

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

**FALTA DE OBJETO LÓGICO DE LA ELEVACIÓN EN CONSULTA OBLIGATORIA  
DEL AUTO QUE DECLARE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA O  
PARO**

**MOISÉS ALBERTO URRUTIA BOR**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2018**

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

**FALTA DE OBJETO LÓGICO DE LA ELEVACIÓN EN CONSULTA OBLIGATORIA  
DEL AUTO QUE DECLARE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA O  
PARO**

**TESIS**

Presentación a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MOISÉS ALBERTO URRUTIA BOR**

Previo a conferirle el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, septiembre de 2018

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

|             |      |                                 |
|-------------|------|---------------------------------|
| DECANO:     | Lic. | Gustavo Bonilla                 |
| VOCAL I:    | Lic. | Luis Rodolfo Polanco Gil        |
| VOCAL II:   | Lic. | Henry Manuel Arriaga Contreras  |
| VOCAL III:  | Lic. | Juan José Bolaños Mejía         |
| VOCAL IV:   | Br.  | Jhonathan Josué Mayorga Urrutia |
| VOCAL V:    | Br.  | Freddy Noé Orellana Orellana    |
| SECRETARIO: | Lic. | Fernando Antonio Chacón Urizar  |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXÁMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

|             |        |                               |
|-------------|--------|-------------------------------|
| Presidenta: | Licda. | Olga Aracely López Hernández  |
| Vocal:      | Licda. | María Isabel Revolorio Corado |
| Secretaria: | Licda. | Silvia Noemí Rodríguez Tello  |

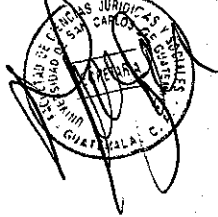
**Segunda Fase:**

|             |        |                                 |
|-------------|--------|---------------------------------|
| Presidente: | Lic.   | Jesús Ranferi Monachela Moreno  |
| Vocal:      | Lic.   | Norman Estuardo Rosales Arriaga |
| Secretaria: | Licda. | Helia Sussel Herrera Castañeda  |

**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)



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
09 de octubre de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, ELISA MARIBEL CASTILLO QUIROA  
\_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
MOISÉS ALBERTO URRUTIA BOR, con carné 201211264,  
intitulado FALTA DE OBJETO LÓGICO DE LA ELEVACIÓN EN CONSULTA OBLIGATORIA DEL AUTO QUE  
DECLARE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA O PARO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ  
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción

15 / 01 / 2018

f)

Asesor(a)

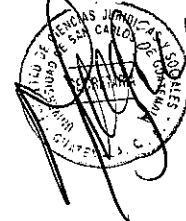
(Firma y

Elisa Maribel Castillo Quiroa  
Abogada y Notaria

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





**Licda. Elisa Maribel Castillo Quiroa**

Abogada y Notaria

3ª. Avenida, 13-62 zona 1

Colegiada 12560

Guatemala, 26 de marzo de 2018

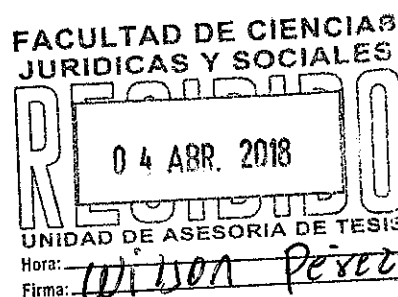
**Licenciado**

**Roberto Fredy Orellana Martínez**

**Jefe de la Unidad de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

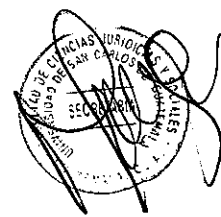


Distinguido licenciado:

Con fecha nueve de octubre de dos mil diecisiete, mediante providencia correspondiente, fui designada asesora de tesis del bachiller Moisés Alberto Urrutia Bor. Cuyo título quedo así: intitulado **"FALTA DE OBJETO LÓGICO DE LA ELEVACIÓN EN CONSULTA OBLIGATORIA DEL AUTO QUE DECLARE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA O PARO"**.

