella persona que trabaja y por ende realiza una labor o actividad socialmente útil de contenido

⁹ *Ibid.* Pág. 31

¹⁰ *Ibid.* Pág. 31



económico, o si atendiéramos a un término económico, podríamos decir que trabajador es toda la población económicamente activa, sin embargo para los efectos de este estudio, se debe hacer la separación necesaria entre trabajador independiente y trabajador dependiente, interesando este último por ser quien presta un trabajo en condiciones de subordinación o dependencia, quedando excluidos de éste contexto, quien efectúa un trabajo por deber cívico o por condena penal, quien trabaja en su domicilio por cuenta propia, y el que forma parte de profesiones liberales”.¹¹

El Código de Trabajo, en el Artículo tres lo define así: “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”.

Al contenido de la cita anterior destaca que el trabajador es persona individual, esto en virtud que aún y cuando existen contratos colectivos de trabajo, quien desarrolla la actividad laboral es la persona física y por ello nunca podrá concebirse como trabajador a un sindicato aun y cuando éste pueda ser sujeto del contrato de trabajo, de conformidad a las tendencias actuales, no es factible que se conciba que el trabajo pueda ser material o intelectual, toda vez, que cualesquiera que sea la actividad laborativa del trabajador, siempre irá implícito lo intelectual con lo material y viceversa; el trabajo como una actividad física e intelectual, es necesario para realizarlo, un esfuerzo o desplazamiento físico, ya que sin esas condiciones sería materialmente imposible la realización del mismo, y si se tratara de una actividad netamente intelectual, no podría desarrollarse sin fuerza física, es de considerar definitivamente

¹¹ Ibid. Pág. 32



que el trabajo siempre tiene que ser prestado en forma personal, caso contrario se convertiría en otra figura del derecho del trabajo. Al trabajador, doctrinariamente se le puede tener los siguientes calificativos o denominaciones dependiendo de la continuidad en el trabajo puede ser:

a) Trabajador temporal: Es el que sustituye a otro por un lapso determinado, y no como comúnmente se podría pensar, como el que trabaja por temporada por no tener una relación laboral estable o indefinida.

b) Trabajador de temporada: Se le llama así al trabajador que realiza labores cíclicas, o de temporada, como por ejemplo, la cosecha de café, en donde la actividad laboral se realiza en determinada época del año.

c) Trabajador eventual: Es el trabajador que presta servicios o labores distintas a las que normalmente desarrolla en la empresa, por ejemplo, en una maquiladora, su trabajo regularmente es el de operador, pero se convierte en eventual si procede a reparar maquinaria, es decir a realizar un trabajo distinto al pactado o al que comúnmente desarrolla.

B. Trabajadores de confianza

Es común encontrar tanto en la doctrina como en la legislación, a una categoría, de trabajadores, que por sus particulares atribuciones, se ubican en un lugar preferencial, son los denominados trabajadores de confianza o auxiliares del patrono, cuyos



elementos esenciales, para su contratación o despido, va a ser precisamente la confianza. En los criterios doctrinarios, se indica que los puestos de confianza, están representados por la ejecución de ciertas actividades, en la empresa que determinan la ubicación del empleado o trabajador de confianza, y en tanto mayor es su responsabilidad más cercano al patrono se le considera, indicándose que esas funciones pueden estar representadas por los siguientes cargos; de dirección, de inspección, de vigilancia, y de fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrono, dentro de la empresa, es decir que tales funciones han sido, delegadas por el patrono a personas determinadas y de su entera confianza y ante la imposibilidad de poder ejercer por él mismo dichas actividades, es por ello que no se deja de tener razón cuando se dice que los puestos de confianza constituyen los ojos y oídos del empleador, ahora bien, pudiera surgir alguna confusión con los representantes del patrono, que también son personas que actúa por delegación patronal.

C. Intermediario

Se encuentra otra categoría de los colaboradores del patrono, aquellas personas que por delegación patronal, contratan a nombre propio para que presten un servicio al mismo patrono, y es por ello, que "cuando tratamos de definir que es trabajador, indicamos que es aquel que en forma personal presta un servicio a un patrono, para evitar su confusión con el intermediario, ya que Intermediario es la persona que



contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrono”.¹²

D. Patrono o empleador

A través de la historia del derecho del trabajo el patrono ha tenido varias denominaciones tales como; patrón, patrono, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo, y acreedor de trabajo, pero se utilizará, preferentemente la siguiente denominación, patrono o empleador que “es aquella persona que arriesga o invierte su capital en un proceso productivo y para cuyo fin requiere de la participación de otras personas que con su trabajo hacen posible la multiplicación del capital mediante el producto elaborado o el servicio prestado en su caso”.¹³

Se puede decir que el patrono es la contraparte del trabajador en una relación laboral, pero que ambos en el proceso productivo son elementos importantes e indispensables para el desarrollo de cualquier país, al decir su contraparte, no se pretende una interpretación de contrario o enemigo, sino por la sencilla razón que frente al empleador está el trabajador y viceversa, ambos con derechos y obligaciones, o sea que dicho de otra manera, el trabajador independiente no encuadra dentro del derecho del trabajo, porque él mismo asume las dos posiciones de trabajador y de empleador a la vez.

¹² **Ibid.** Pág. 34

¹³ **Ibid.** Pág. 35

Cuando se alude a la parte empleadora o elemento denominado patrono, existen varias definiciones que se pueden mencionar dentro de las que se encuentra una definición sencilla y que llena los objetivos, es la propuesta por el doctor Ernesto Krostoschin citado por el autor nacional Carlos B. Sacalxot Váldez, indicando que “patrono es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicio”.¹⁴ En cuanto que el Doctor Guillermo Cabanellas, citado por el mismo autor, expone en su obra de compendio de derecho laboral, indica que “se entiende por patrón o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la exploración de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajan obreros o empleados, cualquiera sea su número”.¹⁵

En cuanto que el Código de Trabajo en el Artículo dos, indica que “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.5. Sustitución patronal

Esta es una figura de la que no se podría dejar de mencionar ya que en la realidad es muy frecuente que ocurra que por diversas razones, un patrono o empresa se ve en la necesidad de vender su propiedad en caso de trabajadores, campesinos, o la empresa en caso de trabajadores urbanos, y como consecuencia de ello, se da lo que jurídicamente conocemos como sustitución patronal, es decir, constituye el cambio de

¹⁴ **Ibid.** Pág. 36

¹⁵ **Ibid.** Pág. 36



empleador, tras esta situación puede ocurrir que el trabajador en un momento dado pueda verse afectado en sus derechos, especialmente aquellos nacidos de su permanencia a las ordenes del empleador sustituido, y que en un momento dado pueda decidirse unilateralmente por el patrono la terminación de la relación laboral, creando con ello incertidumbre en el trabajador al no tener certeza de quien debe ser la persona contra la que pudiera iniciar alguna reclamación, por lo que el Artículo 23, del Código de Trabajo establece:

“La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador, el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono, por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses, concluido este plazo la personalidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde en ningún caso el patrono sustituido”.

Todo ello a efecto de garantizar al trabajador los derechos derivados de su relación laboral, por lo que en este capítulo se aborda el tema de los sujetos del derecho del trabajo y del contrato de trabajo los cuales, al dejar establecido cual es el rol dentro de la relación de trabajo, se infiere y se deja claramente explicado el porqué de la protección de sus derechos al garantizarles por parte del estado, una relación más justa en los casos de incumplimiento por parte del empleador, lo que previamente se ha estipulado en el contrato de trabajo, por lo que se consideró incluir también a los demás sujetos en el derecho del trabajo, porque existen los llamados trabajadores de



confianza y también los representantes de la parte patronal, quienes tienen roles bien definidos en una relación laboral y que no podrían estar en una situación de controversia con la parte a la que representan por delegación.



CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo del trabajo

Se aborda el tema sobre el entendido del fenómeno social de enfrentamiento constante de las fuerzas productivas del capital y del trabajo, por lo que se plantea la temática para poner en evidencia la necesidad de unión de los trabajadores guiados por el ideal de convivencia humana, de bienestar y de responsabilidad hacia los entes productivos, para lograr desarrollo que permita mayores satisfacciones.

2.1. Definición

"Derecho colectivo del trabajo, es el que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales".¹⁶ Adicionalmente, el derecho colectivo del trabajo, ha establecido normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, lock out, desocupación y normas de previsión social.

2.2. Nacimiento del derecho colectivo del trabajo

Como una breve visión del ámbito sociopolítico, en el que se produce el nacimiento del derecho colectivo del trabajo, "es en si el punto de partida del derecho del trabajo, en

¹⁶ Echeverría Morataya, Rolando. Derecho del trabajo II. Pág. 1



general, inicia allá por la mitad del siglo XVIII con el apareamiento del modo de producción capitalista, las leyes económicas que vinieron a producirse con la aparición de un nuevo modo de producción, removieron las estructuras de las sociedades, reduciendo o debilitando extractos sociales, que habían permanecido inmovibles como el caso de la aristocracia, de la cual quedaron totalmente en la ruina, apareciendo también otros grupos de personas influyentes algunos con títulos nobiliarios y otros que adquirieron derechos gracias a sus riquezas. El ejercicio del poder por herencia que había existido fue cediendo su lugar al poder de los ciudadanos económicamente influyentes.

Gran Bretaña, Francia, Holanda y Alemania son los estados en que primeramente se desarrollan la manufactura, principalmente de los tejidos, seguramente para abastecer el mercado europeo. A la par de la industria textil se van desarrollando otras actividades, lo cual permite que estas sociedades aventajen en tecnología al resto de naciones europeas. Todo ello da lugar a que se creen condiciones laborales muy variadas y muy propias dependiendo de la ubicación geográfica y el desarrollo cultural de las naciones.

España al igual que Portugal es bendecida y distinguida con la repartición de América, lo cual le favorece con la riqueza de las nuevas tierras. Seguramente esa abundancia, sin una definida aspiración de desarrollo tecnológico, y la pretensión de obtener un



desarrollo cultural le conduce a crear estructuras que cultivaron las letras y las artes, pero no propiciaron el desarrollo productivo de la urbe ni de sus colonias”.¹⁷

“Las colonias españolas lograron poco o ningún crecimiento industrial, su producción siguió siendo esencialmente artesanal y agrícola lo cual no permitió un sector laboral agresivo. En la mayoría de colonias españolas una vez alcanzada la independencia se dieron dos corrientes políticas, los conservadores que pretendían el mantenimiento de estatus de sus países con una vinculación cultural hacia España, y los liberales, con influencia de países sajones, que generalmente impulsaron desarrollo tecnológico, en Guatemala es muy elocuente el caso del general Justo Rufino Barrios”.¹⁸

Se da una breve descripción del ámbito laboral en donde se desarrolla el nacimiento del derecho del trabajo, el que “se inicia en la mitad del siglo XVIII con el desarrollo de la revolución industrial, durante la cual pareciera que la clase trabajadora haya entrado en un letargo, en el cual el desarrollo industrial de algunas ciudades va absorbiendo a los trabajadores de los latifundios de la Europa feudal y en las ciudades la competencia desigual entre el artesano y el empresario industrial, arroja al grueso de artesanos a engrosar las filas del proletariado, en Estados Unidos las condiciones son aún más complejas, pues a la par de la colonización, la industrialización de las plantaciones de caña de azúcar y de algodón da cabida al uso de la esclavitud de cautivos traídos de

¹⁷ **Ibid.** Pág. 3 y 4

¹⁸ **Ibid.** Pág. 5



Africa, la población india es exterminada o reducida a vivir en los terrenos menos aprovechables”.¹⁹

Uno de los aspectos a tomar en cuenta es el infraestructural, que determina las condiciones de vida de la clase trabajadora, al aparecer “la máquina de vapor y el bombillo eléctrico, lo cual genera, como efecto inmediato que la jornada de trabajo se prolongue más allá de la iluminación del sol, se habla de jornadas de catorce horas y en algunos casos hasta de dieciséis horas diarias. El cansancio por las extenuantes jornadas de trabajo, y que los instrumentos de trabajo sean rudimentariamente contruidos da lugar a muchos accidentes de trabajo, y de ahí que entre las primeras pretensiones de los trabajadores se cuente:

- 1) La reducción de la jornada de trabajo, lo cual se logra normar universalmente hasta 1932, en el convenio 47 de la OIT.
- 2) La atención de los accidentes de trajo, punto inicial de la previsión social”.²⁰

El proceso histórico que se vivió en Gran Bretaña, tuvo algunas variantes, pues desde 1824 se reconoció el derecho de coalición, la cual se conoce como la unión concertada de patronos y trabajadores, para resolver sus intereses; la huelga y la asociación, funcionaban de hecho.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 6

²⁰ **Ibid.** Pág. 7



A. Finalidades del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo tiene como finalidad suprema el desarrollo de la persona del trabajador, y que esa finalidad suprema se realiza mediante el dinamismo del derecho colectivo del trabajo.

Superada la etapa heroica de las luchas sociales que principalmente sucede entre la revolución francesa y las postrimerías de la primera guerra mundial, el enfoque del derecho del trabajo se dirige a asumir una posición reivindicativa dentro de las empresas marcando el inicio de condiciones más humanas para los trabajadores, la importancia del derecho del trabajo estriba, en que se fijan de manera exacta los límites legales para el desarrollo de las relaciones que entre capital y trabajo.

También radica en que a través de la negociación colectiva los trabajadores logran equipararse a sus empleadores para establecer bases de participación, formas de actuación en el ámbito jurídico y garantías a favor de los trabajadores.

El estado los involucra en los cuadros decisorios de algunas instituciones, siendo entonces, la finalidad fundamental del derecho del trabajo, alcanzar el desarrollo de la persona humana que influye en la sociedad y el Estado, centrando sus finalidades en pretender que la clase trabajadora, conciba la idea que solo unida puede promover la solución de sus necesidades, para alcanzar estadios más humanos y evitar las confrontaciones violentas que ocurren al interior de las sociedades.



“Puede afirmarse que las finalidades se clasifican en:

- 1) Finalidades Inmediatas: Cuando se presentan con el normal desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, están tan íntimamente relacionadas entre sí, que a través del logro de unas es posible el cumplimiento de otras.

- 2) Finalidades Mediatas: Las finalidades mediatas necesitan ser analizadas y planificadas por el efecto intrínseco que deben cumplir en la sociedad, pues del conveniente enfoque que se les dé y de la adecuada planificación con que se realicen pueden coadyuvar a la evolución de la sociedad o agilizar la confrontación social entre ellas podemos materializar:
 - a) La configuración teórica del pensamiento sindical y sus proyecciones sociales.
 - b) La participación político partidista de ideólogos sindicales”.²¹

B. Clasificación del derecho colectivo del trabajo

La clásica dicotomía del derecho

Hay varios criterios acerca de la división de las ramas jurídicas en públicas y privadas, algunos le dan bastante importancia y otros no le prestan ninguna.

²¹ **Ibid.** Págs. 19 y 20



“Por mi parte considero que si tiene importancia ya que la misma va a determinar la mayor o menor atención que el estado ponga en su cumplimiento, ya que en teoría esa es la finalidad primordial de hacer esa diferenciación. Generalmente cuando se clasifica a una rama jurídica sea en ámbito del derecho público o en el ámbito del derecho privado, se dice que es naturaleza pública o que es de naturaleza privada según el caso. Esa condición le revestirá de imperatividad de sus normas o bien a la potestad que tienen los sujetos de derecho de acogerse a él o no”.²²

Bases de clasificación de las ramas jurídicas

Hay una gran variedad de teorías acerca de cuándo una rama de derecho es de derecho público o de derecho privado. “Para efectos de desarrollo de este tema únicamente me referiré a las más conocidas, siendo ellas las siguientes:

Teoría romana

Conocida también como la teoría del interés en juego que parte de una sentencia del jurisconsulto Ulpiano (170-228 de la era cristiana) que reza; *publicum jus est quod ad statum rei romane spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem* que aplicada a las situaciones políticas actuales puede traducirse como derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa estatal; derecho privado es el que concierne a la utilidad de los particulares.

²² *Ibid.* Pág. 20



Teoría de la naturaleza de la relación

Sostiene que dependiendo de las relaciones que se den entre los sujetos de la relación jurídica, así puede decirse de la naturaleza jurídica de esa rama. Si se establecen relaciones horizontales es decir de coordinación, las partes están en igualdad de condiciones y por tanto estamos en aplicación de derecho privado; pero si en la relación existe una subordinación de una parte ante la otra existe una relación de subordinación que corresponde al derecho público.

En este caso la calificación depende de la relación que se dé, independientemente de los sujetos.

Tesis de Roguin

Esta tesis trata de resolver la dificultad de determinar la calidad con que participa el Estado, en la relación jurídica, estableciendo que si la actividad del órgano de que se trate se encuentra sujeta a una legislación especial establecida con el propósito de regular la relación en cuestión, esta es de derecho público; pero si el órgano estatal se somete a la legislación ordinaria, la relación es de derecho privado.

En este caso la base para determinar que una norma sea de derecho privado o de derecho público depende de que la norma sea calificada como privada o pública pero principalmente porque regule o no el actuar del Estado.



