

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

**REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL POR COMITÉS AD HOC**

ESTUARDO ALEJANDRO ALFONSO ILLESCAS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

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

**REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL POR COMITÉS AD HOC**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ESTUARDO ALEJANDRO ALFONSO ILLESCAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 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 Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

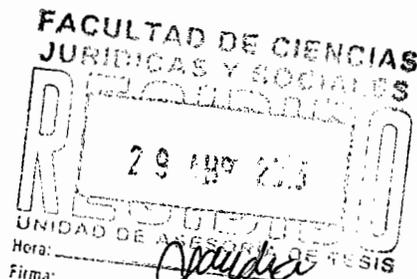
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Lic. Carlos Humberto Gómez Lanza
Abogado y Notario**

Guatemala 07 de abril del año 2015

**Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala**



Distinguido Doctor:

Después del nombramiento recaído en mi persona con fecha siete de agosto del año dos mil catorce asesoré la tesis del bachiller Estuardo Alejandro Alfonso Illescas que se intitula: **“REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL POR COMITÉS AD HOC”**, manifestándole lo siguiente:

1. Después del análisis de la tesis, se establece que la misma es un útil aporte que se relaciona con lo esencial de dar a conocer el procedimiento para resolver los conflictos colectivos de trabajo.
2. Al desarrollar los capítulos de la tesis se emplearon diversos métodos de investigación, los cuales fueron de bastante utilidad para llevar a cabo el trabajo de investigación de forma metódica y ordenada. Con el método descriptivo, se sintetizaron los conflictos colectivos de carácter económico-social; con el método sintético, se describieron las posibles soluciones; y con el método deductivo, se fundamentó la necesidad de su regulación.
3. El sustentate redactó su tesis utilizando un lenguaje acorde y de interés para la ciudadanía guatemalteca, estudiantes y profesionales interesados en la obtención de información relacionada con el tema investigado relativo al elevado grado de conflictividad de actualidad.
4. El tema de la tesis resulta ser de bastante interés, ya que permite conocer los motivos por los cuales el Ministerio de Trabajo no delimita y especifica los procedimientos de formación de los comités ad hoc en el país. Además, se redactaron ordenadamente las conclusiones, recomendaciones, citas bibliográficas y bibliografía en base a los lineamientos exigidos por la Unidad de Asesoría de Tesis.

Lic. Carlos Humberto Gómez Lanza
Abogado y Notario



5. Los objetivos de la tesis dieron a conocer las soluciones a la problemática planteada. La hipótesis formulada fue efectivamente comprobada y señaló los motivos por los cuales se tiene que regular lo relacionado con las actuaciones, formación y creación de los comités ad hoc, así como también su intervención en los conflictos sociales en el ámbito jurídico guatemalteco.

La tesis reúne los lineamientos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Licenciado
Carlos Humberto Gómez Lanza
Abogado y Notario

Lic. Carlos Humberto Gómez Lanza
Asesor de Tesis
Colegiado 11263



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 29 de abril de 2015.

Atentamente, pase a el LICENCIADO JOSÉ JORGE GRANADOS MAYES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante ESTUARDO ALEJANDRO ALFONSO ILLESCAS, intitulado: "REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL POR COMITÉS AD HOC".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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 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 estimen pertinentes".

DR. BONERGER AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/darao.





Lic. José Jorge Granados Mayes
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala 08 de mayo del año 2015

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Doctor Mejía Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que procedí a la revisión de tesis del bachiller Estuardo Alejandro Alfonso Illescas, según nombramiento de fecha veintinueve de abril del año dos mil quince, que se intitula: **"REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL POR COMITÉS AD HOC"**. Después de la revisión al trabajo recaído en mi persona, le informo que:

- a) El trabajo de tesis abarca un contenido técnico y científico que estudia y analiza jurídicamente la importancia de la regulación de los conflictos colectivos de carácter económico-social por comités ad hoc.
- b) En el desarrollo de la tesis se empleó la metodología y técnicas de investigación adecuadas. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, el cual dio a conocer los comités ad hoc; el sintético, determinó sus clases; el inductivo, estableció los conflictos colectivos de trabajo, y el deductivo, señaló la conflictividad actual. El procedimiento para la elaboración de la misma, abarcó las técnicas de fichas bibliográficas y la documental; con las cuales se obtuvo la información doctrinaria y legal actualizada.
- c) En lo relacionado a la redacción, el ponente durante el desarrollo de la tesis empleó un lenguaje adecuado. Los objetivos determinaron e identificaron las causas limitantes de la resolución de conflictos colectivos de trabajo.
- d) En lo concerniente a la contribución científica del trabajo llevado a cabo por el sustentante, es fundamental para la sociedad guatemalteca debido a que analiza jurídicamente lo fundamental de la regulación legal del tema de tesis que se investigó.

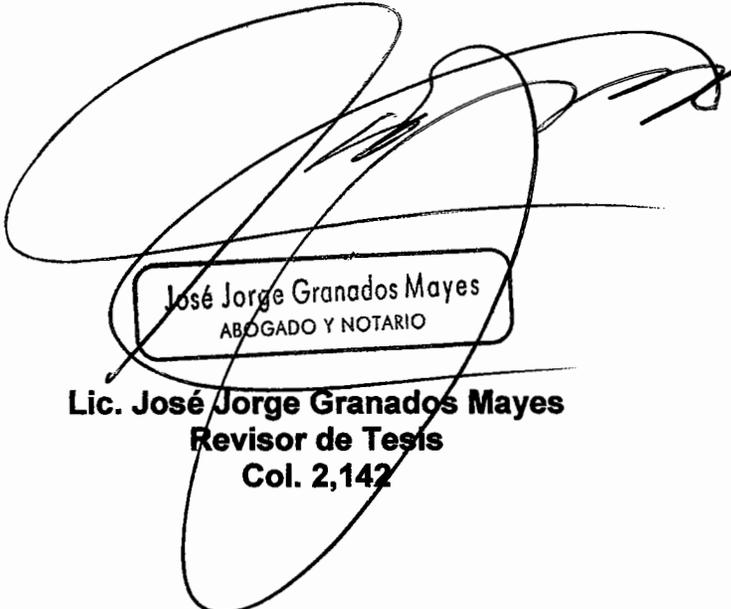


Lic. José Jorge Granados Mayes
ABOGADO Y NOTARIO

- e) La redacción de las conclusiones y recomendaciones de la tesis, tienen congruencia con los capítulos desarrollados.
- f) Personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas respectivas al proceso de investigación, empleando los métodos y técnicas apropiados, que permitieron la comprobación de la hipótesis formulada, relativa a la importancia la regulación de los procedimientos de resolución de conflictos económico sociales por parte de los comités ad hoc.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.



José Jorge Granados Mayes
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. José Jorge Granados Mayes
Revisor de Tesis
Col. 2,142



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ESTUARDO ALEJANDRO ALFONSO ILLESCAS, titulado REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL POR COMITÉS AD HOC. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

[Handwritten signature]



BAMO/srrs
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO




DEDICATORIA

A DIOS:

Quien siempre ha estado conmigo, por ser Él quien me lo ha dado todo, Jesús de la Merced, gracias ya que sé me cuidas y proteges, San Judas Tadeo por darme la oportunidad que siempre pedí.

A MI ESPOSA:

Ivonne Alvarado, sabes bien que siempre has sido el amor de mi vida, que siempre he estado enamorado y porque desde el momento que aceptaste mi amor he dado todo y especialmente porque con tu amor es posible este momento. Tus sueños son mis metas, mi bella esposa y cada día contigo es único y especial. Gracias por existir y por siempre estar allí.

A MIS HIJOS:

María Alejandra y Luis Estuardo, mis dos angelitos, mis dos ojos, mis dos grandes tesoros, día con día he tratado de ser el mejor padre y que mis acciones sean para ustedes un ejemplo de vida, siempre estaré con ustedes hasta el final.

A MI MADRE Y ABUELA:

Shenny Illescas, mi madre, por ser aquella mujer que me enseñó a seguir adelante, quien me cuidó con todo su corazón y dejó todo para darme lo que necesitaría. Abi (Q.E.P.D.), porque siempre estuviste preocupada por mí y sé que desde allá estarás orgullosa.



A MIS TÍOS Y TÍAS:

Judith, Sonia, Aida y René, porque a pesar de la lejanía siempre han estado al pendiente de mi familia.

A MIS PRIMOS:

Por su apoyo incondicional, por estar pendientes de mis logros.

A MI SUEGRA Y MIS CUÑADOS:

Porque junto a su familia, siempre me han creído y apoyado.

A MIS AMIGOS:

Ustedes siempre les he dicho, que la vida es como un tren, gracias por subir a mi tren y ser fundamentales en los momentos más importantes de mi vida.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme formado como profesional siempre con conciencia social.

A:

Por ser parte de este momento tan importante.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo.....	1
1.1. Principios del derecho del trabajo.....	1
1.2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca	4
1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo.....	11
1.4. Conceptos y definiciones del derecho del trabajo.....	11
1.5. Naturaleza del derecho del trabajo.....	12
1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo.....	12
1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo.....	12
1.5.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.....	13
1.5.4. Concepción social del derecho del trabajo.....	13
1.6. Las fuentes tradicionales del derecho laboral.....	13
1.6.1. Fuentes reales.....	13
1.6.2. Fuentes formales.....	14
1.6.3. Fuentes históricas.....	14
1.6.4. Las fuentes específicas del derecho laboral.....	14
1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	15
1.8. La interpretación del derecho del trabajo.....	16
1.9. Los sujetos del derecho individual del trabajo.....	17

1.9.1. Trabajador.....	17
1.9.2. El patrono y la empresa.....	18
1.9.3. Sustitución del patrono.....	18
1.9.3.1. Los auxiliares del patrono.....	19

CAPÍTULO II

2. Factores de importancia en los conflictos económicos sociales.....	21
2.1. El trabajo y la sociedad.....	21
2.2. El trabajo y la vida social.....	26
2.3. Factores de importancia.....	28
2.4. Papel de la OIT en lo relativo a las relaciones laborales.....	29
2.5. Medidas promotoras de igualdad.....	30

CAPÍTULO III

3. La determinación de las relaciones laborales y la economía en los conflictos económicos sociales.....	33
3.1. Economía.....	33
3.2. Relaciones laborales y economía.....	35
3.3. Causas del desequilibrio económico en el país.....	37
3.4. Problemática de actualidad.....	41
3.5. La influencia de la crisis económica en materia laboral.....	42



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Resolución de conflictos económicos sociales.....	47
4.1. Clases de conflictos.....	47
4.1.1. Los conflictos individuales.....	48
4.1.2. Los conflictos colectivos.....	49
4.1.2.1. Los conflictos pluriindividuales.....	54
4.1.2.2. Los conflictos impropios.....	55
4.2. Métodos de resolución de conflictos económicos sociales.....	57
4.2.1. Sistemas tradicionales y vigentes.....	57
4.2.1.1. La gestión judicial.....	58
4.2.1.2. La prejudicialidad administrativa.....	59
4.2.1.3. La gestión administrativa.....	63
4.3. La negociación directa.....	73
4.4. Resolución de conflictos colectivos de carácter económico social por medio de comités ad hoc.....	74
4.4.1. Elementos	75
4.4.2. Características.....	78
4.4.3. Finalidad.....	79
4.4.4. Limitaciones.....	80
4.5. Análisis jurídico crítico para promulgar por acuerdo ministerial la regulación del procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social por comités ad hoc, suscrito por el	



	Pág.
Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.....	81
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN

El tema elegido señala que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante muchos años ha impulsado la negociación colectiva en todos los países y con la misma se ha consagrado la obligación solemne de fomentar programas que permitan lograr el reconocimiento del derecho de negociación colectiva.

Los objetivos de la tesis establecieron un orden lógico basado en antecedentes históricos, los cuales han contribuido a establecer las relaciones entre patrón y trabajador. Por tal razón, se busca con los datos obtenidos regular y fundamentar todas las negociaciones de tipo económico-social y que estos conflictos se resuelvan por comités ad hoc. La hipótesis formulada fue comprobada y se concretó en identificar las causas por las cuales no se ha regulado el procedimiento para la resolución de conflictos de carácter económico social, por parte de los comités ad-hoc en el ámbito jurídico guatemalteco, explicando la problemática social que enfrenta el ámbito laboral, al no normar lo relativo a la regulación de los procedimientos de resolución de conflictos económicos sociales por parte de los comités ad-hoc, como política de mejorar la productividad, desempeño y calidad laboral.

Se realizó la presente investigación con los siguientes métodos: deductivo, que parte de verdades y aseveraciones generales para llegar a conclusiones específicas, esto es aplicado en la recopilación de la información del primer capítulo, el cual consta de los principios laborales en la legislación guatemalteca, conceptos y definiciones, naturaleza



y fuentes del derecho del trabajo y como punto medular de este capítulo en cuanto a los sujetos del derecho; el capítulo dos, indica los factores de importancia en los conflictos económico sociales, la influencia que tiene el trabajo con la sociedad, el trabajo y la vida social y el papel de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en lo relativo a las relaciones laborales; el tercer capítulo, señala las relaciones laborales y la economía como elementos fundamentales en los conflictos económico sociales; y el cuarto capítulo, estudia las clases de conflictos económicos sociales, así como también los métodos que se establecen en la legislación y la vida laboral diaria y la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social por medio de comités ad hoc, los cuales como mecanismo legal posee elementos, características, finalidades y limitaciones.