I. Declaro que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley, con el estudiante referido.

II. El ponente puso de manifiesto su capacidad de investigación en la elaboración del trabajo, aceptó diligentemente las sugerencias que durante el desarrollo del mismo le realice habiendo consultado interesante bibliografía con tópicos relacionados al tema, por ello el trabajo elaborado por el estudiante es meritorio, acucioso y demuestra interés en resolver el problema planteado.



III. El ponente hizo uso en forma amplia del método científico, abarcando las etapas del mismo y de esa manera comprueba fehacientemente la hipótesis planteada, utilizando los métodos deductivo e inductivo y el método analítico, sintetizado adecuadamente lo analizado.

IV. La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión de tal manera que sea comprensible al lector.

V. En cuanto a la conclusión discursiva, es correcta y oportuna, plantea los conflictos encontrados en el desarrollo de la investigación, y se proponen soluciones viables para los mismos. Por lo que en virtud de lo anteriormente expuesto procedo a:

### DICTAMINAR

Doy a conocer que el trabajo de tesis del bachiller, Moisés Alberto Urrutia Bor, cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que DICTAMINO FAVORABLEMENTE para que pueda continuar con el tramite respectivo, y para que pueda 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. Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente

Licda. Elisa Maribel Castillo Quiroa  
Colegiada No. 12560

*Elisa Maribel Castillo Quiroa*  
*Abogada y Notaria*



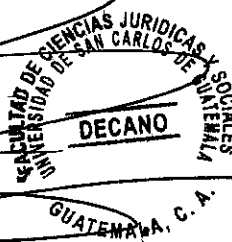
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de julio de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MOISÉS ALBERTO URRUTIA BOR, titulado FALTA DE OBJETO LÓGICO DE LA ELEVACIÓN EN CONSULTA OBLIGATORIA DEL AUTO QUE DECLARE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA O PARO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Gracias Padre, por darme tu amor, sabiduría, gracia, guía y fuerza para culminar uno de mis más grandes sueños. Estoy seguro que este es el primer paso para cumplir con el propósito que tienes para mi vida.

### **A MIS PADRES:**

German Roberto Urrutia Aparicio y Edna Angélica Bor Gracia de Urrutia, por sus sacrificios, consejos, amor e instrucción para convertirme en el hombre y profesional en el que me he convertido. Es de ustedes este logro, deseo seguirlos honrando hasta el último día de mi vida.

### **A MI HERMANO:**

German Daniel Urrutia Bor, por enseñarme tanto y sumarle alegría a mi vida; gracias por creer en mí. Que este logro sea tu punto de referencia y que alcances todos tus sueños.

### **A MIS ABUELOS:**

German Urrutia y María Magdalena Aparicio, por ser un ejemplo de esfuerzo y superación para mi vida; y Angelina Gracia Solís, por su amor incondicional, sus sacrificios, cuidado y oraciones.



**A MIS AMIGOS:**

Por todo su apoyo y alentarme en los momentos más complicados de este camino que hoy culmino, en especial a Andrea Argueta, Alejandra Castillo, Clara Flores, Daniela Sutuc, Diego Cárdenas, Eduardo Mazariegos, Fredy Martínez, Gerardo De León, Isabel Salvatierra, Javier García, Joselynn Méndez, Julio Antonio Alburez, Luisa Pacheco, Mónica González, Pablo Moran y Valeria Salvatierra.

**A:**

Los licenciados Abraham Girón, Evelyn Monterroso, Gino Ponce, Melina Aguilar, Panchito Flores, Edgar Castillo, Elisa Castillo, Diana Monroy, Karla Morales y en especial al Licenciado Nery Neftaly Aldana Moscoso, por ser mis mentores en el estudio de la ciencia del derecho.

**A:**

El pueblo de Guatemala, por permitirme con sus impuestos acceder a la educación superior. Que Dios me permita retribuir con el ejercicio honesto y excelente de mi profesión tal oportunidad.