Tesis de Savigny

Este tratadista plantea que si dirigimos una ojeada sobre el conjunto del derecho lo veremos distribuido en dos ramas; el derecho público y el derecho privado; que el primero tiene por objeto el Estado, es decir la manifestación orgánica del pueblo; el otro contiene todas las relaciones de derecho existentes entre particulares y es la regla de expresión de todas las relaciones. Que sin embargo estos dos órdenes de derecho tienen muchos rasgos de semejanza y muchos puntos de contacto. Así, la constitución de la familia, la autoridad del padre y la obediencia de los hijos, ofrecen, una analogía grande con la constitución del estado, al mismo tiempo muchas corporaciones tienen casi las mismas condiciones de existencia de los individuos pero lo que distingue profundamente el derecho público del derecho privado, es que el uno se ocupa del conjunto y considera a los individuos como un objeto secundario, mientras que el otro tiene por objeto exclusivo al individuo mismo, y no se ocupa más que de su existencia y de sus diferentes estados.

Tesis de Heidelberg

Este autor sintetiza su pensamiento en que el derecho público reglamenta la organización y actividad del estado y demás órganos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter; el derecho privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones de que intervienen, bien entre sí, bien con titulares de poder público que actúen con carácter de particulares. La tesis anteriormente planteada se fundamenta en parte sobre la



clasificación de los sujetos que participan en la relación jurídica o de la calidad en que participan los sujetos de la relación jurídica, de esa suerte las relaciones entre particulares siempre serán de derecho privado, pero las relaciones de organismos dotados de poder público podrán ubicarse entre normas de derecho público o de derecho privado”.²³

De acuerdo con las teorías anteriores, se trata de normas de derecho público cuando estas normas regulan el orden jurídico del propio Estado, de las relaciones del estado con los particulares en que el estado actúa en el ejercicio de su poder soberano o cuando la norma se refiera a las relaciones del estado con otros estados. Así mismo si una rama de derecho se le califica de pública al ocurrir su aplicación las autoridades encargadas de resolver deben velar porque el interés social o colectivo prevalezca sobre el interés particular. Por otra parte se estará ante normas de derecho privado cuando tienen como finalidad regir los actos de los particulares y cuando predomina el interés individual frente al general o social del derecho público.

Se vincula al derecho público con el derecho sancionador de la conducta irregular de los ciudadanos, así como las normas que no sólo le dan legitimidad a los actos del Estado sino que a la vez le proveen de recursos para su actuación. Así mismo se han considerado normas de derecho público aquellas que tienen como objeto desarrollar obligaciones que corresponden al Estado; y es aquí donde se ha ubicado al derecho del trabajo. El derecho colectivo del trabajo tiene otras connotaciones que le aseguran su calificación dentro del derecho público como las siguientes: La inamovilidad sindical

²³ **Ibid.** Págs. 21 - 23



a los fundadores de un sindicato, mientras, este tramita su autorización; el fuero de inamovilidad sindical que garantiza en alguna medida la estabilidad de los representantes sindicales mientras duran en su gestión; la exclusividad para negociar condiciones de trabajo que se otorga a los sindicatos como legítimos representantes del sector de los trabajadores; la obligación impuesta por ley a los patronos para la negociación colectiva; la sanción de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Por lo que el carácter público o privado de una norma depende del interés que garantiza o protege. Las normas de derecho público corresponden al interés del Estado, y si se trata de determinar el fin supremo del Estado de Guatemala o sea el bien común y se comprueba que el bien común se halla donde están favorecidos la mayoría de ciudadanos del Estado; puede afirmarse la base teórica para incluir al derecho colectivo del trabajo dentro del derecho público, es la teoría del interés en juego o teoría romana.

A estas reflexiones podría agregarse que la tesis de Roguin, también tiene aplicación, porque al darle connotación de derecho público por decisión legal le asegura un tratamiento especial.

La naturaleza pública del derecho colectivo del trabajo

Actualmente no se puede poner en discusión que la naturaleza del derecho del trabajo es pública, es innegable que el fin supremo del estado es el bien común, y que por bien común sólo puede entenderse el bien de la mayoría ya que remotamente puede obtenerse el bien de la totalidad.

Partiendo de ese razonamiento, y tomando en cuenta que en todas las sociedades la mayoría está integrada por los trabajadores, el derecho del trabajo debe orientarse a garantizar el disfrute de los derechos existentes y promover el bienestar de la mayoría de la sociedad, lo cual sólo puede lograrse mediante la imperatividad de los principios y preceptos de esta rama jurídica, con el Estado apoyando de manera participativa.

Esta calificación de derecho público, así como su característica imperativa logra mayor consistencia cuando se reflexiona que el derecho del trabajo es producto de la necesidad de separar a esta rama jurídica de la concepción generalizada del derecho común que considera que las partes de un contrato tienen una libre y absoluta disposición para establecer sus convenios sin que su voluntad esté condicionada por factores económicos, porque en el ámbito laboral la voluntad si está condicionada por diversos factores económicos como lo es la oferta y la demanda.

Debe quedar claro que si la rama de derecho del trabajo tiene el carácter de derecho público, el derecho colectivo del trabajo que es una de sus partes también lo tiene, esta condición se fortalece cuando el derecho confiere condiciones especiales para las instituciones del derecho colectivo, y a sus cuerpos normativos les asigna un trámite que se desliga de la teoría general del derecho.



La clasificación privada o pública de las instituciones del derecho colectivo del trabajo

Es de suma importancia mencionar que es una de las batallas que mayor complicación presentó para los estudiosos del derecho, por la estructuración jurídica que tienen los consejos o comités ad hoc; las agrupaciones de personas que representan los órganos que se forman en el seno de la confrontación antes de un acercamiento; dentro del acercamiento, las bases de discusión; las asociaciones de trabajadores y su incompatibilidad con los principios y teorías del derecho común, (los únicos conocidos hasta esa etapa); Los acuerdos arribados (convenios, contratos, etc.) que por su tratamiento y ámbito de aplicación tampoco resultan compatibles dentro de las teorías de los contratos civiles.

“En relación al tema antes indicado el Doctor Mario De la Cueva comenta la clasificación de León Duguit en actos jurídicos unilaterales y plurilaterales, según procedan de una o varias voluntades. Duguit llamó a actos jurídicos plurilaterales actos colectivos. Dicho autor distingue que en el contrato cada uno de los interesados quiere una cosa distinta y persigue un fin diverso, así, en el arrendamiento, en la compraventa, etc. En el acto colectivo todos quieren lo mismo y persiguen un fin idéntico, tales son los ejemplos de la sociedad y de la asociación; finalmente en el acto unión todos quieren lo mismo pero cada uno persigue fines diferentes y así llegamos a los contratos y convenciones colectivas de trabajo. En estos se busca la reglamentación de las condiciones de prestación de servicios; en donde los sindicatos buscan mejorar los niveles de vida de los trabajadores en tanto los empresarios buscan



la paz social de sus empresas. Según Duguit la asociación es una unión solidaria para la realización de un fin determinado. La asociación se diferencia de la sociedad en que esta última tiene como fin el reparto de utilidades”.²⁴

En la medida que se hacen esos razonamientos se va creando toda una nueva estructura de pensamiento capaz de sustraer de la teoría civil la asociación de trabajadores, para darle un tratamiento distinto, y los contratos y las convenciones colectivas de trabajo se van desarrollando sobre las bases del derecho público, en cuanto que sus efectos no pueden restringirse a las personas que los han suscrito; y al hecho que por estar sujeta la contratación laboral a cubrir garantías previamente establecidas, el Estado debe vigilar que esas garantías se cumplan. Bajo esa apreciación los estados van creando sus propios cuerpos normativos asignándoles determinadas condiciones que generalmente emanan del órgano internacional (O.I.T.) creado para orientar las regulaciones que rigen la relaciones de capital y trabajo.

C. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Estadios preliminares a la existencia de las instituciones de derecho colectivo del trabajo

“El Doctor Mario De la Cueva hace un análisis de los conceptos de sociedad, reunión y asociación, coalición y asociación sindical. En el cual señala como etapas necesarias para que pueda llegarse a la feliz realización de la asociación, la coalición, y la

²⁴ Ibid. Pág. 26



asociación sindical, el recorrido de cuatro estadios principales, siendo ellos: a) La reunión pública o privada está prohibida; b) El estado la tolera; c) Se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria; d) Finalmente se garantiza como un derecho constitucional.

El derecho de reunión pública o privada es una garantía universal elevada a derecho constitucional, seguramente en todos los países; sin embargo no siempre ha sido así, existen etapas aciagas en todos los estados en que se ha prohibido la simple reunión. Para tener una apreciación del efecto que puede producir en la actividad de las organizaciones laborales por los actos políticos legitimados durante la gestión de un gobierno de facto, reproduzco a continuación una secuencia histórica vivida recientemente en Guatemala.

El 23 de marzo de 1982, después de una desgastada dirección política militar, la república de Guatemala fue objeto de un golpe de estado, y como consecuencia se promulgaron decretos leyes que determinarían la participación política. Me refiero al Decreto ley número 24-83 Estatuto fundamental de gobierno (promulgado el 27 de abril de 1982), que no consideró el derecho de reunión pública o privada que como condición inherente teníamos los habitantes de Guatemala. Sin embargo en el capítulo IX Trabajo mantuvo el derecho de libre sindicación de trabajadores y de patronos. Dos meses después el Decreto Ley número 45-82 restringía las garantías individuales dadas por otro decreto ley, y el Artículo cuatro rezaba se suspende, durante la vigencia del estado de sitio, las actividades sindicales. Un mes después el Decreto Ley número 82-82 disponía los comités ejecutivos de los sindicatos de patronos o trabajadores



podrán extender el período de ejercicio del cargo sindical con la aprobación de la dirección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social, cuando como consecuencia de la vigencia de cualquiera de los estados de emergencia dictados por el gobierno de la república en ejercicio de sus facultades y de la Ley de orden público, no sea posible la celebración de reuniones sindicales".²⁵

Gracias a la participación del contexto mundial, se reorientó el curso que habían tomado los acontecimientos y para mediados de 1983, ya era posible la realización de actividades por parte de los sindicatos; pero si las condiciones establecidas por las primeras autoridades de facto se hubieran mantenido durante un plazo mayor habrían determinado circunstancias y situaciones distintas e inimaginables.

Consideraciones para definir las instituciones del derecho colectivo del trabajo

El término instituciones tiene una aplicación extensa, ya que en el diccionario le atribuye siete definiciones, sin embargo para efecto del presente trabajo, importa la que define a la institución como: "La colección metódica de los principios o elementos de una ciencia o arte. En el presente caso bajo la calificación de Instituciones de derecho colectivo del trabajo, se identifican a los elementos que han hecho posible la existencia de esta parte de la ciencia jurídica, es decir aquellos sin los cuales no habría sido posible crear normas que persigan la armonía entre los factores de la producción (capital y trabajo), ya sea estableciendo reglas de conducta predeterminadas (prohibiciones, obligaciones y derechos), o reglas de ejercicio de esas conductas

²⁵ *Ibid.* Págs. 27 y 28



predeterminadas (administrativas y procesales) que al tenor de los principios fundamentales logren la dignificación moral y económica de la clase trabajadora”.²⁶

La apreciación formulada sirve de base a las Instituciones de derecho colectivo del trabajo, que vienen a ser aquellas que se encuentran en torno a la concentración de patronos y trabajadores para resolver sus diferencias, sean las propias formas de organización o los actos beligerantes provenientes de trabajadores o de patronos producidos para influir en la conducta de la contraparte y lograr un resultado; o sea: 1) Los patronos individuales que constituyen una parte en una negociación colectiva; 2) Las agrupaciones temporales de trabajadores (llamadas coaliciones de trabajadores), que existen en torno a un consejo o un comité ad hoc; 3) Las asociaciones profesionales (sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores); 4) Las huelgas; y 5) Los paros.

Hasta el momento no se ha dado que el pensamiento de algún tratadista de derecho del trabajo incluya a los patronos individualmente considerados dentro de los elementos del derecho colectivo del trabajo, aunque si debe incluirse esa categoría, por cuanto que históricamente constituyeron parte de negociación, y actualmente pueden constituirse en sujetos de esa parte del derecho del trabajo, como claramente lo establece la ley respectiva, y porque excluirlos sería como considerar al derecho colectivo del trabajo como un grupo de normas de índole unilateral, lo cual no es correcto.

²⁶ *Ibid.* Pág. 29

Instituciones de derecho colectivo

Como consecuencia de un razonamiento se llega a la conclusión de que los elementos o instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo son los que han dado vida a esta rama del derecho; entonces significa que las instituciones del derecho colectivo del trabajo son: 1) Los patronos individuales que constituyen una parte en una negociación colectiva; 2) Las agrupaciones temporales de trabajadores (llamadas coaliciones de trabajadores), que existen en torno a un consejo o un comité ad hoc; 3) Las asociaciones profesionales (sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores); 4) Las huelgas; y 5) Los paros.

1) Los patronos individuales que constituyen una parte en una negociación colectiva

Usualmente se puede afirmar que "patrono es toda persona individual o jurídica que emplea los servicios personales de otra, para la realización de determinada labor lícita. En ese sentido podría tener calificación de institución de derecho colectivo del trabajo; aquel que concurre a negociar con un sindicato de trabajadores un contrato colectivo de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo; aquel que suscribe con un comité ad hoc un arreglo directo, para zanjar un problema existente en su empresa; aquel que se ve compelido a comparecer como sujeto procesal en un conflicto colectivo de carácter económico social, o de carácter jurídico, porque le demandan un pliego de

peticiones, la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, o porque le acusan de una incorrecta interpretación y aplicación de una ley”.²⁷

2) Las agrupaciones temporales de trabajadores, llamadas coaliciones de trabajadores, que existen en torno a un consejo o comité ad hoc

Lo que comúnmente se conoce como coaliciones de trabajadores, fueron en los inicios del derecho del trabajo, las agrupaciones que se formaban al margen de la ley, y años más tarde subsistieron con un reconocimiento precario, para plantear sus demandas sobre mejores condiciones de trabajo. Bajo el viejo principio de que la unión hace la fuerza se presentaron estas instituciones, que se podrían llamar el embrión del derecho del trabajo. La aparición de estas agrupaciones iba seguida de movimientos de huelga, por ello Cabanellas dice: “Las coaliciones suelen constituir antecedentes u origen de los estados de huelga y de paro patronal; anuncian casi siempre una medida de acción directa que tiende a perturbar la paz industrial. Y agrega: No todas las coaliciones degeneran en conflictos, ni éstos en huelga; pero resulta evidente que ésta es la forma más característica, y en ciertas épocas la más frecuente, de manifestarse los conflictos entre trabajadores y empresarios, en actuación colectiva.

Las reflexiones apuntadas por el tratadista Guillermo Cabanellas tienen una sustentación en el único camino que quedaba a los trabajadores para demandar sus pretensiones, por cuanto no existían formas legitimadas para organizarse ni procedimientos instituidos para plantear sus exigencias. En los estados modernos no

²⁷ *Ibid.* Págs. 30 y 31



sólo se ha garantizado la asociación de los trabajadores, sino que se ha establecido procedimientos administrativos y judiciales para tramitar las peticiones de los trabajadores”.²⁸

En el caso de que las demandas de los trabajadores, hicieran coincidir a patronos y trabajadores para negociar sobre algunas condiciones muy desventajosas para los trabajadores dio lugar a que los pensamientos expuestos por algunos autores pueda confundirse la reunión en que participan patronos y trabajadores con el frente que conforman los trabajadores, “como sucede con Santamaría Paredes: La coligación es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses; mientras que la huelga es un hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión colectiva del trabajo, para mejorar o empeorar sus condiciones.

El Tratadista Chileno Francisco Walker Linares afirma: Dentro de la organización capitalista se producen fatalmente conflictos entre los intereses muchas veces antagónicos del capital y el trabajo. Los trabajadores exigen mejoramiento en sus condiciones, los patronos se resisten a otorgar concesiones, con lo cual se provocan conflictos en los que ambas partes deben tomar sus medidas de defensa. En tales casos, los obreros harán uso del derecho de coalición, es decir, se concertarán para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes; igual facultad podrán ejecutar a su vez los patronos para defenderse de los obreros. Si el conflicto no se soluciona y los obreros no se arreglan con el patrón, la coalición traerá como consecuencia la

²⁸ *Ibid.* Págs. 31 y 32



huelga, o sea la suspensión colectiva y concertada del trabajo, efectuada por los obreros y empleados; de idéntica manera puede sobrevivir la huelga patronal denominada lock-out, o sea, el cierre provisional de los talleres por parte de los patrones. No debe confundirse la coalición, cuyos caracteres son transitorios con la asociación, que es permanente; sin embargo, entre ambas hay íntimas relaciones, ya que muchas veces es formada la coalición y declarada en huelga por la obra exclusiva de la asociación profesional obrera.