De la presente investigación, se concluye con un análisis crítico, el cual establece la necesidad de promulgar un acuerdo ministerial el cual regule el procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social por comités ad hoc, el cual debe ser suscrito por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que el derecho laboral como se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, es plenamente tutelar a favor de la parte trabajadora, de allí su importancia. Es de esta manera, que el tema expuesto en el presente trabajo de tesis ha sido desarrollado ampliamente y con el cual se destacó la importancia de la institución laboral, brindando un panorama general del problema, en la forma más objetiva e idónea, para favorecer una verdadera cultura apegada a la norma laboral, respetada por los sujetos dentro de las relaciones laborales y apegada a la normativa laboral.



CAPÍTULO I

1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo

En un principio y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones, sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales. "Es una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de actualidad tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro." ¹

La denominación que aún se hace conocer en el término propuesto, es la de derecho social, posee muchos significados como derecho del trabajo y tiene una connotación precisa.

1.1. Principios del derecho del trabajo

Antes de hacer referencia a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, se considera apropiado hacer un esbozo general del tema. "Debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho,

¹ Santorini, Edith. **Derecho de trabajo**. Pág. 6.

se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y en algunos casos, se engloban varios en uno mismo".²

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, se manifiesta que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".³

Más importante que cualquier definición, resulta la descripción de los principios que aceptando las tesis de autores reconocidos recomiendan que son jurídicos, normativos y de relajamiento. Se pueden recalcar tres elementos sobre dicha noción, así:

- "Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí, que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
- Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho y

² Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Pág. 55.

³ **Ibid.**

no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

- Todos los principios deben tener alguna conexión, dilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna."⁴

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, se manifiesta que la función de los mismos es la siguiente:

- Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete

“Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de

⁴ Ibid. Pág. 56.

inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.”⁵

1.2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Aunque se conceptualizan como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión de que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios son resumidos de la manera siguiente:

- Tutelar.

- De irrenunciabilidad.

- Imperatividad.

- Realismo y objetividad.

- Democrático.

- Sencillez o antiformalismo.

⁵ Santorini. **Ob.Cit.** Pág. 15.

- Conciliatorio.

- Equidad.

- Estabilidad.

- a) Tutelar: puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes que es el trabajador."⁶

- b) Irrenunciabilidad: porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que manifiesta el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse en términos generales, como: "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de

⁶ Plá. Ob.Cit. Pág. 56.

una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, siendo los derechos concedidos por las leyes de carácter renunciable, a no ser que exista esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede, se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado, así como que no se explote a la necesidad y que impere la verdadera libertad no disminuida por las limitaciones económicas. Por lo general, se presentan daños a los familiares del trabajador y de los compañeros de trabajo, que se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo en referencia a la renuncia de sus derechos y a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida."⁷

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

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas

⁷ Ibid. Pág. 57.

jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se les denomina relativa y absoluta, que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): El primero, tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación y su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo, se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.”⁸

- Realismo y objetividad: este principio está concebido por la legislación en el cuarto considerando, literal "d" del Código de Trabajo. "Estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado en base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.”⁹ Y, es objetivo: "Porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”¹⁰

"Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que se encuentre determinada por la protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera.

⁸ **Ibid.** Pág. 57

⁹ **Ibid.** Pág. 60.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 60.

"En materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor."¹¹

Ello, es precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- d) Democrático: se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal "f", define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos."

- e) Sencillez o antiformalista: sin una correspondencia normativa y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es

¹¹ Ibid. Pág. 61.

igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad.

Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. El estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, el cual es un encuentro más acertado y firme al principio de sencillez en las formas de un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

- f) **Conciliatorio:** al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...".

Un ejemplo del desarrollo de este principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

- g) **Equidad:** mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción el desarrollo de la sociedad.
- h) **Estabilidad:** este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo.

Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden.

Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

1.4. Conceptos y definiciones del derecho del trabajo

"Derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos. El derecho del trabajo es el conjunto de principios,

normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo".¹²

1.5. Naturaleza del derecho del trabajo

Entre los principales conceptos y definiciones referentes al derecho del trabajo se encuentran:

1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta denominación determina que el trabajo se fundamenta en: "Un contrato que debe estar como los demás, que son el conjunto de normas que regulan las relaciones de tipo privado que la relación con las partes y son referentes a la coordinación de las normas que tienen carácter dispositivo."¹³

1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que: "Se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares, sino de carácter general."¹⁴

¹² **Ibid.** Pág. 70.

¹³ Santorini. **Ob.Cit.** Pág 19.

¹⁴ **Ibid.**

1.5.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma que: “Por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores.”¹⁵

1.5.4. Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. “Pues tiene características propias, peculiaridades, especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.”¹⁶

1.6. Las fuentes tradicionales del derecho laboral

El ordenamiento jurídico guatemalteco se basa en las siguientes fuentes:

1.6.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el

¹⁵ **Ibid.** Pág.20.

¹⁶ **Ibid.**

contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

1.6.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República). Según Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia. “Esto último no se aplica al derecho laboral.”¹⁷

1.6.3. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las disciplinas jurídicas.

1.6.4. Las fuentes específicas del derecho laboral

La fuente única del derecho del trabajo es la ley, siendo las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala:

¹⁷ López, Luis Alberto. **Derecho de trabajo**. Pág. 55.

- La Constitución Política de la República de Guatemala.

- Los convenios y tratados internacionales o regionales.

- Código de Trabajo.

- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.

- Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se citan los tratados, la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se cita a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente: "Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por el país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que se confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo,

siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables."¹⁸

"Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no constitucional o las convenciones colectivas y el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."¹⁹

1.8. La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. "Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador."²⁰

Al hablar del texto de la norma se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los artículos nueve y diez, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los artículos 106

¹⁸ **Ibid.** Pág. 60.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 69.

²⁰ Santorini. **Ob.Cit.** Pág. 25.

último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala y, 17 del Código de Trabajo.

1.9. Los sujetos del derecho individual del trabajo

En el ámbito laboral los sujetos dentro de la relación de trabajo son los siguientes:

1.9.1. Trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. "La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato".²¹

Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera, será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Conforme a la legislación laboral guatemalteca: "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".²²

²¹ Alonso García, Manuel. **Derecho de trabajo**. Pág. 26.

²² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 55.

1.9.2. El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale la que indica: "Patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada."²³

"Patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".²⁴

Conforme a la legislación laboral: 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.

1.9.3. Sustitución del patrono

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, se dirá que presupone:

- La existencia de una empresa o establecimiento.

- La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.

²³ **Ibid.** Pág. 60.

²⁴ Alonso. **Ob.Cit.** Pág. 36.

- La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica.
- El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello, podría definirse la sustitución patronal como: “La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil.

1.9.3.1. Los auxiliares del patrono

- Representante patronal: aparece regulado en el Artículo cuatro del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.
- Trabajador de confianza: por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los

representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas, aunque se tiene que reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

- **Intermediario:** es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo cinco del Código de Trabajo.

Sobre esta institución, se debe indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe en dirección del patrono, ni en relación de dependencia, ni por un salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

CAPÍTULO II

2. Factores de importancia en los conflictos económicos sociales

Cuando surgen los conflictos económicos sociales dentro del ámbito laboral, se puede determinar que son el resultado de los siguientes factores:

2.1. El trabajo y la sociedad

Se puede decir que el trabajo es el medio y la vía más corta de participación en lo social, en el sentido productivo, en el poder. Todos se encuentran de acuerdo que el ser humano es un individuo social y que su vida social forma parte de la esencia de su propia existencia, el trabajo es una actividad social y a través de él existe integración. En la sociedad, el trabajo se ha convertido en un factor muy importante de identidad personal y social, la persona se hace y se realiza desde el trabajo que la proyecta hacia fuera, esto lleva a pensar que ciertas actividades diarias y cotidianas como el trabajo, ejerce funciones importantes en la formación de la personalidad, así como en el fortalecimiento o debilitamiento de la autoestima a través de pensamientos lógicos o irracionales que también influyen en las relaciones familiares y sociales.

También el trabajo: “Es una función social que nos integra dentro del grupo que le da movilidad a las relaciones laborales.”²⁵ El trabajo se ha convertido en un factor importante de la identidad personal y social con lo cual se puede señalar que el trabajo

²⁵ Mendizabal, Antonio. **Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones.** Pág. 20.

identifica al ser humano con lo que es, siendo esta identificación la que puede conducir también por un camino autodestructivo pues llega a provocar ansiedad, baja autoestima y depresión porque el valor personal se proyecta en función del éxito profesional.

Si bien es cierto, cada uno de los seres humanos es una individualidad, pero por otro lado, no se puede negar que todos forman parte de una sociedad un género y una familia como núcleo de la misma.

Es en el seno familiar es en donde se empieza a aprender el valor de lo que significa pertenecer a un grupo cualquier que sea. Al propiciar un ambiente de seguridad, los miembros de la familia no se sienten solos puesto que cualquier cosa que suceda a uno de ellos afectará a los demás, en cualquiera de los roles en los que al individuo le corresponda desarrollarse.

Cada uno tiene su propio estatus y un lugar irremplazable. La necesidad de pertenencia sirve de motivación principal para su desarrollo como miembro de la sociedad, de la familia y dentro del ámbito laboral.

La familia entonces: “Se convierte en un ejemplo de grupo al que cada persona pertenece sin oportunidad de elección, y que trae consigo a otros grupos secundarios que influirán también en su formación como el origen étnico, la raza, la religión, la política, la situación económica, la posición social, el género y la nacionalidad, etc.”²⁶

²⁶ **Ibid.** Pág. 25.

La compatibilidad e incompatibilidad de los individuos puede provocar en éstos, dificultad en la consecución de una personalidad integrada, por lo tanto debe existir una coalición armoniosa entre ellos para contar con el apoyo emocional necesario y cumplir con sus funciones esenciales que se verá reflejada en la estabilidad de la familia.

Como todas las instituciones: “La familia es un sistema de normas y valores interrelacionados que satisfacen un conjunto de propósitos.”²⁷

La teoría del valor comandado o adquirido no era el factor determinante de los precios, debido a que estos oscilaban hacia su precio de producción gracias al juego de la oferta y la demanda.

No se logró explicar correctamente según la teoría del valor al trabajo y los conceptos de beneficio y renta, por lo que se desarrolló una segunda teoría de los costos de producción. Los problemas que le surgieron a la misma, se encargaron de indicar el valor de las mercancías que estaba dado por la cantidad de trabajo incorporado en ellas. Keynes en su teoría general carga el acento en la palabra general. Su teoría se ocupa de todos los niveles de empleo, en contraste con la que él denomina teoría económica clásica, que se limita al caso especial del empleo total.

El propósito de la teoría general de Keynes, es explicar qué es lo que determina el volumen de empleo en un momento dado, ya sea empleo total, desocupación amplia o algún nivel intermedio.

²⁷ *Ibid.* Pág. 27.

Keynes intenta demostrar que la situación normal de capitalismo del *laissez faire* en su estadio actual se desarrolla en una situación fluctuante de la actividad económica, que puede recorrer toda la gama que va desde el empleo total hasta la desocupación amplia, con un nivel característico bastante alejado del empleo total.

Otro aspecto general de la teoría, es que explica la inflación con tanta facilidad como la desocupación, ya que ambas dependen fundamentalmente del volumen de demanda efectiva. “Cuando la demanda es deficiente se produce la desocupación, y cuando la demanda es excesiva se produce la inflación.”²⁸

La mayoría de las diferencias de importancia entre la teoría clásica y la teoría de Keynes, surgen de la diferencia entre el supuesto de que el empleo total es el normal y el supuesto de que lo normal es el empleo incompleto.

Hay otro significado igualmente importante asociado al término general. Su teoría se refiere a los cambios de volumen del empleo y la producción en el sistema económico en su conjunto, en contraste con la teoría tradicional, que se refiere primordialmente, aunque no de una manera exclusiva, a la economía de la empresa singular y de la industria singular.

Los conceptos básicos de la teoría general de Keynes son los volúmenes totales de empleo, de renta nacional, de producción nacional, de oferta total, de demanda total, de consumo social total, de inversión social total y de ahorro social total.

²⁸ Bilbao, Andrés. *La transición política y los sindicatos*. Pág. 12.

La teoría de una economía monetaria: el dinero desempeña tres funciones:

- Medio de cambio.
- Unidad de cuenta.
- Acumulador de valor.

La más importante para la economía monetaria es la función de acumular valor. El interés como premio por no atesorar dinero y el interés es la recompensa por transferir la disposición sobre la riqueza en su forma líquida.

El tipo de interés depende de la intensidad del deseo de atesorar, o de lo que Keynes llama preferencia de liquidez, para fines especulativos. Cuando mayor es la preferencia de liquidez, más elevado es el tipo de interés que hay que pagar.