**A:**

Mi *alma mater*, la gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala por abrirme las puertas del conocimiento y la verdad, forjando al profesional en el que me he convertido



## **PRESENTACIÓN**

El tema de la actividad investigativa realizada pertenece a la rama cognoscitiva del derecho público y específicamente del derecho colectivo de trabajo, siendo esta investigación de tipo cualitativa.

Se investigó conforme lo preceptuado en el ordenamiento jurídico aplicable al territorio del Estado de Guatemala durante el año 2017.

Se tiene por objeto de estudio la elevación del auto que resuelve la legalidad o ilegalidad huelga o el paro a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social correspondiente; así mismo, como sujeto de estudio se tiene a las partes del proceso económico y social interesadas en la emisión de la mencionada declaratoria.

Como aporte académico, obtenido de la actividad investigativa realizada, se debe mencionar la determinación de la falta de objeto lógico de la elevación en consulta obligatoria por parte del Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del auto que resuelve la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social competente; siendo la referida elevación una mera calificación del cumplimiento de requisitos formales y constituyendo una violación a los principios esenciales del derecho de trabajo, lográndose inferir, por tanto, la necesidad de un replanteamiento sobre el proceso de declaratoria de la legalidad de la huelga o el paro.



## **HIPÓTESIS**

La elevación en consulta obligatoria del auto que resuelve la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro carece de objeto lógico, toda vez que, se trata únicamente de una calificación del cumplimiento de requisitos de forma, vulnerando además principios fundamentales del derecho de trabajo. Siendo, por lo tanto, una intervención innecesaria en la jurisdicción del Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y una carga innecesaria para la sala jurisdiccional competente de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La hipótesis planteada se comprobó contextualmente, empleando el método analítico para descomponer en sus temas principales la hipótesis descrita, así mismo se empleó el método sintético, para sistematizar los resultados obtenidos del estudio individual de cada punto abstraído de la hipótesis. Además se empleó la técnica bibliográfica y documental, encontrándose de esa forma los fundamentos teóricos, legales y doctrinarios, necesarios para sustentarla.

Derivado de lo anterior, se determinó de forma indubitable que existe una carencia de objeto lógico en la elevación, en consulta obligatoria, del auto que resuelve la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro, constituyendo una simple calificación del cumplimiento de requisitos de forma. Se produce además una intervención innecesaria en la jurisdicción del Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y una carga innecesaria para la sala jurisdiccional competente de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, vulnerando paralelamente además principios fundamentales del derecho colectivo de trabajo.



## ÍNDICE

**Pág.**

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

### CAPÍTULO I

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 1. Derecho colectivo de trabajo .....                           | 1  |
| 1.1. Antecedentes del derecho colectivo de trabajo .....        | 1  |
| 1.2. Conceptualización del derecho colectivo del trabajo .....  | 7  |
| 1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo ..... | 8  |
| 1.4. Contenido del derecho colectivo de trabajo .....           | 10 |
| 1.5. Finalidad del derecho colectivo de trabajo .....           | 13 |
| 1.6. Sujetos del derecho colectivo de trabajo .....             | 14 |

### CAPÍTULO II

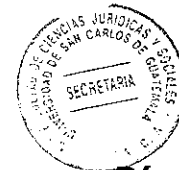
|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Instituciones fundamentales del derecho colectivo de trabajo ..... | 25 |
| 2.1. Instrumentos de normación colectiva .....                        | 25 |
| 2.1.1. Contrato colectivo de condiciones de trabajo .....             | 26 |
| 2.1.2. Reglamento interior de trabajo .....                           | 27 |
| 2.1.3. Convenio colectivo de condiciones de trabajo .....             | 30 |
| 2.1.4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo .....                | 32 |
| 2.1.5. Sentencia colectiva laboral .....                              | 34 |
| 2.2. Conflicto Colectivo de trabajo .....                             | 36 |
| 2.2.1. Diferencia entre controversia y conflicto .....                | 37 |
| 2.2.2. Clases de conflictos colectivos .....                          | 38 |