Con lo expuesto puede tenerse claridad que la coalición de trabajadores es la concertación de un grupo de trabajadores con el objeto de plantear a su patrono peticiones que resolverán un problema dentro de la empresa o centros de producción, que esa acción de coligarse los trabajadores deben entenderse como lo han manejado los autores laborales, o sea, referido a la agrupación temporal de trabajadores, no en el sentido amplio que tiene coalición o coligación; y que la coalición de trabajadores es la acción de agruparse temporalmente, independiente del curso que tomen los acontecimientos; sea porque se arrije a un arreglo en forma directa con el patrono; sea porque produzca un proceso judicial; sea porque esa agrupación temporal de trabajadores produzca más huelga o provoque un paro.

La ley guatemalteca dispone como un derecho de los trabajadores la posibilidad de llegar a un arreglo directo, patronos y trabajadores, en el cual los trabajadores tienen la potestad de constituir consejos o comités ad hoc o permanentes, para que se encarguen de plantear a los patrones sus quejas y solicitudes. Esta última característica ad hoc o permanentes sitúa al estudiante en la duda, de en qué casos



pueden ser permanentes, si lo que se ha visto doctrinariamente orienta a que su característica fundamental es que su naturaleza sea ad hoc: Sin embargo la ley no prohíbe que trabajadores no sindicalizados puedan tener un consejo o comité permanente, pero su existencia material es inconsistente; es de mayor utilidad entonces en los casos de existencia de un sindicato de trabajadores, cuando el amparo de una disposición del pacto colectivo, patronos y trabajadores forman un órgano mixto (representados patronos y trabajadores) para tratar las diferencias que se presenten en el curso de las relaciones laborales.

También la ley guatemalteca reconoce que en caso las circunstancias existentes sean susceptibles de provocar una huelga, los trabajadores no sindicalizados nombren tres delegados que conozcan el problema para elaborar un pliego de peticiones para iniciar un conflicto colectivo de carácter económico. En este caso no designa a estos delegados como un consejo o comité ad hoc, pero es obvio que se trata de la misma figura; la confirmación de esa apreciación se obtiene de la lectura de la ley que permite la sindicación a los trabajadores estatales.

Lo anterior nos conduce a determinar que en Guatemala se reconoce el derecho de coalición de trabajadores; y que la ley guatemalteca no nombra a esta institución, aunque sí reconoce como representante de los trabajadores a los consejos o comités que se formen bajo las condiciones establecidas en la ley.

La ley guatemalteca no impide que en el caso de existir un sindicato de trabajadores, pueda constituirse un consejo o comité ad hoc; sin embargo el que sí tendría conflicto



para existir sería el consejo o comité permanente en forma independiente del sindicato porque la representación de los trabajadores está reservada al sindicato de trabajadores”.²⁹

3) Las asociaciones profesionales

Son las que de manera general se les ha denominado como sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores a los que “autores como Guillermo Cabanellas, vinculan de forma directa la libertad sindical y el derecho de asociación, porque individualmente es la facultad que tiene toda persona humana que interviene en la esfera laboral ya sea como empresario o como trabajador para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de esa naturaleza sin tener consecuencia de índole alguna, para tener oportunidad de gozar los derechos que la entidad le confiera o limitarse de gozar de ellos.

Los derechos de los trabajadores para exigir mejores condiciones, se mantuvieron vedados mientras existió la prohibición de asociarse, como se ha indicado, la asociación no sólo se consideró como una prohibición sino que contravenir las disposiciones legales constituyó un delito, lo cual impidió que los trabajadores pudieran aunar esfuerzos de una forma ordenada y constante.

El sindicato tiene un comportamiento muy particular por cuanto se perfila no precisamente en el cuerpo de la regular asociación humana, sino en los representantes

²⁹ *Ibid.* Págs. 33 - 35



de los trabajadores quienes conscientes de las necesidades de sus compañeros, plantean una franca posición por los intereses de los sectores obreros, de esa suerte se análoga la actuación del representante de los trabajadores con la figura del syndico (término griego con que se denominó al que representaba a la colectividad de un territorio), o syndicus (idem en latín), y a los representados se les denominó le syndicat, término que del francés pasó a otros idiomas. En los países de habla española se denominó el sindicato.

Si se hace este análisis puede inferir con mucha facilidad el porqué se dice que la actividad sindical y el derecho de asociación están estrechamente vinculados; y porqué para los legisladores, reconocer el derecho de asociación es aceptar la organización de los trabajadores de una manera formal y con las consecuencias que ello conlleva. Así mismo la tendencia de aceptación de las reivindicaciones laborales está marcada por los acontecimientos políticos y sobre todo por las corrientes ideológicas de la época.

Actualmente es de dominio universal que los sindicatos son asociaciones cuyos principios y formas de integración se han desprendido del derecho civil y corresponden al derecho del trabajo, de condición pública; siendo entonces las leyes de trabajo las que rigen su constitución, sus fines, sus principios, su ámbito de actuación, sus obligaciones, sus atribuciones, sus limitaciones, y las sanciones que castigan sus infracciones.

En Guatemala lo atinente a sindicatos, está regulado en el título sexto del Código de trabajo, los Artículos uno, dos y tres de la Ley de sindicalización y regulación de la

huelga de los trabajadores del Estado, y lo que al efecto establece el Convenio internacional de trabajo número 87”.³⁰

Por lo que cabe mencionar que según el Artículo 206 del Código de trabajo define al sindicato como: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos, y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión y oficio independiente cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos, los no comprendidos en la definición del párrafo anterior”...

4) Las huelgas

“La huelga, es una forma de bloquear la producción para hacer sentir el malestar de los trabajadores ante el patrono, por la desatención, la negatividad o la intransigencia del patrono, para atender los requerimientos de sus trabajadores, también son formas de demostrar el malestar de los trabajadores, los actos de sabotaje contra la producción los cuales van más allá de la simple suspensión de labores. Cuando era fácil para los patronos desoír las peticiones de los obreros, porque no existía obligación de

³⁰ **Ibid.** Págs. 36 - 38



responder a sus requerimientos sobre mejores condiciones de trabajo, si sucedía la suspensión de labores, el patrono podía traer obreros de otros lugares, funcionaba para los obreros los actos de sabotaje, hoy día existe limitación de llevar nuevos trabajadores para reemplazar a los que están en huelga, las autoridades de los estados ven en esta práctica, una forma de enfrentar a los trabajadores, lo cual puede provocar consecuencias insospechadas. La huelga se limita a la suspensión de labores acordada y mantenida por la totalidad o la mayoría de trabajadores de una empresa como medida de presión para que sean atendidas sus demandas.

Buscando procedimientos para conocer y resolver las demandas que plantean los trabajadores organizados en coaliciones de trabajadores o en sindicatos, se creó lo que se conoce como conflicto colectivo de carácter económico social, y conflicto colectivo de carácter jurídico, medios judiciales en que deben tramitarse las controversias entre patronos individualmente o colectivamente representados, y trabajadores representados en una coalición de trabajadores o en un sindicato, cuando esas controversias tienen como origen el interés de la mayoría o la totalidad de los trabajadores.

Si el planteamiento de las peticiones de los trabajadores se tramita dentro de lo que constituye el conflicto colectivo de carácter económico social (proceso judicial) existirá una fase en que los trabajadores puedan pedir la calificación de legalidad del movimiento para que el órgano judicial les resuelva sobre la legalidad de la huelga: y si fuera declarada legal la huelga, poder realizarla sin riesgos en la estabilidad laboral de los huelguistas. Sin embargo dicha huelga aunque legal está sujeta a que se califique



la justicia o injusticia del movimiento, lo cual en su oportunidad puede dar lugar a que el patrono tenga o no tenga que pasar el tiempo que los trabajadores holgaron”.³¹

Del análisis anterior se establece que la huelga puede tomar las siguientes características:

- a) Legal: Cuando para realizarla los trabajadores han seguido el proceso judicial que les da la oportunidad que el Juez la califique en esa forma, por haber cumplido todos los procedimientos y requisitos que establece la ley.
- b) Ilegal: Se da en el caso que no existe una resolución judicial que le de esa calificación, sea porque se ha llevado a cabo dentro del procedimiento sin que sea calificada así por el juez, o que nunca se inició, tramite para obtener la resolución que la califica de legal, en cuyo caso suele hablarse una huelga de hecho.
- c) Justa: Cuando después de que ha sido calificada de legal por el juzgado, se pide al juez calificar la justicia o injusticia del movimiento, y el juez considera que es imputable al patrono.
- d) Injusta: Cuando después de que ha sido calificada de legal por el juzgado, se pide al juez calificar la justicia o injusticia del movimiento y el juez considera que no es imputable al patrono.

³¹ **Ibid.** Págs. 38 - 40



5) Los paros

“Como una medida de ataque por parte del patrono, contra los embates de sus trabajadores, se produjo en ocasiones la suspensión de labores tomada por el patrono, Según Guillermo Cabanellas ha adquirido expansión casi universal el tecnicismo inglés lock-out que se forma por los vocablos lock = cerradura, y out = fuera que significa cerrado por fuera.

En español se ha utilizado paro patronal, cierre patronal, o simplemente paro, los italianos lo denominan como cerrata y en Canada se utiliza el término contre-greve que quiere decir contra huelga.

Como quiera que se denomine el objeto del paro es privar a los trabajadores de los beneficios de la normal relación de trabajo, suspendiendo el pago de salario por cuanto que materialmente no se ha cumplido la obligación fundamental de prestar el servicio o ejecutar la obra.

El paro se presenta como un contra ataque del patrono, en contra de sus trabajadores, cuando estos están llevando a un movimiento colectivo en busca de obtener mejores condiciones de trabajo. Sin embargo pueden darse como una medida concertada con fiscales, en los países poco desarrollados, en los que la manufacturación extranjera instala fábricas (maquilas) que funcionan mientras operan con bastantes beneficios, y cierran sus operaciones para abrir supuestas nuevas empresas, que como entes



nuevos tendrán otra vez los beneficios. Lo particular del caso en el ámbito laboral en que muchos trabajadores quedan cesantes cuando se dan estas maniobras.

En la legislación guatemalteca, solo existe una circunstancia encubierta que no pueden utilizar los patronos para promover un paro con fines distintos que los de contraatacar un movimiento colectivo de sus trabajadores a merced de empresarios inescrupulosos cuyo capital no tienen patria para hambrear a los pueblos”.³²

Dentro de lo que compete y concierne al ámbito judicial, el paro puede ser:

- a) Legal: Si el conflicto colectivo de carácter económico social, fuera planteado por el patrono, siempre que hubiera llegado la fase procesal que establece la ley y después de solicitar la calificación del movimiento el juez lo califica de legal.
- b) Ilegal: Si no cumple el proceso judicial antes indicado y no ha sido calificado en esa forma por el juez que conoce del asunto.
- c) Justo: Si además de haber sido calificado de legal no es imputable al patrono.
- d) Injusto: Cuando se le imputa al patrono.

³² Ibid. Págs. 40 y 41



2.3. Concepto del derecho colectivo del trabajo

Se dice que formar concepto es fijar una cosa en la mente después de analizar todas las circunstancias y de allí, establecer una opinión o juicio al respecto de la misma.

“Para efecto de ensayar un concepto quizá podamos traer a colación lo expresado por el Doctor Mario de la Cueva, para quien el derecho del trabajo es un derecho de clase, por las razones siguientes: a) Por su origen: Ya que tiene su nacimiento en las manifestaciones de inconformidad de la clase obrera. b) Por su objeto: Que no es otro que el trabajador. c) Por su finalidad: Dado que esta rama jurídica tiene como finalidad principal el bienestar de los trabajadores”.³³

Se abordó el tema tratado en este capítulo por la importancia que tiene el derecho colectivo del trabajo, porque es este el campo en donde se han desarrollado los conflictos colectivos de carácter económico social y para una visión más amplia de lo que son estos conflictos y por qué la ley se ha desarrollado en este sentido, por lo que se pretendió dar una visión más profunda en el sentido de abordar de mejor forma los conflictos colectivos de carácter económico social desde su origen y en la actualidad, adicionalmente servirá para comprender los efectos de la reinstalación.

³³ Ibid. Pág. 42



CAPÍTULO III

3. Conflictos colectivos de carácter económico social

Los conflictos colectivos de carácter económico social, están incluidos dentro de la rama del derecho procesal laboral colectivo, cuya finalidad es el planteamiento ante los órganos jurisdiccionales especializados, la discusión y aprobación de aquellas mejoras económicas, sociales sobre las cuales no ha existido acuerdo entre las partes, existiendo como resultado de ello controversia que puede generar una situación más grave, porque no podría negociarse una prestación ya establecida en la legislación vigente.

Debido al incremento de planteamientos de conflictos colectivos de carácter económico social, de parte de los trabajadores organizados ante los juzgados de trabajo como instrumento legal de los trabajadores y trabajadoras para negociar los puntos en controversia con los empleadores, para lograr mejoras económicas y sociales específicamente, todo lo relacionado a la estabilidad laboral, en virtud que una vez emplazado el patrono toda terminación de la relación laboral, debe hacerse acudiendo al juzgado de trabajo y previsión social, probándose una justa causa.

3.1. Origen y evolución

El derecho colectivo del trabajo, nació en el mundo del capitalismo liberal para corregir su injusticia, representa en nuestros días, un baluarte de las fuerzas económicas frente



al Estado, si desaparecieran sus instituciones, probablemente se perdería la libertad de las fuerzas económicas y, como en el estado totalitario, la libertad humana.

Es así como también se han dado debido a las relaciones que surgen entre patrones y trabajadores los conflictos colectivos, por la divergencia de intereses económicos y sociales, con el objeto de conservar derechos laborales adquiridos o de obtener mejoras en las condiciones de desarrollar las actividades laborales, ya que es a través de solicitudes individuales o colectivas que los trabajadores han empleado para obtener beneficios económicos de los patronos.

Al igual que en las restantes pugnas o luchas, desde sus expresiones dialécticas a sus manifestaciones en choques personales, los conflictos del trabajo pretenden el predominio de la opinión, de la conveniencia del derecho o la exigencia propios, concesión o derrota del adversario, en tal generalidad, de estas divergencias originarias entre trabajadores y patronos con motivo de la prestación laboral, el objeto consiste en una ventaja material o en la restauración de la situación beneficiosa anterior.

Cuando del restablecimiento de la condición anterior se trata, los conflictos se extienden desde reclamaciones corteses a protestas airadas, canalizadas en gestiones directas, recurriendo a las asociaciones profesionales o por la vía judicial.

Cuando de reivindicaciones es el caso, a más de procederse casi sin excepción, de manera conjunta, se descarta la vía judicial, por cuanto no existe lesión jurídica en



principio, y se inicia la lucha presionando a la parte contraria para que acceda ante la fuerza que se le opone y los perjuicios que se le originaran económicamente con la interrupción laboral y a veces hasta para la integridad física, con veladas amenazas. Cuando no se consigue el objeto de la negociación directa, se agudiza el conflicto y se provoca la perturbación de las actividades.

Los conflictos de trabajo se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en otro a la relación individual o colectiva de trabajo, es necesario para que un conflicto exista una causa y que esta transforme la situación de divergencia en otra de hecho; en el planteamiento colectivo, al conflicto laboral, le precede la petición que formulan los trabajadores, (pretensión) que viene a ser como un ultimátum, una situación de hecho que por no ser aceptada llega a que se degenera la controversia en conflicto.

Al asumir el trabajo un papel de propulsor de cambios sociales, realmente reconocidos al tomar forma y categoría científicas, el materialismo histórico, se generan tales conflictos de trabajo en el enfrentamiento de dos clases; burguesía y proletariado o de dos categorías: capital y trabajo, siendo estas contiendas el reflejo de las grandes insatisfacciones colectivas que de conflictos se traducen en huelgas y de huelgas pueden llegar a la rebelión y a revoluciones, hasta lograr un cambio en la estructura del poder y colocarlo al lado de los trabajadores.

La participación de los obreros en las barricadas francesas, en las conflagraciones mundiales de la primera mitad del siglo pasado, en los movimientos políticos de

emancipación de los países americanos, en las actuales crisis de los países del tercer mundo, todo esto manifiesta que las condiciones de intranquilidad, inseguridad e insatisfacción vividas dentro del antiguo taller o la actual fábrica o empresa, han sido el resorte básico que lanza a esas masas de laborantes a buscar mejores condiciones de vida. Se ha llegado hasta el enfrentamiento con la fuerza pública que sostiene el status quo de las clases dominantes.

“Por esta razón se acepta lo afirmado por el Profesor Mario de la Cueva en relación a que los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos. Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo”.³⁴

3.2. Concepto y etimología

“Etimológicamente la palabra conflicto proviene del Latín *conflictus*, que a su vez deriva de la voz *confligere*, que significa combatir, luchar, pelear; la voz conflicto reutilizada en derecho para nombrar cuestiones antagónicas.

De ahí que el sustantivo, en torno del cual gira este título, equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación, a todo evento de dudosa salida, de angustioso planteamiento.

³⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 288

Utilizando el término conflicto como sinónimo de combate, en su punto más recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en derecho laboral reveladoras de posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha. De ahí que la adopción de la voz conflicto, para indicar los de trabajo, provenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases”.³⁵

A. Conflicto

“Choque de intereses, ideas, pasiones, etc. Lo más recio de un combate, antagonismo, pugna, situación de difícil salida”.³⁶

B. Conflicto colectivo

“El conflicto colectivo es una controversia entre una pluralidad de trabajadores y uno o varios empresarios, cuyo contenido afecta a las relaciones de trabajo por cuenta ajena, repercute de forma indiferenciada, sobre una colectividad de trabajadores en cuanto tal, es decir, concurre un interés colectivo, de clase, de grupo, de categoría”.³⁷

En esta otra definición se transcribe la que para el efecto proporciona el Dr. Mario de la cueva. “Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia

³⁵ *Ibid.* Pág. 285

³⁶ *Magnus diccionario ilustrado*, editorial Sopena Argentina. Pág. 236

³⁷ *Diccionario jurídico Espasa*, edición Espasa Calpe, S.A. Madrid. Pág. 198



generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.³⁸

3.3. Clases de conflictos de trabajo

“Sirve de base a la clasificación de los conflictos obrero-patronales en individuales y colectivos, la naturaleza de los intereses en disputa.

La clasificación es muy antigua y no puede decirse quién es el autor, hablan de ella desde hace mucho tiempo los escritores franceses, pero la doctrina italiana de los últimos años entro quizás más a fondo en el problema, últimamente, los maestros de la América del sur y los profesores mexicanos Cástorena y Trueba Urbina insisten brillantemente en el tema.

La idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad y en efecto, los conflictos colectivos del derecho del trabajo suponen, por lo menos, la presencia de la comunidad obrera. Un problema distinto es si estos grupos obreros han de ser organizados y disfrutar de personalidad jurídica o simples coaliciones, son cuestiones que atañen al derecho procesal del trabajo, al que toca decir quién puede acudir ante la jurisdicción del trabajo en defensa de los intereses colectivos”.³⁹

³⁸ Chicas Hernández, *Ob. Cit.* Pág. 291

³⁹ Chicas Hernández, *Ob. Cit.* Pág. 291 y 292



A. Causas que originan conflictos de trabajo

Algunos de los estudios previos sobre el mercado laboral en Guatemala y la literatura económica en los países del sur, dan un panorama sobre la situación que puede ocasionar conflictos laborales en general y en particular, conflictos colectivos de carácter económico social.

B. Mercado laboral en Guatemala y el empleo en los países del Sur

En todo estudio vale la pena hacer una revisión rápida de estudios que otros autores han presentado con antelación sobre el tema. En ese sentido, se consideró importante resaltar algunos de los hallazgos que sobre el empleo y los salarios han sido dados a conocer por estudios relativamente recientes. Esa visión empírica se complementa con algunas afirmaciones teóricas sobre el empleo en los países del sur.

Estado de la región en desarrollo humano sostenible.

“La informalidad en Centroamérica es alta, y puede que se deba a costos laborales altos (seguro social, salarios mínimos, prestaciones). No deja de llamar la atención, sin embargo, que Costa Rica y Panamá tengan una menor informalidad aun cuando presenten costos laborales mayores. Al menos el 20% de los asalariados urbanos recibe un salario por debajo del mínimo”.⁴⁰

⁴⁰ Esquivel, Jorge Alfredo. *El fondo de la garantía salarial y la necesidad de su inclusión en el Artículo 61 del Código de Trabajo* (tesis) Pág. 77

“La pobreza se da mayormente en establecimientos donde laboran cinco o menos empleados, y entre los trabajadores que laboran por cuenta propia, pero también existe en el sector formal.

Guatemala: Los contrastes del desarrollo humano, la devaluación del Quetzal y la promoción de exportaciones no tradicionales estimularon la maquila, la cual a mediados de los 90s ya había generado cerca de 60,000 empleos; sin embargo, el proceso no se sostuvo ante las tasas altas de interés y la disuasión a la inversión extranjera.

El sector agrícola absorbe el 52.4% de la población económicamente activa (PEA). Esa participación contrasta con el resto de Latinoamérica (la excepción es Haití), donde predomina la PEA urbana. Mientras la PEA aumenta en 90,000 anualmente, el empleo formal solo lo hace en 9,000. Durante 1985 y 1990 no existió relación entre el crecimiento del empleo formal y el del PIB. Las crisis económicas se asocian al deterioro del empleo formal; en las expansiones se recupera pero a un ritmo lento”.⁴¹

El movimiento sindical del país se encuentra en un estado precario.

Guatemala: El rostro rural del desarrollo humano. Durante los 80s y 90s aumentó la proporción de empleo no registrado en el IGSS. El crecimiento de los salarios mínimos no ha sido suficiente como para compensar el impacto de la inflación.

⁴¹ Ibid. Pág. 78



Las remuneraciones de los trabajadores privados son menores que las de los trabajadores públicos únicamente en dos sectores, el agrícola y la construcción.

El ministerio de salud paga los salarios más bajos del sector público, el salario medio de un maestro es similar al de un policía, y el del técnico universitario apenas supera al de un guardia del sistema penitenciario.

Apertura y empleo en Guatemala. La falta de relación entre el PIB y el empleo se debió a dos razones: el aumento en el empleo informal y el aumento en la productividad de sectores dinámicos, lo que produjo generación limitada de empleo. La apreciación del tipo de cambio real y la apertura financiera habrían incidido en el crecimiento del empleo en sectores no-transables de la economía.

El aumento en el empleo no-agrícola se debe a la mayor apertura del país, y al crecimiento de sectores como la construcción. En la industria se da un dualismo entre la industria tradicional y la maquila. Las remuneraciones en los sectores transable e informal se han deteriorado.

La segmentación laboral en Guatemala se deriva de las relaciones hombre-mujer, indígena-ladino, urbano-rural y regiones del país. Esa segmentación se refleja en discriminaciones salariales. Los salarios en el sector gobierno contribuyen a mermar las diferencias salariales entre hombre y mujer. El bajo grado de sindicalización hace que ésta no explique la segmentación salarial en el país.

De la finca a la maquila

El empleo de un país se moderniza a medida que aumenta la salarización, la terciarización, la feminización, la escolarización y la profesionalización de la mano de obra. El empleo informal ha pasado a ser el principal mecanismo de ajuste en el mercado laboral ante las crisis económicas. El perfil laboral de la maquila es: mujer, joven, soltera, educación primaria.

Los niveles salariales en Centroamérica en la maquila son superiores a los existentes en países asiáticos con el mismo tipo de industria. El surgimiento de la maquila, sector sin mayor experiencia sindical, ha sumido al sector sindical en una postura aún más defensiva. Las tres tendencias históricas que estructuran el trabajo en Centroamérica son: insuficiente generación de empleo, precarización laboral y fragilidad de sujetos y actores laborales.

Guatemala: Mercado laboral y pobreza en el contexto del ajuste. Con las mujeres se da un doble patrón: las de menor instrucción se encuentran en el sector informal y en el de subsistencia agrícola, las de mayor instrucción en el formal y en el moderno agrícola. En el sector público predomina el empleo escolarizado. La menor escolaridad se da en el sector informal. Los trabajadores con mayores posibilidades de insertarse en sectores dinámicos son: no-jefes de hogar, no-indígenas, con escolaridad, mujeres y de mayor edad.

Ajuste estructural, mercado laboral y pobreza en Centroamérica: Una perspectiva regional. La fuerza laboral continúa siendo masculina pese a la feminización. Los sectores orientados hacia la exportación (moderno agrícola y nuevos transables) fueron importantes generadores de empleo en esos años. En ese mismo período se podría afirmar que el sector público fue dinámico ya que no se dio su reducción por recortes de gasto o por privatizaciones. El sector informal es el receptor principal de la mano de obra expulsada por otros sectores o de la que ingresa por primera vez al mercado laboral. Los hogares han reaccionado al impacto de los programas de ajuste a través del aumento en la oferta laboral.

La seguridad social en Guatemala: Diagnóstico y propuesta de reforma. Existe una correlación negativa entre el nivel de ruralidad del departamento y la cobertura de seguridad social.

“En la costa sur y en Izabal se da una cobertura mayor ya que predomina la agricultura de exportación; lo contrario ocurre en el altiplano, donde se da la agricultura de subsistencia y se concentra la población indígena. El sector público se encuentra con una cobertura del 100% en seguridad social; la cobertura también es alta en el sector de electricidad, gas y agua (92.2%), y es mucho más baja en la construcción (19.5%) y en la agricultura (11.8%)”.⁴²

Pobreza y mala distribución en América latina. Guatemala posee la menor tasa de desempleo de los países latinoamericanos revisados. Eso, sin embargo, se

⁴² *Ibid.* Pág. 81



contrarresta por el hecho de que cuenta con la mayor tasa de informalidad. La informalidad aumenta a medida que empeora el quintil de ingreso.

Los trabajadores públicos se concentran en el primer y segundo quintil de ingreso.

Guatemala es uno de los países latinoamericanos donde la participación del Estado como empleador es menor. Se da una correlación positiva entre el ingreso y la escolaridad, ser hombre, ser ladino y trabajar en el sector público; no existe en relación con la edad.

En cuanto a hallazgos de la teoría económica, pueden citarse los siguientes:

La solución keynesiana al desempleo no se aplica en el sur desde los 50s, autores keynesianos y neoclásicos preocupados por el desempeño económico de los países en desarrollo como Kalecki, Rao, Dasgupta y Nurkse concluyeron que la solución keynesiana al desempleo no se aplica en esos casos. La razón es muy sencilla: el desempleo en el sur no es un desempleo provocado por la sub-utilización de capacidad instalada; ese desempleo, por el contrario, es producto del bajo ahorro y la baja inversión. En otras palabras, en el sur no se da sub-utilización de la capacidad instalada sino falta de capacidad instalada. En esas condiciones, una expansión de la demanda a través del déficit fiscal –la solución keynesiana- solo se traduciría en aumento inflacionario. El teorema Heckscher-Ohlin explica la producción, el comercio y el empleo entre el sur y el norte.

Los países en desarrollo se especializan y exportan hacia el norte productos cuyo proceso productivo es intensivo en los factores de producción que el país posee en abundancia y, por el contrario, importan aquellos otros cuya producción es intensiva en los factores escasos del país. Eso de ninguna manera condena a un país a una sobrevivencia marginal en la división internacional del trabajo. Un cambio en la dotación de factores –mayor acumulación de capital físico y humano permite ascender la escalera de las ventajas comparativas; de ese cambio de factores depende, por tanto, que las ventajas comparativas dejen de ser un concepto estático para convertirse en uno dinámico.

La migración responde e incide sobre el empleo: El modelo Harris-Todaro explica en gran medida la migración rural-urbano que se da en los países en desarrollo. La decisión de migrar depende de la confluencia de dos factores: la brecha salarial a que se da entre el empleo del campo y el empleo formal de la ciudad, por un lado, y la probabilidad de que el migrante logre efectivamente un empleo formal en la ciudad, por el otro. En otras palabras, tasas altas de subempleo en las urbes atenúan la migración del campo hacia la ciudad.

La migración internacional, por su lado, atenúa la presión sobre el mercado laboral doméstico. Países como Guatemala expulsan mano de obra semi calificada o no calificada. El envío de remesas tiende, por tanto, a aminorar la inequidad en la distribución del ingreso. La fuga de cerebros no se da en forma apreciable en casos como los de Guatemala.



3.4. Los conflictos colectivos de carácter económico social y los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala

Al analizar la normativa jurídica vigente, nacional e internacional, relacionada con el presente tema, se puede inferir que en relación a cuestiones muy específicas, como es el caso del incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, deben realizarse reformas con el propósito de garantizar el cumplimiento de dichas resoluciones como una forma de proteger los derechos de los trabajadores de las injusticias y arbitrariedades cometidas por los patronos, principalmente en el trabajo agrícola.

A. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, en donde se expresan ciertas libertades en materia laboral, como las que se establecen en los Artículos 23 y 24 descritos a continuación.

Artículo 23.

- 1) "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.



- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, al igual salario por trabajo igual.

- 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

- 4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos sindicalizarse para defensa de sus derechos”.

Artículo 24

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

B. Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José

En este documento se encuentra inmersa la libertad de asociarse en materia laboral en su Artículo 16, dice lo siguiente:

“Toda persona tiene el derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos, o de cualquier otra índole”.

C. Convenio 169 de la O.I.T.

En el caso de este convenio se estará abordando lo relacionado a las condiciones generales de empleo que deberían de prevalecer en las políticas públicas que ayuden a mejorar la igualdad de condiciones de los trabajadores y que se evite al máximo cualquier tipo de discriminación en materia laboral.

D. Contrataciones y condiciones de empleo

Artículo 20.

- 1) "Los gobiernos deberán adoptar en el marco de su legislación nacional y en la cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores, pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación de empleo en la medida en que no estén protegidos eficazmente a la legislación aplicable a los trabajadores en general.

- 2) Los gobiernos deberán hacer cuando esté en su poder para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados especialmente en lo relativo a:
 - a) Acceso a empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y ascenso.



- b) Remuneración igual por trabajo de igual valor.
 - c) Asistencia médica social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad Social, y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda.
 - d) Derecho de asociación, derecho de dedicarse libremente a todas las actividades sindicales, para fines lícitos derechos a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.
- 3) Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:
- a) Los trabajadores que pertenecen a los pueblos interesados, incluso los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes, empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la producción que confieren la legislación y las practicas nacionales a otros trabajadores de estas categorías, en los mismos sectores y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos que disponen.
 - b) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para la salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas u otras sustancias toxicas.

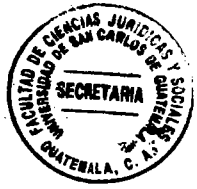
- c) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no están sujetos a sistemas de contratación coercitiva, incluidas todas las formas de servidumbres por deudas.
 - d) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para el hombre y la mujer en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
- 4) Deberán prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados a fin de garantizar el cumplimiento de esta parte del presente convenio”.

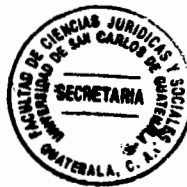
En las normas jurídicas relacionadas, se puede establecer la existencia de la tutela del derecho de los trabajadores, sin embargo, en el caso del incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador en los conflictos colectivos de carácter económico social, no se manifiesta esa tutelaridad, debido a la falta de cumplimiento por parte de los patronos, ya que no acatan efectivamente las resoluciones emanadas del órgano jurisdiccional competente, pues para que exista una mayor seguridad jurídica hacia los derechos de los trabajadores, es indispensable que se lleven a cabo acciones encaminadas a darle obligatoriedad al cumplimiento de las mismas.

Debe considerarse que actualmente lo débil del ordenamiento jurídico guatemalteco, en materia laboral, relacionado anteriormente, vulnera los derechos de los trabajadores

puesto que deberían imponerse sanciones más severas a los patrones que no cumplen con las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación a sus respectivas labores a los trabajadores que mediante un fallo judicial lo han logrado. Consecuentemente, padeciendo efectos negativos en su economía familiar.

Al observar la normativa jurídica vigente, en materia laboral, relacionada con el presente tema, se puede establecer que en cuanto a cuestiones muy específicas, como en este caso, deben realizarse reformas con el objeto de salvaguardar los derechos de los trabajadores de las arbitrariedades que realizan los patrones y así poder dar seguridad jurídica al cumplimiento de las resoluciones emanadas por el órgano jurisdiccional correspondiente.





CAPÍTULO IV

4. Derecho procesal del trabajo.

“Dentro de las diferentes corrientes doctrinarias en relación al derecho procesal del trabajo algunos autores lo definen así:

Alberto Trueba Urbina: Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y del proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obrero inter-patronales.

Armando López Porras: Derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídica y económica.

Nicolas Jaeger: Derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo o intersindical no colectivo de trabajo.

Luigi de Litala: Derecho procesal del trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplinan

la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”.⁴³

Del contenido de estas definiciones que como se ve no se diferencian fundamentalmente entre sí, se puede colegir que el derecho procesal del trabajo es:

- a) Una rama autónoma de normas instrumentales.
- b) Que su fin u objetivo es el actuar al derecho de trabajo sustancial.
- c) Que comprende los procedimientos para solucionar las controversias individuales y colectivas, entre obreros y patronos o entre cada uno de estos sectores.

“Para estar más acorde con la terminología usada en nuestra legislación laboral, el maestro Mario López Larrave define el derecho procesal del trabajo de la siguiente manera: Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (Individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁴⁴ Para ampliar el concepto lo señala como el conjunto de normas referentes a la Constitución política de la república de Guatemala, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para las

⁴³ AISC. Estudio de derecho laboral. Pág. 137

⁴⁴ Ibid. Pág. 138

resoluciones de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo, y de cualquier otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo.

4.1. Clasificación del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo se divide en dos grandes ramas fundamentales como lo son el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo.

El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual, el segundo dicta también las normas instrumentales que dan solución judicial a los conflictos colectivos de carácter económico y social.