Keynes carga el acento sobre el deseo de atesorar. El atesoramiento es uno de los fenómenos que aparecen de una manera completamente diferente cuando se miran desde la posición del individuo, o cuando se miran desde el punto de vista de la economía en toda su amplitud.

Un aumento de los tipos de interés tiende a reducir la demanda efectiva y, en tiempos normales, a originar desocupación. El interés se ha considerado por los economistas

clásicos como una recompensa al ahorro, es decir, una recompensa por posponer el consumo, más bien que como un premio a la cesión de liquidez.

La inversión como importante factor es determinante del empleo, debido a que la producción que excede de lo que se consume habitualmente, se llama inversión. Esta comprende actividades como construir nuevas fábricas, nuevas casas, nuevos ferrocarriles y otros tipos de bienes que no han de ser consumidos con tanta rapidez como se producen.

2.2. El trabajo y la vida social

Los elementos sociedad y familia representan para el derecho del trabajo un estudio referente e importante de investigación del individuo en sus relaciones de grupo. Considerando que: “La sociedad es la reunión de personas, familias o naciones que cumplen un fin mediante la mutua cooperación y la familia considerada como el núcleo de la sociedad, es entonces la agrupación humana con mayor injerencia en el desarrollo de las comunidades, pues de ella surge el individuo que más tarde será el que forme la colectividad.”²⁹

De este núcleo se nutren quienes deberán conducir a la comunidad hacia el progreso, y el éxito que dependerá de los principios básicos, morales, éticos y espirituales que la familia haya logrado transferir a sus integrantes.

²⁹ Lacabana, Miguel Angel. *La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo*. Pág. 10.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se define la familia como: “La célula natural y fundamental de la sociedad”, y se le reconoce el: “Derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.³⁰

La familia es, por tanto, reconocida como la unidad básica de la sociedad, la más importante y fundamental de todas las instituciones sociales, porque constituye su alimento continuo mediante su función de servicio a la vida y como lugar natural de humanización y personalización.

De la familia nacen los ciudadanos y en ella encuentra la primera escuela de las virtudes sociales en relación al respeto, justicia, solidaridad, compromiso, veracidad y honradez que son el alma de la vida y del desarrollo de la sociedad misma.

En el seno de la familia: “Las distintas generaciones coinciden y se ayudan mutuamente a lograr una mayor sabiduría y a armonizar los derechos de las personas con las demás exigencias de la vida social”.³¹

Es indudable que basada en la preparación, instrucción o experiencia familiar, una sociedad podrá estructurar, con mayor o menor eficiencia, su futuro. Sin embargo, si bien la formación familiar constituye el norte del individuo, sus cualidades y buenos esfuerzos quedarán únicamente en buenas intenciones, si éstas no son reforzadas por los otros estamentos de la misma sociedad.

³⁰ **Ibid.** Pág. 12.

³¹ **Ibid.** Pág. 15.

2.3. Factores de importancia

La familia guatemalteca, es tradicional por formar hogares sólidos, siendo esa ancestral costumbre integrada por otras copiadas en el extranjero y acomodadas al ocio y al oportunismo.

La familia del tercer milenio es referente a la pos-modernidad en la que está inmersa por diferentes motivos un medio altamente complejo que vive en medio del cambio permanente, ligada a la tecnología, a la comunicación rápida e impersonal y sumida en el consumismo y los avances científicos.

Además, el trabajo excesivo de los padres por conseguir réditos económicos o el desempleo de otros, la pobreza, la exclusión, la ausencia de referentes éticos y morales, hacen de la familia un espacio en donde, de manera micro, se reproduce lo que vive la sociedad en su conjunto.

Los valores no se enseñan como una doctrina, sino que se descubren y se comparten. A menudo, sin embargo, la jornada de trabajo condiciona las horas dedicadas a la vida de casa y los niños disfrutan de todo menos del tiempo de sus padres.

Éstos se sienten culpables por no prestar bastante atención a sus hijos, a la vez que delegan por completo su responsabilidad educativa en otros miembros de la familia y en la escuela.

Pero hoy se sabe que incluso los buenos resultados académicos dependen, en gran medida, de los hábitos y de la disciplina que adquieren en casa, respetando pautas establecidas para los tiempos dedicados a las diferentes actividades.

El hogar, es centro formativo primordial de los miembros de la familia. De nada vale que los padres se desvivan para poder proporcionarle un alto nivel de bienes materiales si luego no les queda tiempo ni energía para ocuparse de lo realmente importante: su familia, su calidad humana y su plenitud personal.

El modelo de familia ha cambiado. La mujer trabaja fuera del hogar igual que el hombre, las labores de la casa y el cuidado de los hijos se reparten entre ambos, etc. La familia como institución debe ir adaptándose a los cambios de los tiempos, pero el hogar, como campo de encuentro, no está sujeto a variaciones.

El amor fraternal se manifiesta en la aceptación mutua de todos los miembros tal como son, con sus limitaciones de cualquier tipo (físicas, psíquicas, intelectuales, de carácter) y sus valores, para propiciar su crecimiento personal. La familia se compromete en la construcción de una sociedad libre, democrática y justa.

2.4. Papel de la OIT en lo relativo a las relaciones labores

Se menciona que la familia es le centro de la sociedad y se cree que hay que protegerla y el camino para conseguirlo es el establecimiento directo de políticas que la protejan y favorezcan.

Las realidades actuales reclaman iniciativas nuevas por parte de los empleadores y autoridades y tanto los gobiernos como las empresas han empezado a cobrar conciencia de ello.

El convenio de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares número 156 ratificado hasta ahora por 29 países, buscó promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre los trabajadores con responsabilidades familiares y a aquellos que no las tienen.

Hasta ahora, los enfoques más innovadores para tratar el problema de trabajo y de la familia, han surgido de la empresa privada como fruto de su conciencia y responsabilidad social, pero lo más importante de todo es que esa experiencia ha demostrado que las políticas destinadas a compaginar trabajo y vida familiar son el medio eficaz para mejorar la dedicación y la productividad de los trabajadores.

2.5. Medidas promotoras de igualdad

Algunas iniciativas de trabajo y de la familia como medidas para promover la igualdad son:

- Atención a los niños.

- Atención a los ancianos.

- Permiso parental y por maternidad.
- Apoyo a las mujeres en la maternidad y en el regreso al trabajo.
- Horarios flexibles de entrada y salida al trabajo.
- Acuerdos flexibles de permisos.
- Trabajo a domicilio, etc.

Las mujeres siguen siendo consideradas como las proveedoras primarias de cuidados, a menos que se dé una acción positiva para compaginar trabajo y obligaciones familiares, el conflicto entre ambas responsabilidades seguirá siendo una fuente de estrés y de tensión para las mujeres trabajadoras, mientras se siga considerando los cuidados como una tarea femenina.

"Entonces si lo que se pretende es promover la igualdad con respecto al género en la empresa, es obligatorio que esos planes de trabajo y de familia se destinen a trabajadores y trabajadoras promoviendo la prestación de cuidados familiares compartidos."³²

Del mismo modo que la familia realiza un inestimable e insustituible servicio a la sociedad, también a ésta hay que exigirle que cumpla con su obligación de proteger a la familia y asegurarle toda la protección y las ayudas necesarias para llevar a cabo su responsabilidad.

³² *Ibid.* Pág. 40.



CAPÍTULO III

3. La determinación de las relaciones laborales y la economía en los conflictos económicos sociales

El trabajo era la unidad de medida exacta para cuantificar el valor. Para él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía. Los bienes podían aumentar de valor, pero lo que siempre permanece invariable es el trabajo, o sea el desgaste de energía para producirlos, siendo entonces el trabajo el patrón definitivo e invariable del valor.

La distinción entre consumo e inversión es fundamental para todo el análisis de Keynes. Su teoría, reducida a sus términos más simples afirma que: "El empleo depende de la cantidad de inversión, o bien que la desocupación es originada por una insuficiencia de inversión."³³

3.1. Economía

Cuando se pide una definición de economía, los profanos que se acercan por primera vez a la materia suelen dar conceptos relacionados con el dinero, con el valor de las cosas o con la riqueza de las personas o los países. Si se pregunta a una persona en la calle su

³³ Marx, Karl. **El capital**. Pág. 40.

opinión sobre los problemas económicos, su respuesta aludirá seguramente de la siguiente forma: “Al paro, la subida de los precios o la situación de la bolsa.”³⁴

Efectivamente, el campo de estudio convencional de la Economía abarca todos los problemas relacionados con la determinación del precio de las cosas, con el análisis de actividades que implican costes y que producen beneficios medibles en dinero, en suma, con la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas.

La economía es una ciencia muy particular. Los problemas y las controversias aparecen apenas se presenta el primer paso en esta rama del conocimiento, apenas se indica la pregunta fundamental de qué trata.

El obrero común, que tiene únicamente una idea muy vaga de qué es la economía, atribuirá su falta de conocimiento a una deficiencia en su educación general. Pero en cierto sentido comparte su perplejidad con muchos estudiosos y profesores eruditos, que escriben obras de muchos tomos sobre el tema de la economía y dictan cursos de economía a los estudiantes universitarios. Parece increíble, pero es cierto que la mayoría de los profesores de economía tienen una idea bien lejana del contenido real de su erudición.

Puesto que es común que estos profesores galardonados con títulos y honores académicos trabajen con definiciones, es decir, que traten de expresar la esencia de los

³⁴ *Ibid.* Pág 10.

fenómenos más complejos en unas cuantas frases prolijamente elaboradas, se tiene que hacer un experimento, tratando a la vez de aprender de un representante de la economía burguesa oficial de qué trata esta ciencia. Se debe consultar en primer lugar a los decanos del mundo académico y autor de una inmensa cantidad de señalizaciones para economía. En su primera gran obra, titulada Principios de economía política, manual y texto para hombres de negocios y estudiantes, ha conocido veintitrés ediciones. "Por ciencia de la economía nacional o política se entiende aquella ciencia que trata de las leyes del desarrollo de la economía de una Nación o de su vida económica y nacional. Al igual que todas las ciencias políticas, o ciencias de la vida nacional, estudia, por una parte, al hombre individual y por la otra extiende su campo de investigación al conjunto de la humanidad."³⁵

3.2. Relaciones laborales y economía

La ciencia ha intentado discernir las diferencias entre las distintas economías nacionales, una en comparación con las demás, los distintos tipos de organización aquí y en otras partes; se ha preguntado en qué relación y con qué secuencia aparecen las distintas formas y ha llegado así a la concepción del desarrollo causal de estas formas distintas y la secuencia histórica de las circunstancias económicas.

Y puesto que ha llegado, desde el comienzo mismo, a la afirmación de ideales mediante juicios de valor moral e histórico, ha mantenido esta función práctica, en cierta medida,

³⁵ Mendizábal. Ob.Cit. Pág. 5.

hasta el presente. "Además de la teoría, la economía siempre ha propagado principios prácticos para la vida cotidiana."³⁶

Se puede demostrar que la definición de la esencia de la economía es asunto polémico apoyándose en un hecho superficial que es su edad. Se han expresado las opiniones más contradictorias en torno a la edad de esta ciencia.

Estos hechos sin relación entre sí, fueron unificados en una ciencia especial cuando los problemas económicos adquirieron importancia sin precedentes en el manejo y administración del Estado; desde el siglo XVII hasta el XIX, cuando numerosos autores se ocuparon de estos problemas, el conocimiento de los mismos se convirtió en necesidad para los estudiantes universitarios.

Ello, al mismo tiempo de que la evolución del pensamiento científico en general condujo claramente a interrelacionar estos dichos y hechos económicos en un sistema independiente utilizando ciertas nociones fundamentales, tales como dinero y comercio, la política nacional en materia económica, el trabajo y la división del trabajo: todo ello lo intentaron los autores del siglo XVIII. Desde entonces, la teoría económica existe como ciencia independiente.

"Cuando se extrae el poco sentido que se le encuentra a este pasaje, se obtiene lo siguiente: existían varias observaciones económicas que, durante un tiempo, estuvieron aquí y allá, casi ociosas. Entonces, de repente, apenas el manejo y administración del

³⁶ Marx. Op.Cit. Pág. 50.

Estado"³⁷ Ello, quiere decir el gobierno lo necesitó, y en consecuencia se hizo necesario enseñar economía en las universidades, estos económicos fueron agrupados.

En síntesis, únicamente se puede decir que los profesores eruditos no quieren revelar de qué trata la economía y encima no quieren revelar cómo y por qué se originó esta disciplina jurídica.

Se suele definir a la economía de la siguiente manera: ciencia de las relaciones económicas entre seres humanos. Este encubrimiento de la esencia de lo que se está tratando no clarifica el interrogante, lo complica aún más.

Surge la siguiente pregunta de si es necesario, y si lo es, por qué hay que tener una ciencia especial sobre las relaciones económicas entre seres humanos, esto es, todos los seres humanos, en todo momento y circunstancia.

3.3. Causas del desequilibrio económico en el país

El problema del subdesarrollo y pobreza en Guatemala se puede enfocar desde varios puntos de vista. Puede ser analizado desde la perspectiva de: "Una situación normal dentro del proceso de crecimiento en el contexto de economías en fase de desarrollo, rumbo al pleno desarrollo dentro del sistema capitalista."³⁸

³⁷ **Ibid.** Pág. 22.