### **CAPÍTULO III**

|                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3. Generalidades del derecho procesal colectivo del trabajo .....</b>                                         | <b>41</b> |
| 3.1. Concepto .....                                                                                              | 41        |
| 3.2. Objeto .....                                                                                                | 42        |
| 3.3. Principios del derecho procesal colectivo de trabajo .....                                                  | 42        |
| 3.3.1. Definición .....                                                                                          | 42        |
| 3.3.2. Principios fundamentales del derecho colectivo de trabajo .....                                           | 43        |
| 3.4. Características de las actuaciones en el derecho procesal colectivo del trabajo .....                       | 51        |
| 3.4.1. Todas las audiencias son sucesivas e ilimitadas en el proceso .....                                       | 51        |
| 3.4.2. Todas las actuaciones deben levantarse actas .....                                                        | 52        |
| 3.4.3. Naturaleza conciliatoria .....                                                                            | 52        |
| 3.5. Jurisdicción privativa del derecho de trabajo .....                                                         | 54        |
| 3.5.1. Jurisdicción .....                                                                                        | 54        |
| 3.5.2. Concepto de jurisdicción privativa de trabajo .....                                                       | 57        |
| 3.5.3. Órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social en materia del derecho colectivo de trabajo: ..... | 58        |

### **CAPÍTULO IV**

|                                                                                                                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4. Falta de objeto lógico en la elevación obligatoria del auto que resuelve la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro .....</b> | <b>61</b> |
| 4.1. Proceso de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro .....                                                                       | 61        |
| 4.2. La consulta y sus efectos .....                                                                                                                      | 62        |



**Pág.**

|                                                                                                                                                           |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>4.3. Presupuestos.....</b>                                                                                                                             | <b>64</b>     |
| 4.3.1. Intromisión innecesaria en la jurisdicción del juez de primera<br>instancia de trabajo y previsión social .....                                    | 64            |
| 4.3.2. Vulneración a los principio del derecho colectivo de trabajo .....                                                                                 | 66            |
| 4.3.3. Recarga innecesaria para la sala jurisdiccional de la corte<br>de apelaciones de trabajo y previsión social .....                                  | 68            |
| <b>4.4. Derecho comparado .....</b>                                                                                                                       | <b>68</b>     |
| <b>4.5. Facultad del juez de trabajo y previsión social para resolver en<br/>    definitiva la declaratoria de legalidad de la huelga o el paro .....</b> | <b>71</b>     |
| <br><b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>                                                                                                                    | <br><b>73</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                                                                                                                                  | <b>75</b>     |



## INTRODUCCIÓN

El derecho colectivo de trabajo guatemalteco tiene por objeto el estudio y la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores, cuando estos se encuentran organizados colectivamente. Siendo que, es obligación del Estado de Guatemala garantizar el derecho a la organización colectiva para la reivindicación o superación de sus derechos económicos sociales observando los principios fundamentales que sustentan el derecho colectivo, se advirtió una posible falta de objeto lógico de la elevación en consulta obligatoria del auto que declare la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro, por lo tanto, se consideró necesario realizar la investigación correspondiente y como consecuencia se escogió este como tema de investigación.

Como objetivo se planteó establecer los fundamentos para la comprobación de la falta de objeto lógico de la elevación en consulta obligatoria del auto que declare la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro, siendo pues, que este objetivo se alcanzó, al encontrar los fundamentos teóricos, legales y doctrinarios, necesarios para sustentar la hipótesis.

Se formuló como hipótesis de la investigación la falta de objeto lógico de la elevación, en consulta obligatoria, a la sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social del auto emitido por el Juez de Primera Instancia, de la misma materia. Dicha hipótesis fue comprobada contextualmente al establecer la existencia de dicha falta de objeto lógico.