4.2. Instituciones según la clasificación en Guatemala

El Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, regula tres instituciones y procedimientos para resolver los conflictos colectivos de carácter económico social.

A. Arreglo directo o vía directa

Es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes involucradas, con o sin la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para las partes y cuando la negociación conduzca a un arreglo, se levanta acta de lo



acordado y se enviará copia autentica a la Inspección general de trabajo dentro de las 24 horas posteriores a su firma.

En el arreglo directo se determina que el mismo tiene por finalidad buscar arreglos o convenios directos entre empleadores y trabajadores, que por una parte están los denominados Consejos, Comités Ad-hoc o permanentes, quienes actúan como los representantes de los trabajadores, no pueden ser más de tres y en el arreglo directo no tienen intervención, ninguna autoridad administrativa ni jurisdiccional.

El Código de Trabajo contempla la negociación en la vía directa, como una fase obligada en la negociación de los pactos colectivos, para el sector privado y para la negociación de pliego de peticiones o pactos colectivos para el sector publico.

B. La conciliación

La conciliación, es aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajo individual o colectivo por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.

Es oportuno hacer mención que la conciliación y la mediación son posiblemente de las instituciones jurídicas más complejas que existen y no obstante que se les señala marcadas, diferencias y similitudes, siempre dan lugar a confusiones y equivocaciones debido a que se les estudia desde diferentes puntos de vista, siendo un claro ejemplo



de tales confusiones la legislación laboral guatemalteca, regula como conciliación lo que la doctrina estudia como la mediación, esto se tratará de establecer en el desarrollo del tema de mérito.

La conciliación en los conflictos colectivos puede ser obligatoria o voluntaria, es voluntaria la conciliación cuando son las partes quienes de común acuerdo deciden someter sus diferencias al conocimiento de un órgano conciliador, en Guatemala generalmente las partes de común acuerdo solicitan la intervención del ministerio de trabajo, para conciliar sus conflictos; y es obligatoria la conciliación cuando es la ley la que determina los casos en que las partes tienen que someter sus respectivas diferencias a la intervención del órgano conciliador.

Atendiendo al criterio distintivo del procedimiento a seguir, la conciliación puede ser convencional o reglada, es reglada la conciliación cuando es la ley la que establece las reglas o procedimientos a seguir en la solución del conflicto y es convencional cuando son las partes del conflicto quienes acuerdan el procedimiento a seguir para solucionar sus controversias.

La conciliación puede ser de carácter o naturaleza pública cuando las dos partes del conflicto son personas que sus actividades las realizan en el sector público, como parte de organismos públicos, y son de naturaleza o carácter privado cuando las dos partes del conflicto son personas que sus actividades las realizan en el sector privado. La conciliación es un negocio jurídico, un acto contractual porque prevalece la voluntad de las partes, para autores procesalistas se trata de un acto eminentemente procesal, que

puede ser una fase preparatoria o anterior a un proceso, o ser una fase del procedimiento, o bien puede ser un modo anormal de terminación del proceso.

“Manuel Osorio García sostiene que la conciliación aun frente a los conflictos colectivos constituye, evidentemente, una institución jurídica destinada a actuar pretensiones ante órganos especialmente establecidos para ello, y cuya finalidad consiste en hacer imposible e innecesaria una intervención judicial o administrativa posterior, o sea hacer imposible e innecesaria una intervención judicial o administrativa posterior, o sea eliminar un proceso, así mismo, se sostiene que la conciliación puede ser extrajudicial, administrativa o judicial”.⁴⁵

C. El arbitraje

El arbitraje es aquella institución destinada a resolver un conflicto colectivo planteado entre sujetos de una relación de derecho y consiste en la designación de un tercero árbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.

La constante evolución de la ciencia, técnicas, procesos de producción y comercio, sucesos sociales, políticos y evolución económica de la sociedad, etc. alteran las condiciones laborales vigentes en los centros de trabajo, lo cual origina controversias que en la mayoría de los casos no pueden dilucidarse por los propios interesados o involucrados, lo que ha dado origen a lo que se conoce como sistemas de solución

⁴⁵ Ibid. Pág. 143



pacífica de los conflictos colectivos de trabajo entre los que se sitúa a la conciliación y arbitraje.

La legislación guatemalteca confiere a los tribunales de arbitraje, amplias facultades para conocer y en su oportunidad proferir su sentencia o laudo arbitral, sin necesidad de que se perfeccione mediante exequátur u otro acto de homologación, por lo que se sostiene que los tribunales de arbitraje están investidos de jurisdicción, pues dichos tribunales pueden dictar sentencia por sí misma con la eficacia procesal de una declaración de certeza jurídica.

D. Regulación legal

Para el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social en la vía Judicial es necesario:

- 1) Que se tomen en consideración como puntos de negociación aspectos económicos y sociales.
- 2) Que se constituya un consejo o comité ad-hoc., compuesto por no más de tres miembros.
- 3) Que se haya agotado la vía directa o conciliatoria.
- 4) Que se plantee un pliego petitorio al Juez.



El trámite se encuentra regulado en los Artículos 374 al 408 del Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en el título duodécimo. “Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social. Capítulo primero, arreglo directo”.

Artículo 374. “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes”...

Artículo 375. “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes”...

Artículo 376. “Cada vez que se reforme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento”.



El capítulo segundo de ese mismo título, se refiere a la conciliación, institución que al respecto inicia lo siguiente:

Artículo 377. “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente **ad referéndum**. Si se tratase de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia asamblea general”.

Artículo 378. “Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista. Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 51 de este Código. Vencido el Término previsto en dicha disposición se procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable”.

Artículo 379. “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas”...

Artículo 380. “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizado por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos”...

Artículo 381. “El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha... Si la solicitud



presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud”.

Artículo 382. “Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 294, notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que deben nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia”...

Artículo 383. “Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto... durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del Tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase”.

Artículo 384. “El tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio”...

Artículo 385. “Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y éstos responderán



con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan. Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal”.

Artículo 386. “Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año”...

Artículo 387. “El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueron aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo 385; pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención”...

Artículo 388. “Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a



quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos. No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los Interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia”.

Artículo 389. “Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado”.

Artículo 390. “El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste”.

Artículo 391. “Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente”.

Artículo 392. “Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación una vez que hayan sido legalmente constituidos, son siempre válidas y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia”...



Artículo 393. “En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381”...

Artículo 394. “En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 241 y 246. Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió los autos... Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate”.

Artículo 395. “Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución



de la sala, confirmando el pronunciamiento del juez. Pasado ese término sin haberla declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio”...

Artículo 396. “Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los artículos 242 y 252. Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó”...

Finalmente se aborda lo referente al capítulo tercero del título en referencia, el que indica lo relacionado al Arbitraje.

Artículo 397. “El arbitraje procede:

1. Protestativamente:

- a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y
- b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

2. Obligatoriamente:

- a) En los Casos en que, una vez calificados como legales la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;
- b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 243 de este código; y

- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate”...

Artículo 398. “En los casos de arbitraje protestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 409... En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará una acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior”.

Artículo 399. “Llenados todos los trámites anteriores, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a integrar el tribunal”.

Artículo 400. “Lo dispuesto en el artículo 383 de este Código es aplicable para los tribunales de arbitraje.

Será motivo de excusa para los vocales del tribunal el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puede ser ésta allanada por los delegados de ambas partes”.

Artículo 401. “Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores. Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias”.

Artículo 402. “El Tribunal de Arbitraje, dentro del plazo previsto en el artículo anterior, oirá a los delegados de las partes separadamente o en competencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorgue el artículo 388; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba y si lo considerare oportuno, recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución o sobre alguna o algunas de ellas”.

Artículo 403. “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas. Corresponde preferentemente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia del presente tribunal”...



Artículo 404. “En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días”.

Artículo 405. “La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año”.

Artículo 406. “La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionado con multa de quinientos a dos mil quetzales, tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en caso de que los infractores fueren trabajadores”...

Artículo 407. “Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse los conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al juicio”.

Artículo 408. “De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo”.

CAPÍTULO V

5. Diferencia entre derecho individual y derecho colectivo de trabajo

Mario de la Cueva define un concepto diferenciativo entre conflictos jurídicos individual y colectivo, opina que los conflictos colectivos son de carácter económico social porque versan sobre la creación, modificación o supresión de las condiciones de prestar un servicio y el individual se refiere a la interpretación y aplicación de la norma.

Las diferencias esenciales entre ambos conceptos son las siguientes:

- a) En los conflictos individuales hay intereses concretos determinados de los litigantes, se refiere a derechos ya preestablecidos en la norma jurídica vigente (contratos, sentencias, pactos y leyes), que obligan únicamente a los que toman parte en la controversia.
- b) En los conflictos colectivos por el contrario los intereses son abstractos, se encaminan a tener nuevas conquistas o mejorar los derechos, las controversias son de carácter económico social, que obligan a personas individuales o jurídicas ajenas a la controversia.

De manera que el derecho individual de trabajo es para pelear todos los derechos que la ley otorga ante los órganos jurisdiccionales y el derecho colectivo es para mejoras fuera de la norma de carácter económico que favorezcan a los trabajadores.

5.1. Los sindicatos

Un sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario.

En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político o una cooperativa. En aquellos países donde no existen estos vínculos formales, los sindicatos participan en la vida política, ejerciendo presión para que se promulguen determinadas leyes, o apoyando a algún candidato que defienda los intereses de los trabajadores. Muchos sindicatos también ofrecen servicios de asesoría jurídica para resolver problemas de empleo, seguros y otro tipo de atenciones para los miembros del sindicato y sus familias.

A. Historia de los sindicatos

Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la revolución industrial. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo. A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los

escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios.

Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación.

En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países. La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense y ya en 1870 se constituyó el gran círculo de obreros, de inspiración marxista.

B. Sindicatos actuales

La principal función de los sindicatos en los países industrializados democráticos consiste en lograr acuerdos, mediante la negociación colectiva, con los empresarios. Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera

negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las sociedades industriales, la mayor fuerza de los sindicatos y el aumento de las exigencias de los trabajadores. En algunos casos, los acuerdos colectivos especifican con gran detalle cuáles serán los salarios, el número de horas de la jornada laboral, los días de vacaciones, las condiciones de trabajo y otras ventajas.

En otras ocasiones, los sindicatos utilizan su poder para forzar la promulgación de leyes a favor de todos los trabajadores, mayores pensiones de jubilación, un mejor seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, bajas por maternidad, viviendas de protección oficial, seguro médico obligatorio e incluso la creación de tribunales especializados en temas laborales (magistratura del trabajo) y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias.

C. Organización internacional de sindicatos

Los primeros sindicatos internacionales estaban vinculados a movimientos socialistas, cuyos principios siguen manteniéndose en los principales sindicatos actuales.

Aunque las organizaciones sindicales internacionales tienen poco poder, su importancia estriba en que fomentan la cooperación y facilitan el intercambio de información. Han realizado importantes esfuerzos para coordinar sus líneas de acción. La organización internacional del trabajo (OIT), organismo de la organización de las

naciones unidas (ONU), también ha desempeñado en este sentido un importante papel.

5.2. Los comités ad-hoc

Es la coalición de trabajadores no sindicalizados, que organizados en forma temporal obtienen o pretenden obtener mejoras a las prestaciones económicas sociales, suscribiendo un pliego de peticiones, designado a tres delegados para negociarlas, y la ley les concede poder para representar y firmar cualquier arreglo en definitiva.

Es importante mencionar que estas figuras se dan dentro del derecho colectivo el cual constituye la parte que en el presente trabajo interesa para poder explicar la reinstalación dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social.

5.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es la institución del derecho colectivo del trabajo, que por su importancia ha sido estudiada por diferentes tratadistas, profesionales del derecho, asociaciones profesionales, organismos nacionales e internacionales, quienes la han denominado según su particular punto de vista, encontrándose entre las más importantes, las siguientes:

“Contrato de paz social, tratado o concordato intersindical; denominación bastante común en la doctrina legal, especialmente la italiana. Contrato colectivo de trabajo; es



utilizado por autores y por las legislaciones de México, El Salvador, Honduras, Panamá y Chile. Pacto colectivo de condiciones de trabajo; sostenida por Guillermo Cabanellas y denominación que recoge nuestra legislación en el Artículo 49 del Código de Trabajo”.⁴⁶

A. Nociones generales

Su origen data de la segunda mitad del siglo XIX y es la institución central del derecho colectivo de trabajo. Su importancia ha sido tan relevante en los últimos años, que en un principio los empresarios lo rechazaron y algunos profesores de derecho civil, pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso.

“El liberalismo del derecho civil permitió al patrono fijar unilateralmente las condiciones de trabajo; la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario, y el derecho que se creó en los pactos colectivos, tuvo origen democrático en razón de esa igualdad, por lo que se sostiene que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un esfuerzo de democratización del derecho del trabajo.

El pacto colectivo sustituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la Ley es igual para todos; como consecuencia del principio de igualdad se abolieron las preferencias indebidas y dejaron como meta que se respete la justicia y la igualdad.

⁴⁶ Recinos Vásquez, Eva M. **Efectos que causan los conflictos colectivos de carácter económico social en la administración pública** (tesis) Pág. 19



Como ventajas se les señala que regula las condiciones de trabajo conjuntamente y no con cada trabajador, imperando el principio de igualdad de las partes, crea a favor de los trabajadores estabilidad y les permite obtener mejores condiciones de trabajo en forma periódica, para el empleador obtiene paz en la empresa durante determinado lapso de tiempo, obtiene igualdad de condiciones de trabajo para su personal y le ayuda a evitar la competencia desleal, aspectos que se concretizan en la afirmación de que el pacto colectivo de condiciones de trabajo cumple tres funciones fundamentales.

Que es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad.

Sirve para concretizar los mandatos del derecho del trabajo.

Mejora, a favor de los trabajadores el derecho legislado”.⁴⁷

B. Definiciones de pacto colectivo de condiciones de trabajo

Para poder definir ampliamente esta institución se han tomado en cuenta tres puntos de vista o tres criterios básicos, los que a continuación se describen:

“Doctrinal: El doctor Mario de la Cueva, como ejemplo de una definición de contrato de trabajo de principios de este siglo, transcribió la siguiente: El contrato colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o

⁴⁷ Ibid. Pág. 21



asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

Asimismo, Raúl Antonio Chicas Hernández, quien citando a Manuel Alonso García, expresa: Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación.

Institucional: Una recomendación adoptada por la conferencia internacional del trabajo (OIT), en el año 1951, da la siguiente definición: Es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o uno o varias organizaciones de empleadores; por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo a la legislación nacional.

Legal: La legislación guatemalteca, específicamente en el Artículo 49 del Código de Trabajo, Decreto número 1471 del Congreso de la República, denomina como pacto colectivo de condiciones de trabajo, y lo define como: Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o

varios patronos, con el objeto de regular las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás relativas a este”.⁴⁸

C. Naturaleza jurídica

Al respecto de la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, significa especificar la categoría de acto jurídico al que pertenece. “Por una parte se preguntan los maestros del derecho, si el contrato colectivo de trabajo es una figura del derecho público o del derecho privado, cuando todo hacía esperar que las escuelas alemanas se inclinaban por las tesis del derecho público, Hueck-Nipperdey sostuvieron resueltamente la posición opuesta (tesis civilista), y otro tanto hizo la doctrina francesa.

Las teorías civilistas y subsiguientes se enfrentaron en un principio a un problema teórico, que se trataba de un convenio o de un contrato. Sin embargo, en la actualidad las dudas que nos surgen al estudiar dicho tema son las mismas que tuvieron los estudiosos del derecho al principio del siglo, pues, por una parte se preguntan los maestros si el pacto colectivo de condiciones de trabajo es una figura del derecho público o del derecho privado, visto desde otro ángulo, si el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un contrato o una fuente del derecho objetivo. Por otra parte, el problema se concreta al elemento normativo que es el núcleo y el fin de la institución, es decir, que todo converge hacia el elemento normativo. Los otros dos elementos: La envoltura y el elemento obligatorio, son el marco en que se mueve el

⁴⁸ Ibid. Págs. 22-23

elemento normativo o su garantía, pero viven siempre en función de él. Hay una relación de medio a fin entre los citados elementos en que se compone.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es de derecho privado, sino de derecho público; es una fuente autónoma del derecho objetivo, toda vez que es un acuerdo de voluntades y está también fuera de duda que el elemento obligatorio comprende derechos y obligaciones para las partes que lo celebran y lo suscriben. Ya se consignó el principio de que la envoltura, y el elemento obligatorio, son únicamente la cubierta del elemento normativo; con esto se quiere decir que se explican en función de éste o sirven para preparar su efectividad. Por tanto, como también indicamos, el gran problema del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es determinar la naturaleza de su elemento normativo.

En relación con la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo después de todo lo expuesto se puede concretar diciendo que:

- 1) Es una institución de derecho público.
- 2) Es una fuente del derecho objetivo, es una nueva forma de creación del derecho objetivo.
- 3) Es un cuerpo normativo jurídico creado autónomamente por las organizaciones de trabajadores y patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas, en que se representan algún interés jurídicamente protegible.