³⁸ Palencia Prado, Mayra. **Los dominios del poder.** Pág. 20.

Dentro de ese proceso de transición, se dan ciertas deformaciones como: a) necesidades sociales insatisfechas, b) distribución desigual del ingreso, c) dependencia tecnológica y financiera, por lo que las inversiones directas y préstamos son un complemento indispensable para el desarrollo de los países y d) balanza comercial deficitaria, entre otros.

A pesar de esos desajustes económicos y sociales, Guatemala debe tender hacia una sociedad capitalista desarrollada, con aplicación de política económica orientada a actividades de libre mercado e individualismo, correspondiéndole al Estado únicamente la promoción de la tranquilidad social y administrando el libre funcionamiento de la economía por medio de políticas públicas de ahorro e inversión.

Se comparte la idea de que los problemas económicos y sociales de Guatemala residen precisamente en el incipiente desarrollo del capitalismo, por lo que se debe acelerar ese desarrollo con medidas de equidad y justicia social, superando los inconvenientes del propio sistema de producción como: la irracionalidad de los monopolios, concentración del ingreso para obtener ahorro y producción amigable con el medio ambiente.

Otra explicación a la pobreza y subdesarrollo en Guatemala considera que: "Muchos de los problemas económicos y sociales tienen su explicación en la expansión del propio sistema capitalista de producción y dentro de los que se mencionan:

- La actual estructura productiva y agraria en donde grandes extensiones de tierra se concentran en pocos propietarios.

- Actividades económicas y políticas controladas por intereses extranjeros.
- Tecnologías a altos costos.
- Baja inversión social.
- Bajas remuneraciones salariales para alcanzar la competitividad internacional.
- Agricultura de subsistencia: según esta perspectiva, el capitalismo en Guatemala ha provocado dependencia, inequidad y exclusión social.

"La concentración del ingreso permite que dentro de la sociedad se den dos tipos de sectores: a) uno moderno que se caracteriza por contar con unidades productivas eficientes y uso creciente de tecnología, asistencia crediticia y orientación a atender las demandas del mercado de altos ingresos; b) otro primitivo constituido por unidades económicas que trabajan con bajos niveles de productividad, aislados técnica y financieramente por lo que se consideran en situación de subsistencia."³⁹

En función de lo anterior y para comprender un poco más los modelos económicos utilizados en América Latina y Guatemala, se presentan dos instrumentos que en la actualidad están siendo ampliamente impulsados para promover el desarrollo principalmente económico.

³⁹ **ibid.** Pág. 25.

La pobreza en Guatemala se caracteriza por concentrarse en el área rural con 73.3% y afecta principalmente a grupos de población indígena con 71.80%. Esta realidad, ha provocado que en los últimos años se hayan dado constantes migraciones de familias rurales completas al área metropolitana del departamento de Guatemala, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, lo que se manifiesta en el apareamiento e incremento en el número de asentamientos humanos localizados en terrenos no adecuados para albergar una vivienda por la topografía y ubicación de los terrenos invadidos. Se considera que existe una estrecha correlación entre pobreza y analfabetismo.

El analfabetismo es un problema social pero se convierte en un problema eminentemente económico, cuando grandes contingentes de población no tienen acceso a mejores empleos e ingresos, por no llenar el requisito de saber leer, escribir y del cálculo elemental matemático. El índice de analfabetismo en Guatemala alcanza el 30% y es alto cuando se compara con los índices de: México 10%; Chile con 5%; Canadá y Estados Unidos con 1%; mientras que Japón y Suecia ya erradicaron prácticamente el analfabetismo.

La pobreza es un flagelo social que si no se controla con medidas económicas y sociales adecuadas su tendencia es a incrementarse y afectar cada día a mayores núcleos de la población guatemalteca. "La pobreza no surge y desaparece en función de elementos circunstanciales, al contrario, se ha mantenido e incrementado a lo largo de las últimas décadas, por lo que su atención integral no debe dejarse únicamente a las leyes del

mercado, estando su reducción y erradicación en manos de todos los grupos sociales existentes.⁴⁰

3.4. Problemática de actualidad

Se considera que el proceso de empobrecimiento se inició a partir de 1978, cuando se dieron varios factores económicos y sociales en el país y su entorno, entre los que sobresalen: a) inicio de crisis económicas y de energéticos internacionales; b) crisis sociales y políticas en la mayoría de países centroamericanos y latinoamericanos, lo que provocó restricciones comerciales y de pago de deuda externa. Esta situación se mantuvo latente hasta mediados de la década de los años noventa.

Según datos económicos y sociales proporcionados por instituciones internacionales y confirmadas por instituciones nacionales, Guatemala siempre ha estado sumida en altos índices de pobreza, desnutrición infantil, analfabetismo y déficit habitacionales, a pesar de haber logrado en las décadas de los sesentas y setentas niveles aceptables de estabilidad macroeconómica y crecimiento económico. Las recesiones económicas y condiciones cambiantes en los mercados internacionales han acompañado al país a lo largo de su historia y afectan de manera diferente a los distintos grupos que forman la sociedad guatemalteca. Primeramente, entran en crisis los grupos de campesinos, quienes de manera inmediata pierden sus empleos en las fincas cafetaleras, azucareras y algodonerías.

⁴⁰ Ibid. Pág. 42.

Muchas veces son despedidos sin el pago de las prestaciones sociales que les corresponden. Les siguen los obreros y empleados que dependen de ingresos fijos por los servicios prestados en fábricas y empresas comerciales y por último se ven afectados los empresarios agricultores, comerciantes e industriales, quienes se pueden dedicar a otras actividades mientras dura la crisis.

Son los grupos de campesinos y obreros los que son más duramente golpeados por las crisis y recesiones económicas internacionales, lo que se complica aún más cuando el país es afectado por desastres naturales y de aspectos climáticos como sequías, inundaciones, deslaves y terremotos, con lo que se complica terriblemente la supervivencia de miles de familias localizadas en áreas rurales y asentamientos precarios del área metropolitana.

3.5. La influencia de la crisis económica en materia laboral

Para definir el término crisis económica en un sistema capitalista, se tiene que explicar en qué consiste el ciclo económico que mueve la economía. Se entiende como ciclo económico el movimiento de la producción capitalista a través de fases que guardan entre sí una relación de sucesión; crisis, depresión, reanimación y auge. El conjunto de fases entre dos crisis forma un ciclo capitalista. Con cada crisis, es donde termina un ciclo capitalista y vuelve a empezar otro ciclo. "Es por esto que la crisis es la fase principal del ciclo representa la base del desarrollo cíclico de la producción capitalista."⁴¹

⁴¹ Naredo, José Manuel. **Configuración y crisis del mito del trabajo**. Pág. 65.

En la crisis se manifiestan todas las contradicciones del sistema capitalista que se van acumulando hasta que estallan en un momento determinado que es cuando surge la crisis.

Teniendo en cuenta esta definición, se tienen que citar las características claves de toda crisis económica. La primera de ellas, se acentúan en las contradicciones del capitalismo. En segundo lugar, habría un exceso de producción de algunas mercancías en relación con la demanda y, en consecuencia, hay una creciente dificultad para vender dichas mercancías. Por consiguiente muchas empresas quiebran y, por último, se incrementa el desempleo y subempleo.

El aumento en los niveles de desocupación es una consecuencia directa de la crisis económica global, que se profundiza entre los jóvenes. La tasa de desempleo entre las personas de 15 a 24 años alcanzó a 12.6 % en 2011 y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prevé que aumentará levemente este año hasta 12.7 % por ciento. El organismo proyecta que la tasa de desempleo juvenil se mantendrá en el mismo nivel elevado por lo menos hasta 2016. El informe de la OIT difundido y denominado tendencias mundiales del empleo juvenil, afirma que son casi 75 millones de jóvenes sin trabajo, un incremento de cuatro millones desde 2007. Las elevadas tasas de desempleo superan el 30% en algunos países de Europa, como España, Grecia y Eslovaquia.

En Argentina, después de ocho años de sostenido crecimiento económico y mejoras en materia laboral, la desocupación entre los jóvenes casi triplica los registros entre la

población adulta. “En el segundo trimestre de 2011, el 17.9 % de los jóvenes se encontraba desempleado.”⁴²

La desocupación y precariedad entre los jóvenes representan un problema estructural del mercado laboral. La vulnerabilidad de ese grupo poblacional, equivalente al 17.1 % del total del país, según los datos del censo 2010, está presente en las crisis. Si bien los indicadores mejoraron desde la existencia del 30 % de desempleo joven alcanzado durante la traumática salida de la convertibilidad, la diferencia entre las tasas de desocupación de jóvenes y adultos son persistentes y elevadas.

Los altos niveles de desempleo entre las personas de 15 a 24 años son una característica que comparten la mayoría de los países de América latina. La desocupación joven se mantuvo en el orden del 15 % a lo largo de los últimos 14 años.

A pesar de que persisten grandes diferencias en las tasas de desempleo juvenil regionales, todos los continentes enfrentan grandes desafíos en el área del empleo juvenil. A diferencia de lo que sucede en América Latina o en Medio Oriente y África del Norte, donde hace más de veinte años que uno de cada cuatro jóvenes está desocupado, en Europa la cantidad de jóvenes con problemas de empleo aumentó con la crisis financiera internacional y se profundizó con las políticas de ajuste desplegadas.

En los países desarrollados y en la Unión Europea, dos millones de jóvenes se retiraron del mercado de trabajo como consecuencia de la crisis y no son contabilizados por las

⁴² Recio Andreu, Rigoberto. **Precariedad laboral**. Pág. 18.



estadísticas como desocupados. Desalentados por las tasas de desempleo juvenil, muchos jóvenes abandonaron completamente la búsqueda de trabajo o decidieron posponerla y permanecer dentro del sistema educativo. Si la tasa de desempleo es ajustada a partir de la deserción provocada por la crisis económica, la tasa mundial de desempleo juvenil aumentaría de 12.6 % a 13.6 %.

Al mismo tiempo se observa una tendencia a la precarización laboral de los jóvenes en esas regiones. En las economías desarrolladas, los jóvenes son contratados, cada vez más, en empleos atípicos y la transición al trabajo decente sigue siendo postergada. El crecimiento del empleo temporal y del trabajo a tiempo parcial en la última década sugiere que este trabajo es cada vez más utilizado, ya que es la única opción disponible.



CAPITULO IV

4. Resolución de conflictos económicos sociales

Para comprender de mejor manera los conflictos colectivos de carácter económico social, es indispensable conocerlos según sus clases.

4.1. Clases de conflictos

Para llevar adelante la descripción de los modos en que se ha enfocado tradicionalmente la resolución de las situaciones de conflictos laborales, tanto como para poder formular después las ideas aptas para desarrollar propuestas alternativas, se hace necesario precisar los conceptos básicos, para que luego aquellas se hagan inteligibles.

Existe en la doctrina laboralista de la mayoría de los países, una clasificación tradicional pero vigente que aparece recogida en buena parte de las normas positivas y según la cual existen conflictos individuales y colectivos. A su vez: "Los individuales pueden considerarse de esa manera propiamente dichos y los colectivos se dividen en económicos y jurídicos o por sinonimia como de interés y de derecho."⁴³

La importancia de esta clasificación no es meramente académica, pues es en función de tal concepto, es que los países de la región han decidido optar por uno u otro medio de

⁴³ García Villatoro, Flor de María. *Deslinde entre el conflicto colectivo de carácter jurídico y el conflicto colectivo de carácter social*. Pág. 15.

solución, sin que esto implique consentir que todos o buena parte lo hayan asumido del mismo modo.

En general, puede afirmarse que no se advierte una idea rectora o que sobresalga, pues el espectro es suficientemente amplio. Inclusive, existe algún caso de países en los que la calificación del conflicto no nace de la naturaleza jurídica del fenómeno, sino de la cantidad de sujetos laborales involucrados.

Por otra parte, esa misma calificación, es la que sirve para definir el órgano de la administración que se ocupará de conocer el conflicto. Podría señalarse que con variantes, existen cuatro casos de países en la región que han unificado las atribuciones del organismo para entender en los conflictos individuales y colectivos: Brasil, México, Panamá y Canadá. Para el resto y en términos de mayoría, puede decirse que se ha optado por asignar los individuales y los colectivos de derecho a la justicia y los colectivos de interés a las instituciones administrativas de conciliación y arbitraje.

4.1.1. Los conflictos individuales

Esta tipología conflictual generalmente ha sido denominada también con la voz controversia, para no reiterar el sustantivo y establecer una denominación diferenciadora. Es siempre de tipo jurídico, pues cuando en un contrato de trabajo existe en una de las partes una intención modificatoria de los términos vinculantes, la ausencia de acuerdo necesaria e indefectiblemente conduce a la extinción del vínculo.

Es por ello, que la controversia nace irremediabilmente en el reclamo del trabajador del cumplimiento de una disposición no observada o de la diferente interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo, vigente o extinguido.