El contenido del informe que plasma los resultados de la actividad investigativa se dividió en cuatro capítulos, exponiendo el primer capítulo, lo relativo a las generalidades del derecho colectivo de trabajo; el segundo capítulo, desarrolla de manera específica las instituciones propias de la referida rama jurídica; el tercer capítulo, expone la vertiente procesal del derecho colectivo de trabajo; finalmente el cuarto capítulo, se encarga de establecer los fundamentos lógicos, doctrinarios y jurídicos de la falta de objeto lógico de la elevación en consulta obligatoria del auto que declare la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro.

Debe señalarse el uso del método analítico, para descomponer en sus temas principales la hipótesis descrita; así mismo se empleó el método sintético, para sistematizar los resultados obtenidos del estudio individual de cada punto abstraído de la hipótesis. Además se aplicó la técnica bibliográfica y documental, para la recopilación de las fuentes doctrinarias y legales necesarias para fundamentar de forma suficiente los resultados obtenidos del estudio realizado.

Tomando en consideración todo lo aquí expuesto, a continuación se procederá a presentar los resultados del estudio que se ejecutó para la respectiva comprobación de la hipótesis, ello con el fin de evidenciar los fundamentos teóricos que sean suficientes y necesarios para fundamentar los resultados obtenidos, teniéndose insoslayablemente en consideración los principios e instituciones del derecho colectivo de trabajo. Además como consecuencia de la investigación es menester considerar el replanteamiento del proceso de declaratoria de legalidad de la huelga o el paro.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Derecho colectivo de trabajo**

El derecho colectivo de trabajo debe entenderse como una rama del derecho de trabajo conformada por un conjunto de normas, doctrinas, principios e instituciones que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores cuando estos se encuentran organizados colectivamente para luchar por la defensa o mejora de sus condiciones de trabajo o la protección de sus derechos e intereses económicos sociales comunes.

#### **1.1. Antecedentes del derecho colectivo de trabajo**

Si bien es cierto el derecho colectivo de trabajo comprende los derechos económico-sociales tanto de patronos como de los trabajadores, su origen se remonta a la lucha social de los empleados frente a los abusos de los patronos; principalmente durante la ilustración, a raíz de la evidente desigualdad entre la posición de uno y otro sujeto.

Esta serie de abusos institucionalizados frente a los cuales no existía legislación alguna que protegiera las condiciones mínimas de empleo, ni que permitiera hacer valer la protesta de los trabajadores, dio como resultado el surgimiento paulatino de las instituciones del derecho colectivo del trabajo desde el reconocimiento de la libertad de los trabajadores de coaligarse hasta la regulación del derecho de sindicalización como un derecho que en algunas legislaciones como la guatemalteca constituye un derecho constitucional, irrenunciable y tutelar.

El primer hecho, que genera el nacimiento del derecho colectivo de trabajo es el permitir cierta libertad de coalición, sin embargo ello no legitimaba a los trabajadores para ejercer actos como la negociación colectiva o bien el derecho a huelga, entre otras instituciones del derecho colectivo de trabajo. Estas manifestaciones sociales se encontraban incluso prohibidas mediante legislaciones como la ley francesa Chapelier de 1789 y las leyes inglesas Combination of Workmen Act de 1799 y 1800, con estas leyes "se vedaba y castigaba cualquier tipo de organización que representara intereses de grupo, particularmente los laborales"<sup>1</sup>.

"Las normas prohibitivas vinieron aparejadas de disposiciones en los respectivos Códigos Penales (Francia, Italia y Alemania, por ejemplo), que sancionaban con penas de prisión a quienes propugnaban o participaban en este tipo de organizaciones"<sup>2</sup>. En definitiva este proceso de criminalización de toda actividad que pretendiera el mejoramiento de las condiciones de trabajo era un medio para evitar cualquier amenaza para el inminente crecimiento del sistema capitalista.