- 4) En los pactos colectivos de condiciones de trabajo se les da categoría de Ley Profesional; por las condiciones anteriores”.⁴⁹

D. Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo

En relación al contrato colectivo de trabajo, denominado en la legislación guatemalteca, pacto colectivo de condiciones de trabajo, ha sido un pacto entre una comunidad obrera conocida como sindicato y una o varias empresas o parte patronal.

“En Nueva Zelanda (primero por razón de tipo de organización muy especial), en Alemania, México, España; y desde los años inmediatamente anteriores a la segunda guerra mundial en Francia, en donde fue posible diferenciar dos modalidades de dicha institución; el pacto colectivo ordinario que rige a determinada empresa, y; la ley profesional o pacto colectivo de condiciones de trabajo de carácter obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria (panaderías, construcción), bien para todo el país o bien para una región económica o geográfica delimitado o limitada”.⁵⁰

Las figuras señaladas anteriormente, están perfectamente delimitadas en el Código de Trabajo guatemalteco, al regular los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresas, en los Artículos comprendidos del 49 al 53; y los pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada en los Artículos comprendidos del 54 al 56, de este mismo código.

⁴⁹ *Ibid.* Págs. 24-26

⁵⁰ *Ibid.* Pág. 27



E. Regulación legal

Obligatoriedad de suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El Artículo 51 del Código de Trabajo regula que: "Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando este lo solicite, un pacto colectivo".

Facultad de negociación y suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Para los trabajadores es una facultad la negociación y suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Representatividad de los trabajadores en la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo. El representante de los trabajadores en las negociaciones de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es el sindicato.

El Artículo 51 literal b), del Código de Trabajo, tiene establecido que: "Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación"...



Efectos o fuerza de ley del pacto colectivo de condiciones de trabajo, se encuentra regulado en el Artículo 50 del Código de Trabajo, establece que “Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito.
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción...
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción”...

Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo; lo constituye las condiciones en que el trabajo deba prestarse y demás normas relativas a este, entre las que el Código de Trabajo señala:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.
- b) Jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firmas de las partes o sus representantes (Artículo 53 del Código de Trabajo).
- c) Duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo o de empresas.

La duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresas o pacto colectivo ordinario puede fijarse su vigencia por un plazo comprendido entre uno y tres años, lo fijan las partes contratantes (Artículo 53 literal b), del Código de Trabajo).

d) Denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo y su efecto.

La denuncia del pacto colectivo es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores (sindicatos), en el sentido de que su duración tiene como límite el acordado y señalado en el pacto, y por lo tanto, acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo de vigencia fijado. (Artículo 53 del Código de Trabajo).

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

El Código de Trabajo es determinante y establece que cuando es pacto colectivo de industria, significa que la denuncia expresa la voluntad de dar por terminado el pacto.

e) Notificación de la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

La determinación de los trabajadores de denunciar el pacto, es un acto formal que acuerdan en la asamblea general y ésta comisiona a sus representantes legales

para que realicen las gestiones pertinentes ante las autoridades administrativas de trabajo correspondientes, para que pueda efectuarse la notificación a la otra parte o patrono.

- f) Formas de comunicación o notificación de la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El Código de Trabajo en el Artículo 51, establece con claridad el procedimiento que se debe seguir para la denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, norma que se complementa con lo regulado en el Artículo dos, del Acuerdo Gubernativo número 221-94, de fecha 13 de mayo de 1994, que contiene el reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinada, lo que se debe hacer directamente por los directivos del sindicato, por medio de la inspección general de trabajo en el departamento de Guatemala o por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima en los departamentos, pero en todo caso, el Código de Trabajo señala la obligación de hacer llegar al ministerio de trabajo y previsión social copia de la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación al patrono más el término de la distancia (Artículo 53 del Código de Trabajo).

- g) Consecuencia de no denunciar en tiempo el pacto colectivo de condiciones de trabajo.



La consecuencia de no denunciar el pacto colectivo dentro del plazo señalado en el Artículo 53 literal b), del Código de Trabajo, (por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento), es que se entiende por prorrogada la vigencia por un período igual al estipulado en el pacto que venció su vigencia.

h) Facultad de revisión del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Una característica es que puede ser revisado por el organismo ejecutivo, si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito al ministerio de trabajo y previsión social, el ejecutivo debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del Artículo 54 del Código de Trabajo, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dio fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo.



CAPÍTULO VI

6. Efectos económicos del incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador en los conflictos colectivos.

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, por ser éstos la parte más vulnerable de la relación laboral, por lo que al abordar el tema de los efectos económicos provenientes del incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador, debe considerarse que este derecho trata de compensar la desigualdad económica que se da entre las partes de dicha relación, otorgándoles una protección jurídica preferente a los trabajadores.

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, dando lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera; por ese motivo en un régimen democrático resulta lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, uno de los efectos económicos derivados del incumplimiento de la reinstalación judicial, además de la inestabilidad laboral y el temor de la pérdida definitiva del trabajo, es que los trabajadores dejan de recibir el pago de su salario, por lo que resultan afectados en la percepción de sus ingresos económicos y en la mayoría de los casos, el desajuste económico ocasionado, no les permite pagar sus cuentas y por lo tanto, no pueden cubrir las necesidades básicas de su familia, ya que el salario asegura el nivel de vida conveniente para el sustento del núcleo familiar del trabajador.

Los conflictos colectivos de carácter económico social, en la actualidad tiene especial trascendencia, porque se ha incrementado el número de estos procesos en los juzgados de trabajo y es una figura legal que los trabajadores y trabajadoras adoptan o deben adoptar para negociar sus mejoras económicas, especialmente mantener su estabilidad laboral ya que una vez emplazado el patrono toda terminación de la relación laboral debe de hacerse acudiendo al juzgado de trabajo y previsión social probándose una justa causa.

Al finalizar el procedimiento establecido para que la reinstalación se haga efectiva, dado que la mayoría de veces los patronos se niegan a darle cumplimiento a la resolución, por lo que al darse una terminación de la relación laboral sin agorarse el procedimiento indicado, el trabajador despedido goza del derecho de solicitar la reinstalación con la simple denuncia verbal o por escrito ante el juez que conoce el conflicto colectivo de carácter económico social, que dentro del término de veinticuatro horas ordenará su reinstalación.



El problema radica en que estando firme la resolución, los patronos, a pesar de los apercibimientos y multas que se les imponen no cumplen con la orden de reinstalación, incurriendo en el delito de desobediencia que únicamente tiene pena de multa, como ya se ha indicado anteriormente, por lo que constituye un grave perjuicio al trabajador.

Unos de los efectos que se hace más evidente, es la violación al principio de tutelaridad de los trabajadores que tiene la legislación guatemalteca, ya que la misma Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, así como los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala, están siendo vulnerados al no cumplirse con la reinstalación de los trabajadores dentro de los conflictos colectivos, por no dar el seguimiento a los procesos de reinstalación, ya que muchas veces los trabajadores se ven desanimados y no vuelven a plantear su caso ante las autoridades, quedando sin efecto la resolución emitida por el Juzgado correspondiente.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de laboral, goza de todos los derechos y beneficios que le otorga el contrato de trabajo, con la excepción del periodo de prueba que es de dos meses a partir del momento que inicia la relación jurídica laboral, sin embargo una vez iniciada la relación laboral, debe cumplirse con todo lo establecido en la legislación laboral, nacional como internacional, en tratados y convenios ratificados por Guatemala, para salvaguardar la vulnerabilidad del trabajador frente al patrono, y que este no abuse del poder que posee frente a los trabajadores, considerando que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, porque trata de



compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

6.1. La reinstalación dentro de los conflictos colectivos

Institución jurídica que tiene por objeto que el trabajador regrese a sus labores por medio de una resolución judicial.

Este caso se da cuando se plantea un conflicto colectivo de carácter económico social, desde el momento en que se presenta el pliego petitorio al juez competente y admitido para su trámite, los trabajadores gozan de inamovilidad y toda terminación de contrato debe hacerse con autorización judicial.

Esta figura nace a la vida jurídica, cuando se ha presentado un conflicto colectivo de carácter económico social ante el juez de trabajo y estando emplazada la parte patronal, se da por terminada la relación laboral sin autorización judicial.

6.2. Características

- 1) Procede después de haberse planteado un conflicto colectivo de carácter económico social y por lo tanto, estar emplazada la empresa, previa notificación de la resolución de trámite.



- 2) Concede el derecho del pago de salarios dejados de percibir, sin menoscabo de la reclamación del pago por daños y perjuicios.
- 3) Todo trabajador goza de los mismos derechos y privilegios que tenía hasta el momento de ser despedido.
- 4) Figura jurídica protectora del trabajador; por lo que todos los trabajadores se consideran protegidos por gozar de inamovilidad.
- 5) Se deriva de una circunstancia que le impide al patrono terminar la relación laboral sin autorización judicial.

A. Elementos de la reinstalación

Los elementos de esta institución jurídica están divididos en dos grandes ramas que a continuación se detallan:

Por una parte están los elementos personales y por la otra los elementos materiales.

B. Elementos personales

- 1) Los trabajadores, por medio de las agrupaciones temporales llamadas coaliciones, que existen en torno a un comité ad hoc; o por medio de la representación sindical.

- 2) La parte patronal infractora, que constituye una parte en una negociación colectiva.
- 3) El juez de trabajo que emplaza.

C. Elementos materiales

- 1) La existencia de un impedimento legal, que en este caso es el emplazamiento.
- 2) Violación a la norma o procedimiento de derecho colectivo de trabajo.
- 3) Que se haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico social válido.

6.3. Regulación legal

El procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social se encuentra regulado en el título duodécimo del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que se presenta el siguiente análisis de los artículos que señalan el trámite.

Toda negociación de diferencias y ventajas económicas, puede negociar entre las partes o con la intervención de terceros, (inspección de trabajo), para el efecto los trabajadores deben de constituirse en comités ad-hoc, compuestos por no más de tres miembros, que plantearán verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes, el patrono o representante no puede negarse a recibirlos. (Artículo 374 del Código de Trabajo).



Cuando la negociación entre patronos y trabajadores conduzcan a arreglo directo, se levantará acta y se envía a la Inspección General de Trabajo para su aprobación, quien velará porque estos acuerdos sean cumplidos por las dos partes y que no violen las disposiciones legales. (Artículo 375 del Código de Trabajo)

Siempre que se forme un comité ad-hoc, se está en la obligación de informar a la inspección general de trabajo, por medio de una nota, en un plazo no mayor a cinco días siguientes al nombramiento de sus miembros. (Artículo 376 del Código de Trabajo).

Cuando se produzca la entrega de un pliego de peticiones al juez competente y éste lo tenga por recibido, (esto sucede cuando no hay arreglo directo), se tiene por planteado el conflicto, sólo para que los patronos y trabajadores no puedan tomar ninguna represalia uno contra el otro, ni limitar el ejercicio de sus derechos, si el patrono infringe esta disposición será sancionado con una multa equivalente al valor de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, además deberá reparar inmediatamente el daño causado a los trabajadores y hacer efectivo el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal, si el patrono omite la reinstalación y su conducta dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida, si fuera el trabajador el que infrinja la disposiciones anteriores, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados. (Artículo 379 del Código de Trabajo).



Desde el momento de estar planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, cualquier terminación de la relación laboral se debe hacer con la autorización judicial correspondiente, por medio del procedimiento incidental.

Si se da la terminación de la relación laboral sin agotarse el procedimiento antes mencionado, el juez ordenará que inmediatamente sea reinstalado el trabajador despedido imponiendo las sanciones del Artículo 379 del Código de Trabajo.

Si aún persiste la desobediencia certificará lo conducente al ramo penal, el juez actuará de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento, la resolución que ordena la reinstalación debe dictarla el juez dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia designando a un empleado del tribunal como ministro ejecutor para que haga efectiva la reinstalación. (Artículo 380 del Código de Trabajo).

El pliego de peticiones debe contener los requisitos establecidos en la ley, los cuales se mencionan a continuación:

- a. Denominación del juez al que se dirige.
- b. Nombres y apellidos y demás generales de los delegados.
- c. Lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro urbano donde tenga su sede el tribunal.



- d. Nombre de la parte emplazada y dirección donde puede ser notificada.
- e. exponer claramente las peticiones o quejas.
- f. Lugar exacto de trabajo donde surgió la controversia.
- g. Indicación que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones.
- h. La petición de trámite conforme al Código de Trabajo.
- i. La fecha.
- j. En caso de que la solicitud no llene los requisitos establecidos en la ley, éstos serán corregidos por el tribunal por medio de un acta que se levantará con ese fin, e inmediatamente dará trámite a la solicitud. (Artículo 381 del Código de Trabajo).

En el período comprendido de doce horas, después de recibido el pliego de peticiones, el juez de trabajo procederá a la formación del tribunal de conciliación, de conformidad con el Artículo 294 del Código de Trabajo, y notificará a la otra parte que dentro del término de 24 horas debe nombrar a tres delegados, bajo el apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia, debiendo estos señalar lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro urbano de la sede del tribunal. (Artículo 382 del Código de Trabajo).



Según este Artículo, los tribunales de conciliación y arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada juzgado que conozca en materia de trabajo y previsión social, designados por la corte suprema de justicia, quienes conocerán en primera instancia, dicho tribunal estará compuesto por miembros de ambas partes y serán convocados cuando sea necesario. (Artículo 294 del Código de Trabajo).

Cuando se llegue al momento de constituir el tribunal de conciliación o arbitraje, si alguno de sus integrantes tuviere impedimento legal o causa de excusa, lo hará saber inmediatamente al efecto de que se llame al sustituto. (Artículo 383 del Código de Trabajo).

El tribunal de conciliación una vez resueltos los impedimentos se declarará competente y convocará sin pérdida de tiempo a las partes a una comparecencia dentro de treinta y seis horas y podrá presentarse en el lugar del conflicto si así lo decidiere. (Artículo 384 del Código de Trabajo).

El tribunal oírá separadamente a las partes en conflicto, dos horas antes de señalada la comparecencia, quienes responderán todas las preguntas que se les hagan. Una vez que haya determinado las pretensiones de las partes, en un acta lacónica hará constar las deliberaciones y luego llamará a los delegados de ambas partes, a efecto de proponerles las bases de arreglo que su prudencia le dicte, acordados por la mayoría de los integrantes del tribunal. (Artículo 385 del Código de Trabajo).



El convenio que se suscriba será obligatorio para las partes, en el caso de haber arreglo el cual pondrá fin a la controversia y el plazo que se determine no puede ser menor de un año, si se omite este requisito, el término tácito será de un año; quedando el derecho de la parte que ha respetado el convenio de declararse en huelga o paro según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, o solicitar la ejecución del convenio en la vía judicial, y el pago de daños y perjuicios que se determinen. (Artículo 386 del Código de Trabajo).

Si las recomendaciones del tribunal de conciliación no fueren aceptadas, puede repetir el procedimiento por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. (Artículo 387 del Código de Trabajo).

En caso de inasistencia de los delegados de alguna de las partes, el tribunal de conciliación los hará comparecer por medio de la fuerza pública, a menos que se pruebe una justa causa. (Artículo 388 del Código de Trabajo).

En el caso de haberse agotado los procedimientos de conciliación y sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o hayan convenido someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe sobre los motivos de la controversia y lo enviará a la inspección general de trabajo. (Artículo 389 del Código de Trabajo).

En el artículo anterior se hace referencia a un informe, el cual será firmado por todos los miembros del tribunal de conciliación así como por su secretario; o en su caso, el convenio de arreglo. (Artículo 390 del Código de Trabajo).



Todas las resoluciones y las actuaciones del tribunal de conciliación constituido legalmente, no pueden ser anuladas por razones de incompetencia. (Artículo 392 del Código de Trabajo).

Todos los procesos de conciliación no pueden durar más de quince días, desde el momento en que el juez de trabajo recibe el pliego de peticiones con todos los requisitos establecidos en la ley. (Artículo 393 del Código de Trabajo).

Si dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación y de no llegarse a un acuerdo para acudir a un arbitraje, cualquiera de las partes por medio de sus delegados, puede pedir al juez de trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a huelga o al paro. (Artículo 394 del Código de Trabajo).

Los trabajadores gozan del derecho de veinte días para ir a la huelga calificada legal, si no hubiere arreglo o suscrito compromiso de ir al arbitraje, a partir del momento de que se le notifique la resolución que confirma el pronunciamiento del juez; la regla es igual para los patronos pero el plazo para el paro es de tres días pasado el término sin haberla declarado deben ir al arbitraje obligatorio. (Artículo 395 del Código de Trabajo).

A. Trámite

1. Constitución del comité ad-hoc, con tres delegados, encargados del plan de quejas o solicitudes, verbal o por escrito. (Artículo 374 del Código de Trabajo).



2. Cuando exista arreglo directo, se levanta el acta correspondiente y se envía copia auténtica a la inspección general de trabajo. (Artículo 375 del Código de Trabajo).