El conflicto individual carece por esas características de exteriorización pública y no puede tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa, o producir repercusiones en el clima de paz social. Pero, justamente en los casos en que el motivo de la disputa radica en diferentes interpretaciones sobre normas en vigencia, la radicación de la contienda en sede judicial lleva a connotar en la definición del litigio una impronta jurisprudencial que puede cambiar el modo en que se aplica una ley en relación a: "El criterio con el que se pone en ejecución un convenio colectivo de trabajo."⁴⁴

Esto hace que el conflicto individual, deba ser objeto de preocupación a nivel social y más específicamente aún, en la definición de políticas estatales en los ministerios de trabajo.

4.1.2. Los conflictos colectivos

Los conflictos colectivos son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos. En general se trata de una situación en la que la diferencia, la discrepancia o el distinto modo de objetivar una discusión, no ha permitido encontrar formas de llegar a acuerdos o transacciones, y que

⁴⁴ *ibid.* Pág. 16.

en sus efectos modifica los términos en que se han desarrollado las relaciones entre las partes afectadas, tanto hacia adentro, como hacia fuera de esa relación o en ambos sentidos.

En cierta forma alguna doctrina ha sostenido que deben considerarse conflictos colectivos únicamente: “Aquellos que tienen por causa de la fricción cuestiones de índole estrictamente profesional y de otra parte, se ha sostenido que también deben incluirse aquellas situaciones que se motivan en distintas razones, tales como acciones de solidaridad o expresiones vinculadas a sucesos de corte político.”⁴⁵

Resulta útil establecer cuáles son los elementos diferenciadores entre los conflictos colectivos de interés o de derecho. Los primeros, involucran a los que se originan en la pretensión de uno de los dos sectores de la relación, de introducir modificaciones en el plexo normativo vigente, que tiendan a generar un nuevo marco capaz de satisfacer expectativas hasta ese momento inexistentes.

La incorporación de nuevas formas de remuneración, o expresiones novedosas en orden a la jornada o los descansos o la más común reclamación de mejores salarios, pueden ser algunas de las maneras en que los trabajadores introducen una situación de conflicto de tipo económico. Básicamente el conflicto económico se produce cuando las partes no han podido acordar acerca de los contenidos de un nuevo convenio colectivo de trabajo en discusión.

⁴⁵ *Ibid.* Pág. 16.

Pero ello no obsta a que surja un enfrentamiento originado fuera de esa discusión ante la aparición de circunstancias endógenas o exógenas a la relación no prevista en el convenio vigente y que los sectores reputan que debe ser motivo de una redefinición, como lamentablemente ha ocurrido en los países latinoamericanos con bastante frecuencia y por causa de los procesos inflacionarios.

Del costado empleador, podría señalarse la aspiración empresaria de modificar los descansos y pagos, o de vincular la mejora salarial a la mejora de la productividad y quizá también la exigencia de una mayor capacitación de los trabajadores.

Por otro lado, el conflicto jurídico o de derecho, nada tiene que ver con un cambio, sino por el contrario, implica la protesta por incumplimiento de lo que está normado, de aquello que es ley exigible para las partes de la relación. "La pretensión del sector que manifiesta la reclamación no es la modificación, sino la observancia de lo que está estatuido con antelación, y que la contraparte incumpliría."⁴⁶

Lo habitual suele ser que los conflictos jurídicos asuman la forma individual, esto es, que el trabajador personalmente reclame del empleador que le pague el salario, o le otorgue una vacación o le haga efectiva la liquidación final, luego de ocurrida la desvinculación.

Pero existen, quizá en la misma cuantía, situaciones en el conflicto jurídico son los colectivos de los trabajadores de una empresa o un grupo de empresas que exigen el cumplimiento de una norma indiscutiblemente vigente, o impetran una forma determinada

⁴⁶ *Ibid.* Pág. 18.

de interpretar una disposición en rigor y en ambos casos encuentran la resistencia de la contraria. Entonces aparece ahí, la figura del conflicto colectivo de derecho.

Poco importa si en ambos casos de conflictos colectivos la controversia asume expresiones de fuerza al interior de la relación o despliega efectos hacia el entorno. No es necesaria la adopción de medidas de acción directa de las partes o de alguna de ellas, bastando con que se anuncie la posibilidad de su acaecimiento.

Podría decirse basado en lo descrito, que lo habitual sería que los conflictos de interés o económicos sean siempre colectivos y los jurídicos o de derecho sean individuales en la mayoría de las ocasiones, pero la realidad que es mucho más variada que las disquisiciones académicas, revela que es imposible fijar un criterio unívoco en esta cuestión.

El conflicto que interesa a la administración del trabajo, es el que introduce modificaciones en la forma en que se desarrollaba la actividad, a partir de la acción de alguna de las partes, que con su determinación, intenta ejercer presión sobre la contraria, para que ésta acepte las pretensiones o desista de ellas, según sea el caso.

"Tradicionalmente se ha aludido a la huelga, cuando el hecho de presión ha partido de los trabajadores, y al cierre patronal"⁴⁷, cuando ha nacido del sector empleador. Tradicionalmente también, la autoridad ministerial del trabajo, ha actuado frente a estas modalidades habituales de ejercicio del conflicto, sosteniendo algunas hipótesis

⁴⁷ Ibid. Pág. 18.

dubitativas acerca de la procedencia de considerar legítimo el adoptar medidas de acción directa de otro tipo.

Pero, la doctrina moderna, sobre todo la procedente desde la Europa latina, ha comenzado a considerar que no únicamente la huelga y el cierre patronal, expresan una fisonomía lícita del conflicto, sino que deberían aceptarse también otros modos tales como el trabajo o reglamento, el paro parcial, desde el costado de los trabajadores; desde el otro, debería también acogerse la negativa a otorgar horas extraordinarias, la supresión de algún tipo de premios o la identificación de las tareas para evitar los beneficios de la productividad. Sin embargo, el examen acerca de la conveniencia de ampliar los criterios no termina allí, pues en el cierre del siglo XX, han comenzado a extenderse las medidas de presión sindical, con las expresiones realizadas fuera del ámbito de la empresa, a través de los cortes de calles o de rutas, la ocupación de la fábrica o de lugares públicos por los trabajadores y también las manifestaciones a las puertas de los domicilios de los propietarios o directivos de las empresas.

De todos modos, conviene asumir que se trata de exteriorizaciones de la discrepancia que alteran en sustancia el modo operativo de la actividad productiva y lesionan el desarrollo normal de la paz social.

La más moderna doctrina es proclive a considerar que en el acontecer del conflicto, aunque la autoridad haya dispuesto la aplicación de los mecanismos de solución, se pueda considerar lícito el ejercicio de medidas de presión de una parte hacia la otra. De ese modo, se revisaría la vieja teoría que consideraba incompatible la realización de

medidas de acción directa, una vez que la autoridad administrativa de trabajo había puesto en actos dispositivos tales como la conciliación o el arbitraje.

Más allá del análisis precedente, debería precisarse que las legislaciones y en muchos casos la jurisprudencia de la mayoría de los países, no ha incorporado algo que hoy es casi pacífico en doctrina. Se trata de que la calificación de legal o ilegal de las medidas de acción directa por parte de la autoridad administrativa o judicial, deberían tratarse restrictivamente.

Dicho de otra manera, el pensamiento jurídico ha comenzado a reducir las exigencias para habilitar la legalidad de una huelga. También, se observa que se han empezado a extender los alcances subjetivos de las medidas de fuerza. En efecto, se advierte la forma en que se acepta en la actualidad que las representaciones de los empleados del sector público puedan ejercer el derecho de huelga, ingresando a un campo que anteriormente les estuvo vedado.

Lo dicho en relación con los conflictos colectivos, resulta útil tanto para las contiendas de interés, como para las de tipo jurídico.

4.1.2.1. Los conflictos pluriindividuales

Los conflictos colectivos pluriindividuales: "Son una especie atípica, pues son el resultado de una situación de enfrentamiento entre un grupo de trabajadores que tienen reclamos de carácter individual contra un empleador o un grupo de empleadores, que por ser de la

misma índole o de similares características, hace que los reclamantes se agrupen y gestionen solidariamente la respuesta a su problema.⁴⁸

Esta contienda es de tipo colectivo pero de naturaleza jurídica, y pese a esa índole, el colectivo laboral, no acude a la justicia en procura de obtener una respuesta a su derecho subjetivo, presuntamente violado, sino que intenta prevalerse de la presión del número para operar sobre la parte contraria que es siempre la empleadora e intenta una adecuada satisfacción.

Este tipo de disputas de hecho cuando motorizan al sector de los trabajadores al ejercicio de medidas de acción directa, afecta la actividad productiva y genera tensiones en torno de la paz social. Es por ello, que aun sin decir el derecho, o buscar de obtener un acuerdo sobre nuevos contenidos de la relación, la administración del trabajo se ve compelida a actuar para minimizar los efectos públicos y lograr un avenimiento que reencauce la situación a su ámbito natural que es la justicia. No obstante esta caracterización de atípica, la controversia pluriindividual debería seguir mereciendo la atención de los ministerios de trabajo.

4.1.2.2. Los conflictos impropios

La referencia alude a un tipo de conflictos que alguna doctrina ha denominado acertadamente como de carácter impropio, puesto que no revelan la existencia de una disputa entre el sector empleador y el sector de los trabajadores. "Se trata de los conflictos

⁴⁸ *Ibid.* Pág. 20.

intersindicales, de los conflictos intrasindicales y de los conflictos de solidaridad y de tipo político.⁴⁹

Conflictos intersindicales son aquellos que se plantean cuando dos organizaciones sindicales, disputan su condición de representantes de un colectivo laboral. Generalmente, la cuestión se dirime en la vía asociacional, acudiendo a una instancia sindical de mayor jerarquía como puede ser una central de trabajadores. El intrasindical es el episodio de enfrentamiento al interior de una organización sindical, que se expresa habitualmente en problemas entre la organización y un afiliado. En general, se ha relevado que los sistemas judiciales atribuyen la dilucidación de estas contiendas a los tribunales con atingencia con los derechos individuales de las personas, pero sería conveniente que se ejerciera una etapa previa en el ámbito del ministerio laboral, que además suele ser el organismo que se ocupa de ejercer el reconocimiento de los sindicatos.

Los conflictos de solidaridad nacen por la necesidad sindical de apoyar determinados reclamos de un trabajador o un grupo de ellos, o aún de otros sindicatos. Por lo general, comprenden el intento sindical de no convalidar con el silencio una situación que suponen se convertirá en un precedente contrario a los designios de la entidad en un lugar y un momento determinados.

Frente a estos casos, respecto de los que no se advierte en la región ningún tipo de previsión legislativa, es obvio que la respuesta de la administración del trabajo no ha de ser técnica sino necesariamente política, esto dependerá de la que se haga sobre la

⁴⁹ *Ibid.* Pág. 22.

conveniencia de intervenir para evitar la prosecución de la contienda o su extensión temporal o geográfica.”⁵⁰

Finalmente los conflictos políticos, que tampoco registran acogimiento legislativo: “Son aquellos donde las organizaciones sindicales, generalmente las centrales, impulsan una huelga o algún tipo de medidas de acción directa para protestar contra una decisión del gobierno, laboral o no, recurriendo a lo que se denomina huelga general.”⁵¹

Un ejemplo clásico de estos casos serían las muy habituales huelgas contra el aumento del precio del transporte urbano. Estos estallidos son materia de conocimiento de las autoridades del Estado, en tanto que actúan quienes revisten condición de funcionarios políticos, sin sujeción a procedimientos reglados.

4.2. Métodos de resolución de conflictos económicos sociales

Para resolver los conflictos colectivos de carácter económico social en materia laboral, se han utilizado los siguientes sistemas o mecanismo.

4.2.1. Sistemas tradicionales y vigentes

Podría señalarse que a partir de la actuación judicial y de la gestión de las administraciones del trabajo, existe en la región, una reiteración de criterios consistente en

⁵⁰ *Ibid.* Pág. 25.

⁵¹ Sappia, Jorge. *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos.* Pág. 5.

la recurrencia al Estado para que a través de la actuación de un funcionario que opera como tercero equidistante, se obtenga la solución al conflicto.

Esto resulta válido tanto para el ámbito judicial como administrativo en cualquier tipo de contienda laboral. Desde la irrupción del derecho del trabajo, en el plano de las disciplinas jurídicas se advierte que los actores sociales han admitido la presencia de un tercero independiente como factor apto para llegar al acuerdo que señale por finalizado el litigio. “Esto es lo que ha promovido la funcionalidad de institutos muy caros a la necesaria salida del conflicto, como lo han sido y lo siguen siendo la mediación, la conciliación y el arbitraje.”⁵²

La institución de la conciliación, ha sido incorporada como un paso procesal insoslayable incluso en los códigos de procedimiento judicial laboral en muchos países. Resulta relevante recurrir a una visión general sobre lo que ocurre en la región en orden a los mecanismos de solución de controversias y conflictos del trabajo.

4.2.1.1. La gestión judicial

En la región, la enorme mayoría de los países se ha pronunciado por la clasificación de los conflictos como económicos y jurídicos, siendo éstos últimos atributo propio de los jueces, con la única excepción de Brasil, en que la justicia laboral está dotada de facultades para resolver en todo tipo de conflicto, incluso los de corte económico.

⁵² García. *Ob.Cit.* Pág. 30.

Con un criterio de la máxima amplitud, los tribunales de justicia, son en la región los destinatarios de la atribución para resolver las controversias jurídicas del trabajo, con capacidad para decidir el derecho e imponer coercitivamente las conductas debidas a las partes. Incluso, se admite la potestad judicial para ser alzada de decisiones en el plano de las relaciones laborales.

Con todo, debería señalarse que compete a los Estados miembros ser en extremo cuidadosos en todo lo que concierne a la gama de atributos judiciales, para tratar de poner en juego todas las formas posibles para agotar la salida de los conflictos en sede administrativa, evitando que una excesiva judicialización, provoque distorsiones en los objetivos socioeconómicos de cada Nación.

Dicho de otro modo, debe advertirse que el efecto expansivo de la jurisprudencia, que no puede ser reglamentado, en una sentencia recaída en un litigio particular, frente a un caso concreto, pueda influir sobre la realidad de la economía, distorsionándola o condicionándola de un modo pernicioso.

4.2.1.2. La prejudicialidad administrativa

Existen en algunos países, por ejemplo Argentina, Brasil, Canadá y Costa Rica, organismos administrativos con facultades para intervenir en las controversias singulares o pluriindividuales en modo previo y en algunos obligatorios, antes que las partes puedan hallar expedito su camino a los estrados judiciales. En todos los casos las reclamaciones, que obviamente, son en modo absolutamente mayoritario originadas por los trabajadores,

deben tramitarse ante un órgano administrativo y en caso de no arribarse a un acuerdo conciliatorio, puede promoverse el litigio en sede judicial.

“En Argentina y Canadá, el trámite es obligatorio. En el primero de esos países, se realiza ante un mediador privado, autorizado por el Ministerio de Trabajo, que aprueba el acuerdo y le da fuerza de cosa juzgada. Si este intento conciliador fracasa, queda habilitada la instancia judicial ante un tribunal especializado en derecho del trabajo. En el segundo, se sustancia ante un tribunal administrativo de carácter tripartito con capacidad para resolver la controversia, y la posterior apelación ante un tribunal de justicia de tipo civil.”⁵³

Por el contrario, no aparece como deseable la falta de especificidad técnica de los tribunales que actuarán en la eventualidad del fracaso de la gestión prejudicial, por su carácter de juzgados del derecho común.

En el caso argentino, por el contrario, el déficit se advierte en la falta de especial versación de los mediadores en la temática jurídica laboral del litigio. El notable número de causas resueltas en esa instancia acredita una disminución de causas en los tribunales laborales judiciales, pero no asegura eficacia técnica.

Como se deja ver estos casos de actuación prejudicial solo se refieren a situaciones de conflicto individual, ya que en la mayoría de los regímenes no podría genéricamente, asumirse que haya posibilidad de llevar a los tribunales los conflictos colectivos, de interés al menos.

⁵³ *Ibid.* Pág. 33.

No obstante, deben señalarse dos excepciones altamente significativas. Se trata de México y Panamá. En las dos funcionan las juntas de conciliación. Son organismos de origen administrativo, pero cuyas decisiones tienen efectos jurisdiccionales, toda vez que conocen y resuelven todo tipo de contiendas y solo admiten la intervención judicial en la etapa de alzada por ante el más alto tribunal de justicia a los fines de controlar la observancia constitucional.

Las juntas actúan en instancia única, su integración es tripartita y tienen competencia material en razón de las distintas actividades laborales del país. Brasil por su parte exhibe uno de los quizá más atípico de los modelos jurisdiccionales de la región, ya que por disposición constitucional sus tribunales tienen capacidad funcional para intervenir en todos los conflictos de tipo laboral, indicando expresamente que esa competencia incluye tanto a los individuales como a los colectivos.

El resto de los países se adhiere mayoritariamente a la idea de que los tribunales estén dotados de capacidad jurisdiccional, con aptitud para decidir el derecho dictando sentencias ejecutoriales.

La doctrina juslaboralista del continente ha sostenido una gama de principios a los que ha otorgado el valor de sostén del derecho procesal del trabajo. Su enunciación se vincula directamente y necesariamente con el análisis de los problemas actuales de la justicia del trabajo y de las propuestas que puedan efectuarse en aras de una insoslayable modernización.

Se ha dicho entonces, que el procedimiento laboral se apoya en las ideas de impulso procesal de oficio, gratuidad, intermediación, concentración procesal, *in dubio pro operario*, búsqueda de la verdad real y celeridad. Todo ello, exige de un esfuerzo sustancial del tribunal que no únicamente debe dirigir el proceso y decir el derecho, sino también movilizar el desarrollo de las causas, y también muchas veces suplir las lagunas de las partes por el carácter de orden público que se otorga a las leyes laborales.

Todo ello, ha sido generalmente recogido en los ordenamientos nacionales, los cuales sin embargo, no han podido erradicar los problemas. Todavía hoy está pendiente de alcanzar materialidad aquella expresión que indica lo siguiente: "El litigio laboral exige extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin estas condiciones es absolutamente inoperante."⁵⁴

De esos tres requisitos, únicamente el último tiene virtualidad en la práctica, mientras que los dos primeros, quizá los más trascendentes. Otro aspecto que se vincula con los ordenamientos procesales del trabajo, es el que se relaciona con las instancias admisibles en la especie. Generalmente se ha aplicado la idea de la instancia única y en algunos casos con el componente de la oralidad, pero son muchos los sistemas que mantienen la forma escrituraria de doble instancia ordinaria.

Pero en unos y otros, subsiste la posibilidad de la apelación constitucional antes los tribunales supremos. Esta cuestión está en línea con la integración de los tribunales, observándose que la primera instancia suele ser desempeñada por un juez letrado y en la

⁵⁴ *Ibid.* Pág. 17.

alzada el tribunal se convierte en colegiado. Esta forma es exhibida también en los procesos de instancia única, pero aquí se advierten algunas hipótesis de tribunales tripartitos, es decir con integración de representantes de los sectores empleador y trabajador.

4.2.1.3. La gestión administrativa

La gestión administrativa del conflicto compete a aquella institución estatal que ejerza las tareas propias de la administración del trabajo. La misión de estas áreas debiera poderse llevar adelante con sujeción a los principios rectores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dentro de esta visión se comprende la admisión del conjunto de supuestos que expresan una modificación del modo habitual de ejecutar el vínculo laboral, como indicativos de la existencia de la disputa y de su adopción como forma de presión a la contraria.

Ello implica diferir a la administración del trabajo, la potestad de intervenir en todo tipo de conflicto del trabajo, bien que con diferentes modos de atribuir eficacia jurídica a sus actos y decisiones.

No cabe duda de que en el caso de los conflictos colectivos, la figura de la administración del trabajo cobra todo su vigor. Pareciera que su intervención en esos supuestos es la que mejor se ajusta al perfil de estos organismos.

Está claro que ante las contiendas colectivas, las de tipo económico o de interés son las que mejor se ajustan a la gestión administrativa, por lo que son materia propia e insoslayable de su acervo de atributos.

Pero, una visión amplia y sobretodo respetuosa de la misión tutelar de la administración laboral en orden a la paz social y la preservación de la actividad productiva, aconseja que aún en casos de conflictos jurídicos, la administración puede interponer sus buenos oficios de componedor, para intentar lograr una solución rápida y eficaz.

“El análisis de la gestión administrativa, aconseja una descripción de las diferentes modalidades de su operativa.”⁵⁵

a) La conciliación y mediación.

En realidad el derecho positivo y la doctrina de los países de la región no han marcado demasiadas diferencias entre la conciliación y la mediación. La primera, ha sido concebida en los manuales como el intento de un tercero de acercar a las partes a una mesa de negociación cuando están enfrentadas por una situación de conflicto y no se avienen a dialogar.

La segunda, se presenta cuando el tercero además de reunir a los litigantes, les arrima y clarifica lo que ellos formulan. Puede decirse, al fin, que conciliadores y mediadores

⁵⁵ Guzmán Cortina, Mynor Salvador. **La evolución, discusión y aprobación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.** Pág. 38.

actúan sobre las partes del conflicto buscando que arriben a una forma consensuada de solucionar el entredicho.

Existen algunos casos en que la función es cumplida por un tercero no únicamente extrajudicial, sino también ajeno al aparato estatal. Es decir, una persona que no inviste ninguna representación oficial ni está vinculada a las partes. También, hay organismos colegiados, integrados tripartitamente, encargados de actuar como componedores del conflicto.

Pero la gran mayoría utiliza los servicios de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, a los que se atribuye del poder para actuar en la materia. Muchas veces se ha dicho también, pero pocas se ha tenido en cuenta, que el ámbito de las negociaciones conciliatorias debe ser adecuado, para facilitar el comportamiento no únicamente del conciliador sino también de las partes.

Esto debería ser motivo de examen para su posterior implementación. Un tópico que merece particular atención se refiere a los objetivos de la conciliación. Éstos no pueden ser solamente como se ha dicho en algunos textos legales, el de alcanzar la solución pacífica del conflicto o evitar que se produzca la huelga. Si bien éstas son metas a tener en cuenta, no son todo lo que es dable esperar de la salida de la disputa. La autoridad administrativa y las autonomías sectoriales deberían tener presente que la suscripción del acuerdo incluya conceptos que sean útiles para el futuro de la relación entre las partes, de modo que se verifique una mejora objetiva de sus términos.

Finalmente, entre los elementos que deberían introducirse en una etapa de modernización en la utilización de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, está el de jerarquizar la función conciliadora.

El éxito de ésta depende en mucho del prestigio del conciliador, por lo que debería intentarse indicando a la excelencia como forma de vigorizar la institucionalidad de la conciliación a partir del sujeto actuante.

La conciliación puede asumir dos formas, la voluntaria y la obligatoria. La primera es la simple convocatoria por la autoridad laboral, a constituir una reunión con finalidades de diálogo tendiente a la solución del conflicto.

Normalmente carece de formas y plazos reglados y se desarrolla conforme las partes se van manifestando. La segunda por el contrario supone la citación forzosa de los contendores del conflicto y la obligación de estar presentes en el ámbito de las deliberaciones. Suele incluir un reglamento de actuación pero excluye la imposición de conciliar.

Ambas se han revelado muy útiles en la experiencia regional y la utilización de una u otra, depende mucho de las características del conflicto. Hubo una etapa inicial en la que los procesos conciliatorios transitaron por un esquema de excesiva formalidad y con ello exhibieron una sobrecarga de trámites que no se compadecían con la dinámica de las relaciones laborales que impone en casos de conflictos una acción perentoria y simple.

Sin embargo, luego de algunos señalamientos, la región comenzó a mostrar un viraje hacia formas menos rígidas, que son las que priman ahora. Pueden señalarse los casos de Costa Rica y Panamá que adhirieron entre los primeros a las acciones flexibles y escasamente formales.

Este tipo de visión se ha compadecido además con plazos más cortos para el funcionamiento de la instancia conciliatoria, aun cuando la propia decisión de las partes puede extenderlos cuando se advierte que su prolongación puede resultar funcional a la obtención del acuerdo.

Debería propenderse el sostenimiento de este procedimiento de la conciliación, provocando la comparecencia de las partes a reuniones de diálogo y en ámbitos independientes como serían los de los ministerios de trabajo, como una manera de coadyuvar a construir esquemas de superación de los conflictos que con el apoyo de los gobiernos pudieran responder a los que se han señalado más arriba como objetivos de la conciliación.

Una cuestión que no ha sido tratada en forma unánime es la que se refiere a los costos de la instancia conciliatoria. Mayoritariamente se ha considerado que el trámite debe ser gratuito para ambas partes, pues está de por medio el interés estatal en obtener adecuadas salidas a los casos de disputas laborales.

También, se ha apuntado que aplicar un costo dinerario a la recurrencia a la conciliación en sede oficial, podría ser sumamente pesado para los trabajadores. No obstante ello,

existen países que han fijado un arancel que deben soportar entre ambas partes y en algunos se ha determinado que paga la parte vencida.

Este último caso no debería ser tenido en cuenta por cuanto la etapa conciliatoria no involucra una contienda en que debe haber ganadores y perdedores, sino la obtención de un acuerdo útil para ambas partes.

En orden a los efectos de la conciliación puede advertirse que en general hay una imagen positiva del sistema en el conjunto de los países, en los que existe la convicción de que ha servido realmente para obtener salidas adecuadas para las situaciones de disputas laborales. Los acuerdos suelen tener en la mayoría de los países eficacia jurídica de convenios colectivos, cuando se relacionan con conflictos de intereses.

En cambio cuando se refieren a controversias de naturaleza jurídica, en algunos casos asumen determinadas características similares a los de una sentencia judicial, como los casos argentino, brasileño, panameño y costarricense, que les asigna autoridad de cosa juzgada.

b) El arbitraje.

Este sistema que no ha podido lograr opiniones masivamente favorables, como es el caso de la conciliación, implica el sometimiento por parte de los sujetos del conflicto, a la decisión de un tercero arbitrador que resuelve la disputa.

Puede ser un arbitraje voluntario u obligatorio y el arbitrador puede ser un tercero independiente unipersonal, o un tribunal integrado además por árbitros designados por las partes.