3. Constituido el comité ad-hoc debe darse aviso mediante nota a la inspección general de trabajo dentro de los siguientes 5 días al de su nombramiento. (Artículo 376 del Código de Trabajo).

4. Se entrega el pliego de peticiones al juez, en duplicado, con los requisitos que establece el Artículo 381 del Código de Trabajo; quien notificará a la parte emplazada, para el efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar represalias. (Artículos 378 y 379 del Código de Trabajo).

5. Toda terminación de contrato debe hacerse por medio de autorización judicial, en forma de incidente. El juez actuará de oficio o por denuncia a reinstalar al trabajador despedido, en caso de no observarse el procedimiento. (Artículo 380 del Código de Trabajo).

6. Dentro de las doce horas siguientes de recibido el pliego de peticiones, el juez formará el tribunal de conciliación. (Artículo 382 del Código de Trabajo).

7. El tribunal de conciliación convocará a las partes a su comparecencia dentro de las treinta y seis horas de su constitución. (Artículo 384 del Código de Trabajo).

8. Dos horas antes de la fijada, el tribunal de conciliación oirá separadamente a las partes. Luego deliberará y propondrá bases generales de arreglo. (Artículo 385 del Código de Trabajo).

9. Si hubiera arreglo las partes firmarán y se concluye el conflicto. Si las recomendaciones del tribunal de conciliación no fueran aceptadas, éste podrá repetir por una sola vez el procedimiento. (Artículos 386 y 387 del Código de Trabajo).

10. Agotada la conciliación se pueden dar dos opciones:
 - a) Cuando existe compromiso de ir al arbitraje. Todas las actas servirán de base para el juicio respectivo. (Artículos 390, 391, 393 del Código de Trabajo).

 - b) Sin compromiso de arbitraje y fracasada la conciliación los delegados pedirán al juez que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, necesario antes de ir a la huelga o paro.

A partir de la notificación los trabajadores gozan del plazo de veinte días para ir a la huelga y los patronos de tres días para ir al paro. Pasado el término sin haberla realizado deben ir al arbitraje obligatorio. (Artículos 394, 395, 396 del Código de Trabajo).

6.4. Efectos comunes

Desde el momento en que se dicta resolución judicial que ordena la reinstalación del trabajador dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, siendo ésta favorable al trabajador, surte los siguientes efectos:

- 1) Reintegrar al trabajador despedido a sus labores, en iguales condiciones, mismo salario, y otros.
- 2) El trabajador goza del derecho del pago de los salarios dejados de percibir.
- 3) Imposición de multa a la parte patronal infractora.
- 4) Las responsabilidades penales y civiles que correspondan.

A. Efectos negativos

Cuando la resolución judicial que ordena la reinstalación del trabajador dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, a pesar de encontrarse ejecutoriada, no surte efectos jurídicos de reintegrar al trabajador a sus labores porque la parte patronal hace caso omiso de la misma, trae como consecuencia:

- 1) La imposición de una multa a la parte infractora.



- 2) El derecho del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo sin su responsabilidad.
- 3) El derecho del trabajador al no poderse ejecutar la resolución de reinstalación pierde su eficacia.

B. Derechos provenientes de la reinstalación

El trabajador tiene derecho a solicitar el pago de los salarios dejados de percibir y demás prestaciones, cuando voluntariamente la parte patronal no lo hace, y debe acudir al juez de trabajo para pedir la aprobación de la liquidación de todo lo que le adeudan, en la vía de los incidentes, dicha resolución que aprueba la liquidación es título ejecutivo.

El trabajador también goza del derecho de demandar por daños y perjuicios al patrono, derivado del incumplimiento de la resolución judicial mencionada.

La reinstalación es el derecho que tiene por objeto que el trabajador regrese a sus labores por una orden judicial, este caso se da cuando se plantea un conflicto colectivo de carácter económico social, desde el momento de presentar el pliego petitorio al juez competente y admitido para su trámite, se goza de inamovilidad y toda terminación de contrato debe hacerse con autorización judicial.



Hay una serie de procedimientos que pueden llevarse a cabo para solucionar el problema, sin embargo al estar firme la resolución judicial y ésta no es cumplida por la parte patronal, este incurre en el delito de desobediencia, según el Artículo 414 del Código Penal, el cual establece lo siguiente:

“Quien desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, será sancionado con multa de cinco mil a cincuenta mil quetzales.”

Sanción que no se lleva a cabo porque los trabajadores ven frustrados sus intentos por ser reinstalados y no cuentan con el recurso económico, por los salarios que han dejado de percibir, por lo que desisten de continuar el litigio dejándolo todo para buscar un nuevo trabajo.





CONCLUSIONES

1. El incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador, dictadas por los jueces de trabajo y previsión social, dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, afecta directamente los derechos de los trabajadores.
2. Las resoluciones que ordenan la reinstalación del trabajador, dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, cuando no son acatadas por el patrono, éstas pierden eficacia jurídica para restituir los derechos de los trabajadores, por carecer de fuerza coercitiva.
3. Se demostró que la falta de cumplimiento de las resoluciones de reinstalación de los trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, se debe a la inexistencia de normas legales que las hagan coercibles.
4. La poca eficacia de las resoluciones que ordenan la reinstalación del trabajador, dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, al dejar al trabajador sin una respuesta a sus demandas laborales, viola los principios de la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala, en materia laboral.





RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los honorables diputados del Congreso de la República de Guatemala, con base en la investigación realizada y al estudio teórico y práctico de la misma, realice una reforma a los Artículos del Código de Trabajo que se relacionan con la reinstalación; en especial el Artículo 379 del Código de Trabajo que regula la reinstalación de los trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social.
2. Las organizaciones sindicales del país deberían proponer una reforma legal ante el Congreso de la República de Guatemala, para que derogue la existencia de una segunda orden de reinstalación que solo provoca tardanza; que modifique el Artículo 414 del Código Penal, delito de desobediencia imponiéndose una multa y la pena de prisión al patrono infractor, con el propósito de hacer más efectiva la resolución judicial que ordena la reinstalación del trabajador dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social.
3. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, proponga una iniciativa de ley para que el Congreso de la República de Guatemala, reforme la legislación laboral vigente, en el sentido de que las empresas, dependiendo de su capacidad económica, puedan constituir el pago de una fianza, que garantice el cumplimiento de los derechos laborales como el pago de las prestaciones correspondientes a los trabajadores.



4. Que a través de proyectos de ley propuestos por el movimiento sindical, el honorable Congreso de la República de Guatemala promulgue una ley que contenga pena de prisión para la parte patronal que incurra en la falta de pago de salarios, de igual forma que el delito de negación de asistencia económica; debido a que el salario sirve de base para la sobrevivencia de la familia del trabajador, quien únicamente vende la fuerza de su trabajo y para evitar los despidos de trabajadores en forma arbitraria, dándole un verdadero sentido de derecho tutelar de los trabajadores.



ANEXOS





ANEXO I

Boleta de encuesta No. 1

La presente encuesta tiene una finalidad de estudio académico y está dirigida a trabajadores del Juzgado de Trabajo y Previsión social del Municipio y Departamento de San Marcos, dentro del trabajo de graduación titulado Efectos Económicos del Incumplimiento de las Resoluciones Judiciales que Ordenan la Reinstalación del Trabajador en los Conflictos Colectivos.

Nombre _____

1. ¿Se ha tramitado en este Juzgado de Trabajo y Previsión Social algún conflicto colectivo de carácter económico social?

Si _____

No. _____

2. ¿Cuál es la principal causa que motiva plantear un conflicto colectivo de carácter económico social?

a) Estabilidad laboral _____

b) Mejoras económicas _____

c) Otras _____



3. ¿Cuál ha sido la respuesta de la parte patronal en su mayoría en el cumplimiento de las resoluciones de reinstalación?

a) Acatar la resolución _____

b) Desobedecer las resoluciones _____

4. ¿Cuál cree usted que es el mayor perjuicio que sobrelleva el trabajador al incumplir con la reinstalación en su trabajo, dictada a su favor y no poderse ejecutar favorablemente para este.

a) Económico. _____

b) Laboral. _____

c) Social. _____



ANEXO II

Boleta de encuesta No. 2

La presente encuesta tiene una finalidad de estudio académico y está dirigida a Abogados en ejercicio profesional del Municipio y Departamento de San Marcos, dentro del trabajo de graduación titulado Efectos Económicos del Incumplimiento de las Resoluciones Judiciales que Ordenan la Reinstalación del Trabajador en los Conflictos Colectivos.

Nombre _____

1. ¿Con su experiencia como Abogado del Municipio y Departamento de San marcos cuantos conflictos colectivos de carácter económico social ha asesorado _____

2. ¿Ha acompañado alguna vez un proceso de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social?

Si _____ No. _____

3. ¿según su experiencia y su conocimiento técnico, si una resolución judicial que ordena una reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter



económico social, después de todos sus apremios no puede ejecutarse en forma favorable a los trabajadores cual es el problema fundamental?

a) La falta de una norma legal? _____

b) El retardo Malicioso del tribunal? _____

c) otra? _____

4. ¿Cuál cree usted que es el mayor perjuicio que sobrelleva el trabajador al incumplir con la reinstalación en su trabajo, dictada a su favor y no poderse ejecutar favorablemente para este.

a) Económico. _____

b) Laboral. _____

c) Social. _____

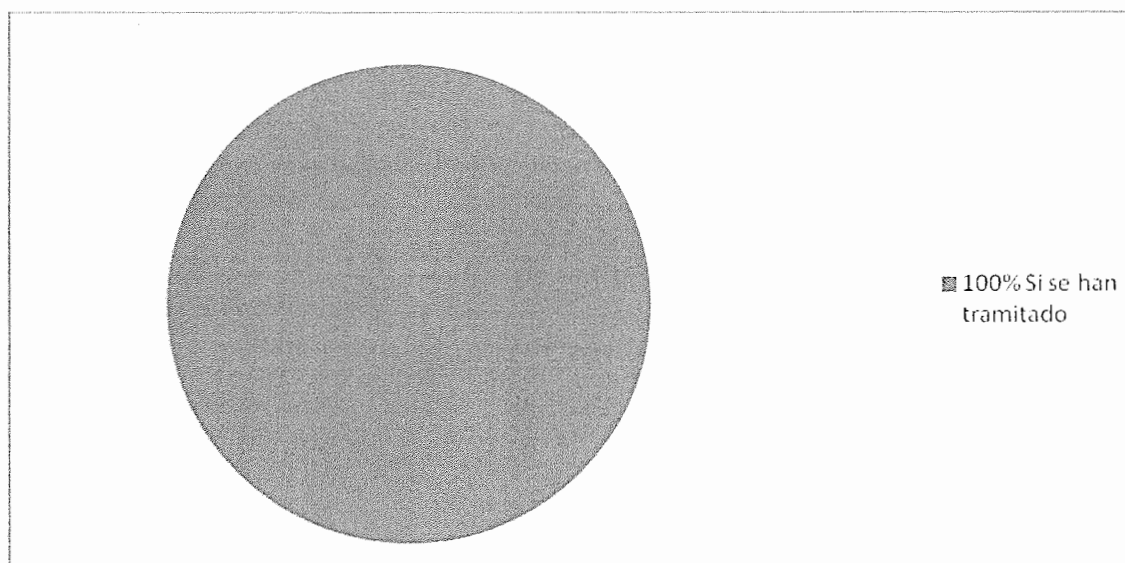
ANEXO III

Análisis, interpretación y gráficas de la encuesta dirigida a trabajadores del juzgado de trabajo y previsión social del municipio y departamento de San Marcos, dentro del trabajo de graduación titulado efectos económicos del incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador en los conflictos colectivos, de las que se obtienen los siguientes resultados:

1. ¿Se ha tramitado en este juzgado de trabajo y previsión social algún conflicto colectivo de carácter económico social?

Si _____ No. _____

En esta pregunta el 100% de los encuestados manifestó afirmativamente a la interrogante planteada.





ANEXO IV

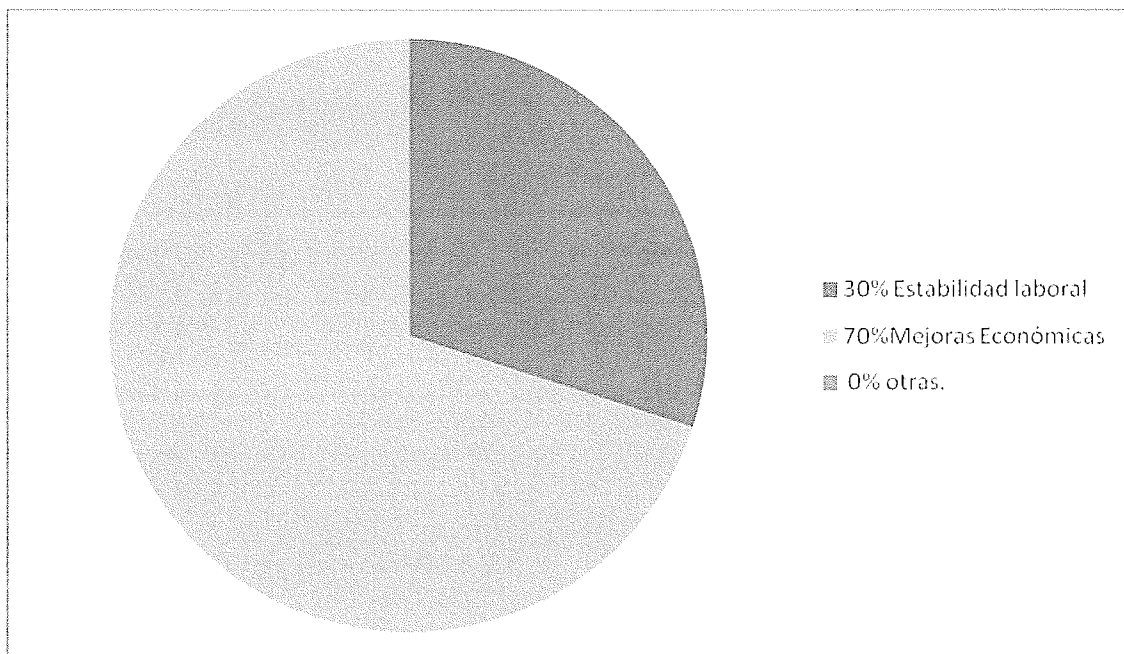
2 ¿Cuál es la principal causa que motiva plantear un conflicto colectivo de carácter económico social?

a) Estabilidad laboral_____

b) Mejoras económicas_____

c) Otras_____

En la interpretación de esta pregunta, el 70% de los encuestados manifestó que las mejoras económicas forman la base de iniciar un conflicto colectivo de carácter económico social mientras que el 30 % indicó que la estabilidad laboral es lo que motiva un movimiento de esta naturaleza.





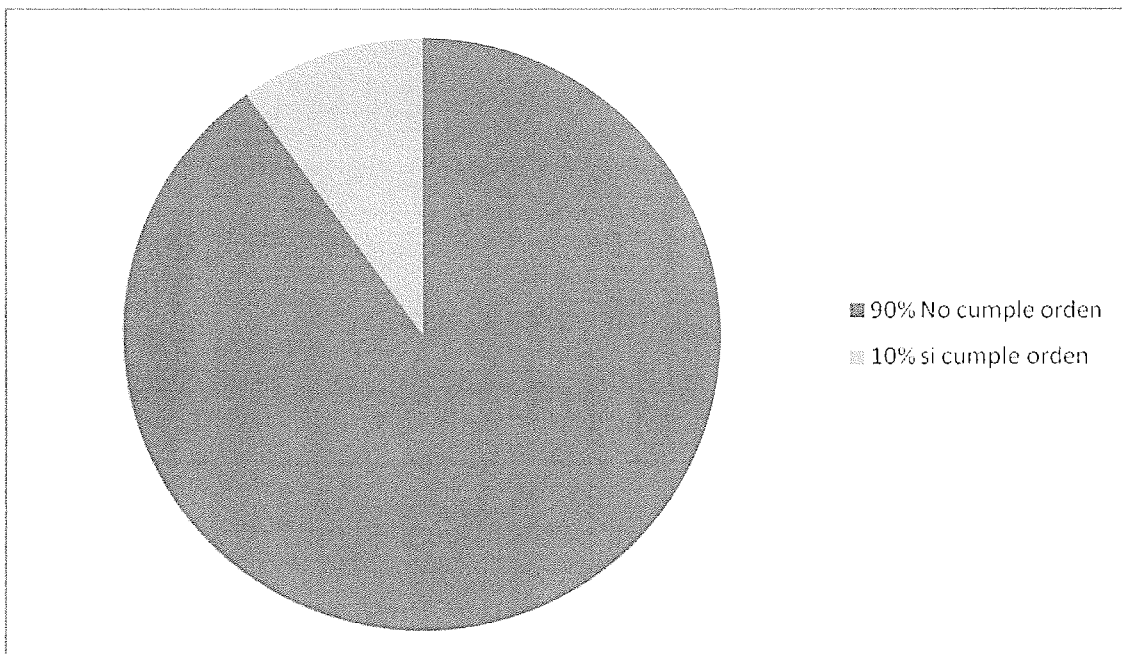
ANEXO V

3. ¿Cuál ha sido la respuesta de la parte patronal en su mayoría en el cumplimiento de las resoluciones de reinstalación?

a) Acatar la resolución _____

b) Desobedecer las resoluciones _____

El 90% de los encuestados manifestó en esta pregunta que, no son acatadas por los patronos las órdenes judiciales de reinstalación, por lo que los trabajadores se ven en la necesidad de continuar acudiendo al órgano jurisdiccional a hacer valer su derecho, mientras el 10% indicó que si se cumplen.