En general el arbitraje ha sido muy poco usado en la región, por más que las normas lo contienen. Los sindicatos lo resisten pues asumen que su utilización puede terminar siendo un óbice para el ejercicio de medidas de acción directa, con lo que se limita su capacidad de lucha.

Los empleadores suelen ver en la actuación del árbitro una posibilidad de estrechar sus márgenes de decisión en el diseño de los modos de ejecución de los vínculos laborales existentes.

Esta resistencia a la utilización de este mecanismo es aún más importante cuando se trata del arbitraje obligatorio, impuesto desde el Estado, para terminar el conflicto laboral existente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), recomienda el voluntario y respecto del obligatorio, lo acepta únicamente en circunstancias muy calificadas por los riesgos para el conjunto de la población.

En torno del arbitraje, y aún contando con la escasa acogida que ha tenido, debería señalarse que su aplicación cobra especial relevancia cuando se trata de cuestiones de carácter colectivo económico, supuestos en los que la decisión arbitral adquiere

naturaleza normativa, por cuanto su contenido desplegará efectos sobre las relaciones laborales contenidas por los límites subjetivos del conflicto.

De todos modos tanto por los antecedentes sobre su nivel de utilización, cuanto por sus propias características, el arbitraje debería ser colocado en un lugar subsidiario entre los mecanismos aptos para obtener la solución de los conflictos del trabajo.

Las clases de arbitraje son las siguientes:

Como se ha dicho, coexisten el arbitraje voluntario y el obligatorio. El primero, ocurre cuando las partes del conflicto, frente a la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en forma directa o mediante el arbitrio de la mediación y conciliación.

Con ello, se lograr arribar a un consenso para que un tercero resuelva, suscribiendo un compromiso arbitral en el cual escogen el árbitro y definen los puntos sobre los que versará el laudo que se dicte.

También es voluntario, aún cuando su aceptación se torna obligatoria, cuando el sometimiento a un arbitraje nace de los términos del propio convenio colectivo que liga a las partes.

Adquiere esa connotación porque las partes voluntariamente han decidido que sus cuestiones y se resuelvan de tal modo, pero su ejecución termina siendo obligatoria por la observancia que los sujetos deben a lo que libremente han contratado.

En ese sentido, existen disposiciones legales que imponen a las partes llevar sus discrepancias sobre los términos del convenio colectivo, a una comisión de interpretación de ese cuerpo normativo.

Si bien esas comisiones son expresión del consenso entre las partes, no es menos cierto que éstas se hallan obligadas a acatar sus pronunciamientos, que asumen una naturaleza similar a las del arbitraje.

El arbitraje obligatorio, fue en muchas legislaciones de la región, planteado como inexcusable tratándose de situaciones que afectan a los servicios públicos esenciales. Sin embargo, el mundo sindical lo ha percibido como un intento de coartar el ejercicio del derecho de huelga, cuando se ha extendido ilimitadamente el concepto de servicios públicos esenciales.

Hoy se advierte una tendencia a invocar el concepto elaborado en la Organización Internacional de Trabajo (OIT), respecto de esta caracterización. Éste sostiene que asumen tal índole aquellos servicios que involucran a la vida, la salud y la seguridad de las personas o aquellos que por su extensión en el tiempo y la intensidad de sus acciones terminan desplegando efectos en esos ámbitos, sin que originalmente los hubieran afectado.

Esto refleja un intento adecuado de la doctrina por otorgar a los Estados la posibilidad de evitar quedar inermes frente a disputas laborales que pongan en riesgo no únicamente el

ejercicio de derechos tan importantes como los de trabajar, circular libremente, sino la propia subsistencia de una comunidad determinada.

Debería pues señalarse, que el arbitraje obligatorio puede ser una opción de salida del conflicto colectivo naturalmente cuando los riesgos que implica son muy severos y la decisión inexcusablemente fundada, transluzca su innegable necesidad.

c) Los sistemas atípicos.

Un párrafo especial merecen algunos sistemas que utilizan los mecanismos que se acaban de describir, pero sobre la base de la actuación de organismos públicos a la vez independientes en términos políticos del gobierno.

La referencia alude al servicio de mediación y conciliación de los Estados Unidos, creado en 1947 para resolver los problemas suscitados por los conflictos del trabajo y que ha venido incrementando notablemente sus funciones hasta el presente, habiéndose convertido además en un centro internacional de formación de mediadores y conciliadores laborales.

Nacido de la teoría que dio vida al sistema que intentaba sustraer de la excesiva formalidad y de su extensión temporal muchas veces impredecible, los litigios de cualquier naturaleza en la vida social, el servicio federal se vinculó esencialmente al plano de las relaciones de trabajo.

Interesa destacar esa iniciativa, pues existen algunos Estados que han comenzado a intentar reproducirla en sus territorios. “La función del organismo americano, de dependencia administrativa directa de la Presidencia de la Nación, es la de arrimar soluciones a las disputas sobre el contenido de los convenios colectivos u ofrecer la actuación de terceros imparciales, que actuando como árbitros terminen con una salida aceptable para ambas partes del conflicto.”⁵⁶

4.3. La negociación directa

Este esquema ha sido intencionadamente dejado para el final, para tratar de destacar la trascendencia que se le asigna en el mundo. Existe en el pensamiento jurídico laboral de actualidad un elevado consenso acerca de la conveniencia de promover la formación autónoma de los marcos normativos en las relaciones laborales.

Resulta obvio, que ello se presenta como una consecuencia de las tesis que promueven la desregulación de las relaciones de producción, dentro de las cuales aquellas asumen no poca importancia.

Pero, también es cierto que la introducción de los objetivos de competitividad y eficiencia, tanto como los esquemas de productividad y mejora continua, ameritan la necesidad de que las partes tengan a mano herramientas aptas para superar las situaciones de fricción que se presentan con frecuencia en el mundo del trabajo.

⁵⁶ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 78.

Por ello no deja de resultar de sumo interés, sobre todo en un marco donde se enfatiza la descentralización de la negociación colectiva, que cada convenio contenga en relación a las prefiguraciones aptas para que se desarrollen a su interior los mecanismos de negociación directa entre las partes en la presencia de los eventuales conflictos.

“Esto quiere decir que los convenios colectivos debieran contener dispositivos para provocar la actuación de mecanismos propios de solución de los conflictos, preferentemente los colectivos, pero sin descartar los procedimientos de queja que se han revelado útiles para atender las cuestiones de tipo individual.”⁵⁷

4.4. Resolución de conflictos colectivos de carácter económico social por medio de comités ad hoc

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 34 regula el derecho de asociación, el cual literalmente establece: “Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

Cabe resaltar que en la gaceta de la Corte Suprema de Justicia número cuarenta y seis estableció que si bien la colegiación obligatoria implica una excepción a la libertad de asociación que reconoce el Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tiene su contrapartida en que se establece a nivel constitucional para la

⁵⁷ *Ibid.* Pág. 85.

superación moral, científica técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio, lo que redundará en beneficio directo de los colegiados. De lo anterior, se entiende que la ley regula el derecho de asociación, según lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, y que el Estado tiene la obligación del reconocimiento jurídico.

En virtud de que el derecho de asociación, está regulado en la ley, podrán los trabajadores no sindicalizados de un centro de trabajo determinado celebrar una asamblea general llamado de hecho, en que acordarán la conformación de concejos o comités ad hoc o permanentes, con el objeto de representar a todos los trabajadores del centro de trabajo, quienes acudirán a plantear en forma verbal o por escrito, a su respectivo patrono o representante del mismo, sus quejas o solicitudes, las que pueden tener una sencilla solución sin que por ello intervenga en la misma un órgano jurisdiccional, pero si lo creen conveniente podrán acordar la actuación de un amigable componedor.

Como obligación posterior a la conformación de los concejos o comités ad hoc o permanentes, informarán a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días a su nombramiento, según lo establecido en el Artículo 376 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

4.4.1. Elementos

Según las concepciones doctrinarias generales, en la coalición concurren los siguientes elementos:

- **Personal:** se encuentra configurado por los trabajadores o patronos organizados para la defensa de sus derechos, la realización de sus fines comunes o la representación de su grupo para la conquista de mayores garantías laborales a través del arreglo directo o el conflicto colectivo de trabajo.

Los requisitos que deben satisfacer las personas que integran una coalición así como los impedimentos, son los mismos que los requeridos y fijados para quienes formen parte de un sindicato.

- **Teleológico:** este elemento hace referencia al objeto y finalidad de la solución de controversias surgidas entre los trabajadores y patronos individuales o coaligados, siguiendo la vía legal predeterminada por la legislación a la que se encuentren sujetos; eventualmente puede considerársele como el paso previo a la sindicación.

Haciendo acopio de lo expuesto, se puede afirmar que la finalidad de la coalición es la persecución de fines inmediatos, aunque ello no prejuzgue sobre su temporalidad que puede ser permanente, luchando por la superación del mínimo de garantías reconocidas por el derecho laboral vigente o bien porque estas cobren positividad.

- **Temporal:** pese a que muchos autores se inclinan por favorecer la idea de que la coalición se crea únicamente para fines temporales, limitando su duración a la consecución de los mismos o al reconocimiento de la imposibilidad de alcanzarlos,

es un hecho que el Código de Trabajo en su Artículo 374 esboza la posibilidad de que la coalición exista permanentemente.

Al respecto, se considera sumamente acertada la disposición del legislador puesto que con eso la ley permite que la institución pueda supervisar el efectivo cumplimiento de los acuerdos llegados con la contraparte y, aunque no cuenta con la misma fuerza de un sindicato, permanece como célula latente del mismo que, eventualmente, podría conformarse ante necesidades o conflictos de mayor envergadura; o bien, ante dichas necesidades o circunstancias que les obliguen o les permitan el desarrollo ideológico y organizativo necesario para la instauración permanente de una instancia colectiva de lucha como lo es el sindicato.

- **Formal:** para la constitución del grupo coaligado, la legislación vigente no exige de requisitos especiales que deban ser satisfechos por quienes pretendan constituirlo, es mediante el simple acuerdo o pacto que se concertó su formación para la resolución de un conflicto determinado.

De las instituciones del derecho colectivo del trabajo, es probablemente la que mas puramente permita la asociación, pues no exige de la concurrencia de formalidades previas a la manifestación de la acción concertada del grupo coaligado aunque sí, cuando resulte necesario, acreditarse representación como tal para lo que se utilizan fórmulas que varían entre actas, mandatos o cualquier otra prescripción del derecho común del país de que se trate.

La acreditación de la representación se hace imprescindible cuando los coaligados pretendan tener la calidad de trabajadores puesto que, de no ser así, la representación de los mismos, al no recaer en las personas indicadas, podría redundar en su perjuicio.

4.4.2. Características

“Según el ordenamiento laboral guatemalteco son las siguientes:”⁵⁸

- Está constituida por un máximo y un mínimo de tres integrantes.
- Debe estar integrada o únicamente por trabajadores o por patronos.
- Su duración puede ser temporal o permanente.
- La acción concertada del grupo coaligado no está sujeta a formalidades previas, excepto cuando resulte necesaria la acreditación de la personería con que actúa.
- No cuenta con personalidad jurídica como el sindicato.
- Sus fines son los de ejercer la defensa de sus intereses comunes y la superación del mínimo de garantías laborales mediante la negociación colectiva.

⁵⁸ Bruno Gutiérrez, Jorge Leonel. **Formas de organización laboral en el sistema guatemalteco y su forma de representación.** Pág. 34.

- La coalición de trabajadores suscribe con el patrono.
- Es susceptible de transformarse en sindicato.

4.4.3. Finalidad

La creación de los concejos o comités ad hoc o permanentes tiene por objeto plantear al patrono las quejas y solicitudes que surjan debido al conflicto de intereses, en base a diferencias que no sean susceptibles de llegar a un movimiento de huelga o de paro en su caso; y las partes tienen la facultad de acordar los mecanismos que estimen idóneos para proceder.

La institución del arreglo directo ha sido estimada como un medio adecuado de solución, en virtud de que son las propias partes en controversia las que en la mejor forma se encuentran impuestas de los conflictos.

Los mismos tienen carácter de imperantes en un centro de trabajo determinado, y es por ello que pueden contribuir en la aportación de soluciones para la terminación de dicho conflicto.

Por lo tanto, el arreglo directo tiene como finalidad el evitar el prolongamiento de los problemas que puedan llegar a presentarse, lo cual depende de la disposición que tengan las partes para negociarlas.

4.4.4. Limitaciones

"Aunque es una institución del derecho colectivo de trabajo que se beneficia de un casi total antiformalismo, la coalición, al menos la de trabajadores, adolece de las siguientes limitaciones:"⁵⁹

- En el arreglo directo deja a sus integrantes y a quienes apoyen el movimiento en absoluta desprotección jurídica, ante posibles represalias patronales puesto que, al no plantearse el conflicto ante el órgano jurisdiccional, no se otorga la protección que regula el Código de Trabajo en su Artículo 379.

Además, a los representantes de los trabajadores no les asiste el fuero sindical que garantiza, entre otras cosas la estabilidad laboral de sus directivos.

Por otra parte, al no contar con el nivel organizativo del sindicato, ve limitada su capacidad de movilización y defensa ante alguna represalia patronal que pueda presentarse.

- No puede negociar contratos colectivos de trabajo.
- Recibe el apoyo más no la afiliación de los trabajadores.
- No está legitimado para el cobro de cuotas a quienes le prestan su apoyo.

⁵⁹ *Ibid.* Pág. 37.

- Al no contar con personalidad jurídica, por el hecho de no ser una persona jurídica distinta a sus miembros individualmente considerados, tampoco puede adquirir bienes pues no tiene la capacidad para ejercer la titularidad de los derechos sobre los mismos.

- La representación que ejerce de los trabajadores se limita al interior del centro de producción determinado o de la empresa (si esta cuenta solamente con un centro de producción) o para el asunto que motivó la coalición; es decir, su representatividad carece de las posibilidades de proyección que se pueden alcanzar mediante el sindicato.

- No puede formar parte de alguna federación, sin embargo, en la práctica, frecuentemente se encuentran federaciones sindicales brindándoles asesoría jurídica durante la sustanciación de los conflictos colectivos en que se hallen involucrados.

4.5. Análisis jurídico crítico para promulgar por acuerdo ministerial la regulación del procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social por comités ad hoc, suscrito por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

Es de importancia establecer cuáles son los antecedentes que existen en el análisis de la cuestión propuesta, tanto para saber exactamente donde y cuando nace la preocupación, como para determinar si existe un encadenamiento racional, un discurso

lógico que va avanzando normalmente en el planteamiento del problema. En este sentido, aparecen algunos hitos que parece interesante rescatar.

En Buenos Aires, en octubre de 1995, la X Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos, al punto siete de su Declaración, advertía al continente que resulta fundamental impulsar la modernización de los tribunales del trabajo y la eficacia de sus procedimientos, a fin de garantizar un acceso expedito a la justicia laboral de trabajadores y empleadores.

Y en el plan de acción anexo a la misma, se sostenía que donde fuere necesario, se modificarán los ministros y las estructuras tradicionales que los asocian a la simple mediación jurídica frente a conflictos laborales.

También, se encargan de la adopción de enfoques activos centrados en la formulación de las políticas y programas de empleo, formación profesional y reconversión de los recursos humanos para la adaptación a las modernas estructuras de la producción y los servicios.

Estas afirmaciones, evidencian que los jefes de las administraciones laborales de los Estados americanos, coincidían en la necesidad de dar una vuelta a la página en la que se inscribían los modos de actuación judicial y de solucionar conflictos, sobre la base de una presencia más activa de los ministerios, avanzando más allá de las meras formulaciones jurídicas para asumir un rol más vinculado a las necesidades de la sociedad moderna.



Esta postura fue asimismo transferida a la Reunión de Ministros de Comercio, realizada en Belo Horizonte (Brasil) en mayo de 1997, en una declaración ad hoc de la Décima Conferencia de Ministros de Trabajo y de la que debería recordarse que allí se citaba la conveniencia de considerar, entre otros criterios, la modernización del sistema de relaciones laborales a fin de hacerlo compatible con las nuevas realidades.

La autonomía de los actores sociales y la negociación colectiva deberán jugar un mayor rol en tal modernización. Por si faltaba la invocación de un marco jurídico que indicara el cauce por el que debería transcurrir ese proceso modernizador que se estaba gestando, la II Cumbre de las Américas, en su Declaración de Santiago, aprobada en la capital chilena el 19 de abril de 1998, con el voto de los Jefes de Estado y del gobierno de las Américas, sostuvo que los países eran los encargados de la promoción de las normas fundamentales reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ello, resultó la expresión unívoca de los Presidentes y primeros ministros de toda la región, acerca de cuáles deberían ser los fundamentos de la acción a desarrollar en el plano de las relaciones del trabajo, haciendo suya una decisión que la conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), había aprobado, enfatizando en los derechos y principios fundamentales.

En octubre de 1998, sesionó en Viña del Mar, Chile, la XI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos, para analizar los temas de globalización de la economía y su dimensión social y laboral y la modernización del Estado y de la Administración Laboral, Requerimientos y Desafíos.

Ello, se encargó de señalar los lineamientos de la Declaración de Viña del Mar, de la que y en relación con los objetivos fijados, debe hacerse mérito del segundo de esos dos tópicos.

Al respecto, el documento comienza puntualizando y eso viene a cuenta por las referencias precedentes que el trabajo cumplido que se encuadra en las orientaciones de las Cumbres I y II de los jefes de Estado y de gobierno en la Declaración de Buenos Aires y en el pronunciamiento dedicado a los ministros de comercio reunidos en Bello Horizonte.

En un marco de objetivos vinculados al progreso social de la comunidad americana, y al logro de equidad y justicia social, persiguiendo que se produzcan más empleos y de mayor calidad, consistentes en normas laborales básicas internacionalmente reconocidas y acordando que esas políticas deberán tener especial preocupación por las iniciativas destinadas a mejorar la situación de quienes ya se encuentren ocupados, y por atender igualmente la exigencia de promover la incorporación de los que buscan empleo.

Los ministros reunidos en Viña del Mar, produjeron un diagnóstico sobre la realidad laboral de hoy y acerca de lo que cada Ministerio de Trabajo debería hacer en cada uno de sus países.

Se encuentra contenido en el punto siete de la declaración, donde se dice que los propósitos enunciados suponen enfrentar de manera activa, por parte de los gobiernos, y en particular de los ministerios de trabajo, un conjunto de materias de importancia estratégica, derivadas de nuevas realidades en el mundo del trabajo, consecuencia de los

procesos ya mencionados de la internacionalización económica y comercial, de la velocidad de las innovaciones técnicas y de los cambios estructurales e institucionales asociados a tales procesos.

Para ello, los ministerios del trabajo deben modernizarse y fortalecer sus capacidades, de modo que puedan enfrentar estos nuevos desafíos y participar más eficazmente en la formulación de las políticas sobre tales materias.

La declaración identifica las materias prioritarias en orden a esas políticas, señalando el rol de los ministerios de trabajo, empleo y mercado de trabajo; formación profesional; relaciones laborales y derechos básicos de los trabajadores; seguridad social; higiene y seguridad en el trabajo; inspección de las leyes laborales nacionales; administración de la justicia laboral y diálogo social.

Es en el desarrollo del plan de acción, anexo a la declaración, es en donde se definen los objetivos a alcanzar en los distintos órdenes de actividades. Concretamente la referencia toma en cuenta las definiciones contenidas en el punto uno, apartados d) y e) donde se puntualiza la promoción de mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales y la provisión de antecedentes acerca de las prácticas nacionales, así como de iniciativas que permitan formular recomendaciones respecto de las funciones jurisdiccionales y de procedimiento laboral.

De la expresión precedente, surge la tesis delineada en Viña del Mar tiene como objetivo central, adecuar las administraciones del trabajo de los países de la región a las nuevas

exigencias del mundo globalizado e integrado y a las transformaciones que esa realidad impulsa en la dinámica de las relaciones del trabajo.

Todo ello está requiriendo una presencia más activa, más ágil, pero a la vez más comprometida de los ministerios, en aras de remover los obstáculos que demoran el desarrollo de nuevas y más justas formas de relacionamiento de los actores sociales.

Las expresiones de enfrentamientos y desavenencias que se conforman a partir de la innecesaria extensión en el tiempo y en el espacio de las situaciones de conflicto, lesionan gravemente la posibilidad de progreso de los sectores afectados, provocan una rémora difícil de recuperar en tiempo y forma, y terminan impidiendo concretar el objetivo de mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de mejora de la productividad de las empresas.

Esto alcanza por igual a los conflictos de tipo colectivo, cuanto a los de carácter meramente individual y despliega efectos en los ámbitos de la administración como de los tribunales de justicia. El objetivo pues, estaría en un cambio profundo en las metodologías, para permitir superar positivamente las situaciones de conflicto.

CONCLUSIONES

1. La indeterminación en cuanto a que la familia guatemalteca es referente a un elemento de carácter esencial para el debido desarrollo de la sociedad, no ha permitido la adecuada realización del papel que desarrollan cada uno de sus integrantes dentro del conglomerado social, para que como contraprestación reciban la justa retribución económica para el sustento de sus necesidades.
2. En la rama del derecho laboral se estableció que se encuentra tutelado el derecho de cada uno de los trabajadores, ya que se encuentran en desventaja ante los patronos y a esto se debe que en la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra regulado el derecho de agrupación y de la consecución del bienestar común.
3. Se desconoce la vinculante relación del derecho civil y el derecho laboral, no únicamente en las relaciones laborales, sino también en la delimitación en relación a las diversas responsabilidades del patrono en relación al trabajador guatemalteco, por las cuales se dan los conflictos colectivos de carácter económico social.



4. En el ámbito laboral guatemalteco son pocas las empresas que aplican el arreglo directo como mecanismo para la resolución de los conflictos económicos sociales entre los patronos y los trabajadores, así como tampoco se aplican mecanismos en los cuales se informe a los trabajadores sobre sus derechos de asociación ya sea por sindicatos, comités ad hoc o amigos componedores.

5. Los patronos en grandes proporciones desconocen que una de las opciones para que los trabajadores cuenten con un elevado nivel de eficiencia en sus puestos de trabajo diario consiste en que se asegure un diálogo directo para el entendimiento de sus inconformidades o la resolución de cualquiera de sus dudas en relación a su economía o su ámbito social.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás entidades estatales, debe dar prioridad a programas que reconozcan la importancia de la familia como elemento fundamental del desarrollo y así aumentar la producción en general, así como los ingresos para cada uno, tanto de los patronos como de los trabajadores
2. Es de importancia la creación de programas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que los anteriores informen a los trabajadores de sus derechos y obligaciones concernientes en la aplicación de los mecanismos existentes, para la resolución de conflictos de carácter económico social en el ámbito laboral en Guatemala.
3. La implementación de programas de información y capacitación para los patronos por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que todos los trabajadores tengan conocimiento de cómo llevar a cabo la formación de comités ad hoc en los centros de trabajo donde no existan grupos sindicalizados en defensa de los trabajadores.

4. Es de importancia que se apliquen todos los acuerdos que el Estado de Guatemala ha suscrito ante la Organización Internacional de Trabajo (OIT), para la defensa y tutelaridad que la Constitución de la República de Guatemala otorga a la parte trabajadora, siendo esencial la creación de una institución profesional, para la resolución de conflictos de carácter económico social.

5. Se tiene que fomentar la implementación de un acuerdo ministerial, el cual regule los pasos y el trámite respectivo para la efectiva y rápida resolución de todos los conflictos colectivos de carácter económico social, por medio de comités ad hoc, para que así pueda entrar en vigencia y de esa manera se establezca su relevancia, por ser un método alterno y ágil.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Ediciones Orión, 2000.
- AMADO SÁENZ, Edgar Rolando. **Conflictos colectivos de trabajo**. Guatemala: Ed. Mayté, 1972.
- BILBAO, Andrés. **La transición política y los sindicatos**. Madrid, España: Ed. Complutense, 1992.
- BRUNO GUTIÉRREZ, Jorge Leonel. **Formas de organización laboral en el sistema guatemalteco y su forma de representación**. Guatemala: Ed. Mayté, 1990.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Madrid, España: Ed. Heliasta, S.R,L, 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1971.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El derecho laboral en Iberoamérica**. México, D.F.: Ed. Trillas S.A., 1981.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 2002.
- CAMPOS Moraga, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Guatemala: Ed. Nacional, 1977.
- CARRILLO Cabrera, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas en la flexibilidad del derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.



DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.

DE LA CUEVA Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1968.

DE LEÓN DÍAZ, José Benigno. **Derecho colectivo de trabajo, reglamento interior y contrato colectivo de condiciones de trabajo**. Guatemala: Ed. Nacional, 1985.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Globalización y relaciones laborales**. Uruguay: Ed. Estadios, 1999.

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

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

GARCÍA DE ENTERRIA, Carlos Francisco. **Manual de derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Aguilar, 1989.

GARCÍA VILLATORO, Flor de María. **Deslinde entre el conflicto colectivo de carácter jurídico y el conflicto colectivo de carácter social**. Guatemala: Ed. Mayté, 1992.

GODINA HERRERA, Celia. **El panóptico moderno**. México, D.F: Ed. Historias, S.A., 2005.

GUZMÁN CORTINA, Mynor Salvador. **La evolución, discusión y aprobación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo**. Guatemala: Ed. Naciones, 1997.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed De Palma, 1985.

LACABANA, Miguel Angel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Edis, 1995.



LÓPEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Naciones, S.A., 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1957.

MARX, Karl. **El capital**. Madrid, España: Ed. Aguilar, 2001.

MENDIZABAL, Antonio. **Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones**. Madrid, España: Ed. Ariel, 2006

NAREDO, José Manuel. **Configuración y crisis del mito del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Archipiélago, 2001

OSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Madrid, España: Ed. Heliasta, S. R. L., 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1978.

RECIO ANDREU, Rigoberto. **Precariedad laboral**. Madrid, España: Ed. Ariel, 2003.

SANTORINI, Edith. **Derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1997.

SAPPIA, Jorge. **Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos**. Lima, Perú: Ed. Turcos, 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S. A., 1979.



Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley número 106 del Jefe de la República de Guatemala Enrique Peralta Azurdia, 1963.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

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