ANEXO VI

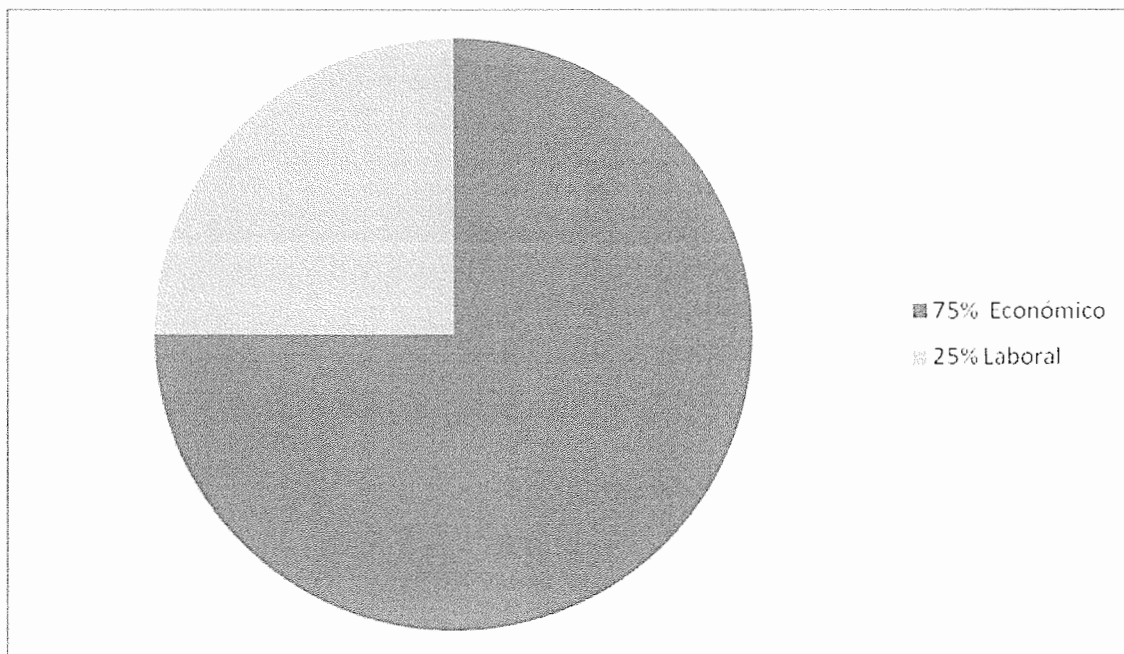
4. ¿Cuál cree usted que es el mayor perjuicio que sobrelleva el trabajador al incumplir con la reinstalación en su trabajo, dictada a su favor y no poderse ejecutar favorablemente para este.

a) Económico. _____

b) Laboral. _____

c) Social. _____

En la interpretación de esta pregunta, se encuentra que el 75% de los encuestados manifestó que el perjuicio económico es lo que más ve menos cavado el trabajador, en la falta de cumplimiento de reinstalación. Y el 25% restante indico que las cuestiones laborales son las que se ven más afectadas.



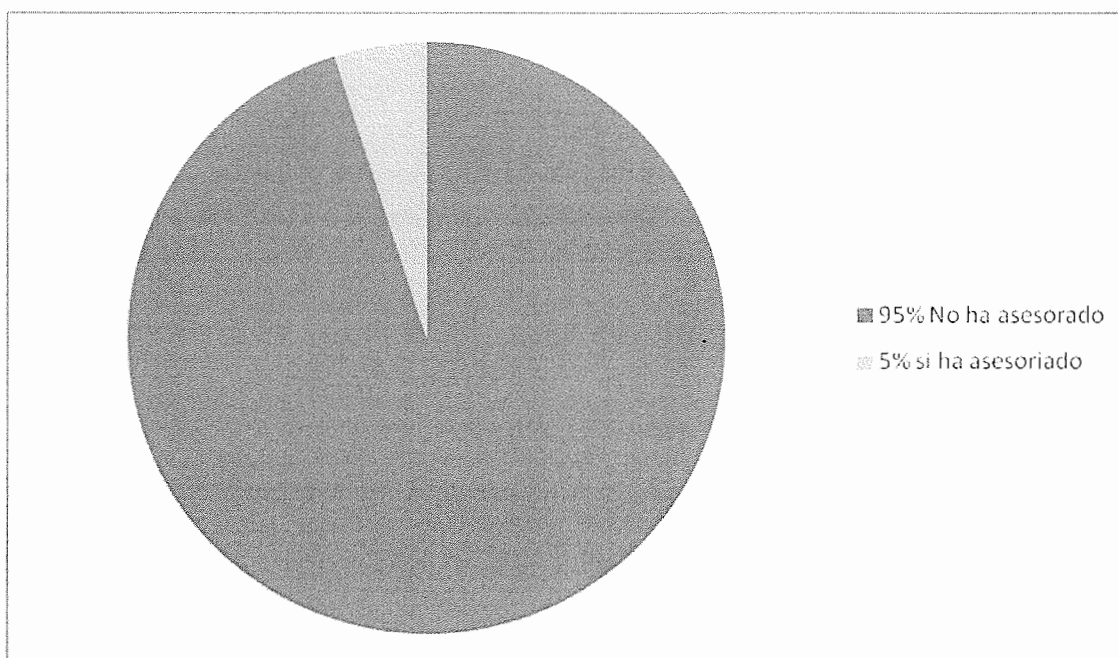


ANEXO VII

Análisis, interpretación y gráficas de la encuesta dirigida a abogados en ejercicio profesional del municipio y departamento de San Marcos, dentro del trabajo de graduación titulado efectos económicos del incumplimiento de las resoluciones judiciales que ordenan la reinstalación del trabajador en los conflictos colectivos.

1. ¿Con su experiencia como abogado del municipio y departamento de San Marcos cuantos conflictos colectivos de carácter económico social ha asesorado_____

Como resultado de esta pregunta, el 95% de los profesionales encuestados no ha realizado asesoría a esta clase de conflictos argumentando que son los bufetes populares los que llevan este tipo de casos, y el 5% indicó que si ha asesorado este tipo de casos.



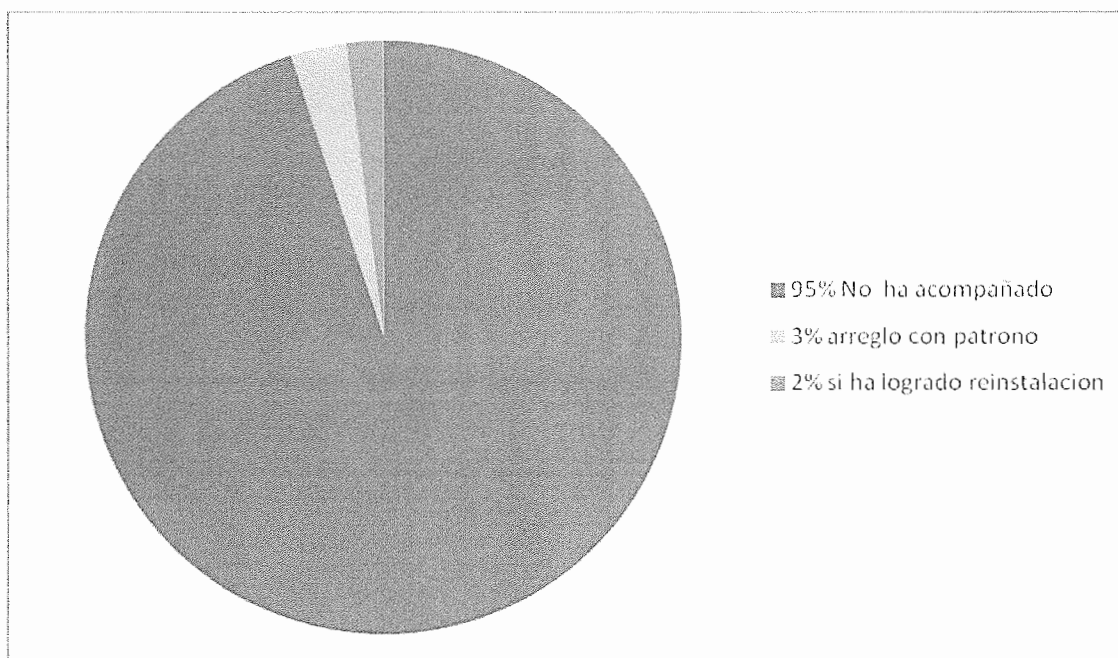


ANEXO VIII

2. ¿Ha acompañado alguna vez un proceso de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social?

Si _____ No. _____

El 95% de los encuestados manifestó que no; mientras que el 3% si han llegado a un arreglo con el patrono y el 2% indicó que si se ha cumplido la resolución dictada por el juzgado correspondiente, logrando la reinstalación luego de una ardua labor.





ANEXO IX

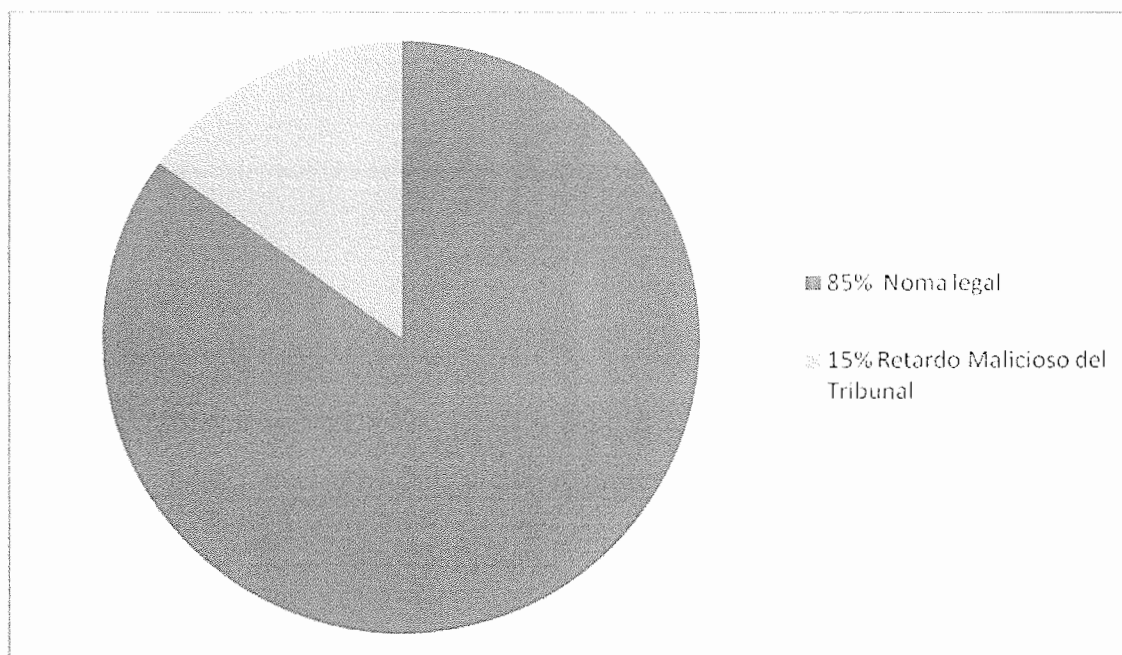
3. ¿según su experiencia y su conocimiento técnico, si una resolución judicial que ordena una reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, después de todos sus apremios no puede ejecutarse en forma favorable a los trabajadores cual es el problema fundamental?

a) La falta de una norma legal? _____

b) El retardo malicioso del tribunal? _____

c) Otra? _____

La falta de una norma legal fue predominante, ya que el 85% de los encuestados manifestó que la legislación vigente está muy débil en ese aspecto y necesita reformas que pongan sanciones más severas a los infractores; mientras que el 15 % restante manifestó que existe desinterés por parte de los tribunales competentes.





ANEXO X

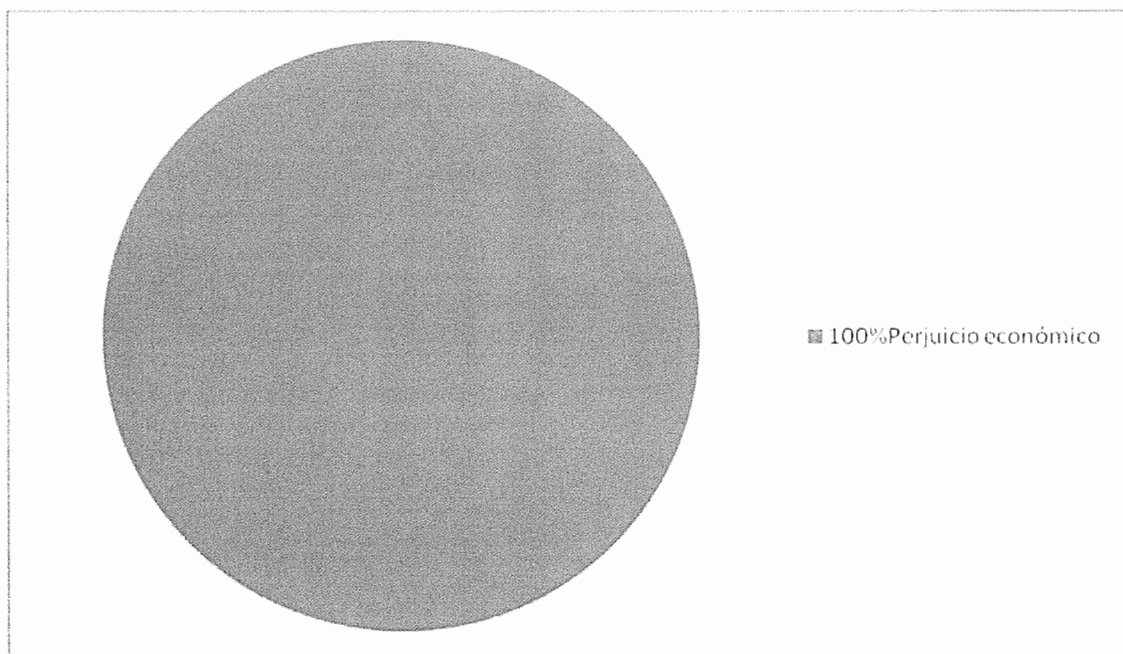
4. ¿Cuál cree usted que es el mayor perjuicio que sobrelleva el trabajador al incumplir con la reinstalación en su trabajo, dictada a su favor y no poderse ejecutar favorablemente para este.

a) Económico. _____

b) Laboral. _____

c) Social. _____

En la interpretación de esta encuesta, el 100% de los encuestados manifestó que el factor económico es lo que más afecta a los trabajadores al no lograr la reinstalación por falta de cumplimiento de la resolución judicial.







BIBLIOGRAFÍA

- AISC. **Estudio de derecho laboral**. Guatemala, editorial universitaria, 2006.
- BINO PONCE, Carlos Enrique. **Derecho individual del trabajo**. México, editorial Porrúa Pérez, 2002.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos aires, Argentina, editorial Heliasta S.R.K., 1979.
- CALDH. **Manual de trámites y procedimientos administrativos y judiciales del derecho colectivo de trabajo**. Guatemala, editorial continental, 2003.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Guatemala, Tercera edición, Litografía Orión, 1999.
- ESQUIVEL, Jorge Alfredo. **El fondo de la garantía salarial y la necesidad de su inclusión en el Artículo 61 del Código de Trabajo**. Tesis. Guatemala, mayo, 2009.
- ESPASA. **Diccionario jurídico**. Siglo XXI Lex, nueva edición actualizada.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El procedimiento laboral**. Guatemala, 1980.
- MORALES DÍAZ, Hugo René. **Proyecto de capacitación y asistencia legal al movimiento sindical en Guatemala**. Guatemala, editorial Prodeca, 2003.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Editorial Heliasta, 28ª. Edición, 2001.
- RECINOS VÁSQUEZ, Eva M. **Efectos que causan los conflictos colectivos de carácter económico social en la administración pública**. Tesis, Guatemala, marzo, 2006.
- SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Guatemala, primera edición, Imprenta y litografía Los Altos.



Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, del 14 de enero de 1986.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Convención Americana de Derechos Humanos Pacto de san José. Decreto No. 6-78.

Convención 169 de la Organización Internacional del Trabajo. OIT., sobre pueblos indígenas y tribales, declarada en 1989.

Declaración universal de Derechos Humanos. DUDH. adoptada en su resolución 217 A, III, el 10 de diciembre de 1948 en París, Francia.

Recopilación de instrumentos internacionales de Derechos Humanos. Publicaciones unidas, volumen I, Costa Rica 2002.