Con las crecientes organizaciones de los trabajadores; el derecho de huelga inició a ser tolerado, sin más remedio. Hacia 1824 comienza en Inglaterra una etapa de tolerancia con la entrada en vigencia de normas como la Combination Law Repeal, la cual dejó sin efecto aquellas disposiciones tendientes a penalizar la libertad sindical. Para la segunda mitad del siglo XIX la normativa laboral en Europa dio como resultado que la libertad

---

<sup>1</sup> Instituto de Investigaciones jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. **Manual de derecho del trabajo.** t.II. Pág. 5.

<sup>2</sup> **Ibid.**

sindical fuera reconocida finalmente como un derecho, ello como se ha venido sosteniendo hasta este momento, como resultado de constantes pugnas.

En el caso puntual de Guatemala, en cuanto a la evolución histórica del derecho colectivo de trabajo, se logran distinguir las etapas anteriormente expuestas, con ciertos matices particulares que a continuación se desarrollarán. El licenciado Mario López Larrave divide la evolución histórica del sindicalismo en Guatemala partiendo de la etapa del mutualismo y tres etapas más que abarcan desde 1920 hasta aproximadamente 1975.

Expone el autor que en la etapa del mutualismo surgen algunas asociaciones de carácter mutualista o gremial, al amparo del derecho general de asociación; sus miembros eran obreros que laboraban por cuenta propia o en pequeños talleres. Los fines propuestos por dichos obreros se limitaba exclusivamente al socorro y auxilio mutuo o al estudio de su oficio o profesión, y no para fines reivindicativos, ni se planteaba una lucha de clases en sentido estricto. Básicamente en esta etapa empiezan a surgir algunas organizaciones de obreros puramente con fines gremiales de apoyo mutuo.

Durante la primera etapa del sindicalismo en Guatemala, que abarca los gobiernos de Carlos Herrera (1920-1921), del general José María Orellana (1921-1926) y del General Lázaro Chacón (1926-1930), la composición de las organizaciones de obreros era inminentemente artesanal.

La organización sindical era predominantemente urbana y concentrada en la capital, no siendo sino hasta 1930 que se incursiona en el campo. En este período se promulgó una



legislación que a pesar de no ser decididamente tutelar de los trabajadores deja entrever un cierto grado de preocupación por los problemas laborales.

Claro está que con la multiplicación de los conflictos y huelgas, se dicta una legislación represiva impulsada por la oligarquía y los monopolios extranjeros, no obstante ello, se mantuvo una postura de tolerancia que hizo posible el nacimiento del movimiento sindical guatemalteco.

En la segunda etapa del sindicalismo guatemalteco, que abarca el período revolucionario, conocido popularmente como la primavera democrática, las organizaciones sindicales ya mantuvieron un papel no solamente reivindicativo de los derechos laborales sino dirigido a cierta participación política, en palabras del Maestro López Larrave, se suscitó un “deslinde entre los fines inmediatos o meramente reivindicativos y los fines mediatos con planteamiento de política nacional e internacional en torno al eje de la lucha clasista, no obstante el deslinde indicado la corriente ideológica que logra predominar en el movimiento sindical acepta la tesis de una participación política de los trabajadores de la ciudad y del campo comprometidos con el proceso revolucionario que impulsa el gobierno”.<sup>3</sup>

Por primera vez que el gobierno que rige el país apoya sincera y concienzudamente una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, dicha tendencia se evidencia con mayor claridad durante el segundo gobierno de la Revolución, es decir en el gobierno

---

<sup>3</sup> López Larrave, Mario, **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 40.



del General Jacobo Arbenz Guzmán. En esta etapa es donde el sindicalismo adquiere un verdadero sentido reivindicativo y alcanza su mayor desarrollo.

En esta etapa dorada del sindicalismo Guatemalteco, el 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco. Así mismo, mediante el decreto 526 del Congreso de la República de Guatemala desaparece finalmente la discriminación hacia los sindicatos campesinos, estableciéndose la reinstalación obligatoria, como garantía máxima de estabilidad en el trabajo. Mediante la Ley de la Reforma Agraria, conocida también como, el Decreto 900 del 17 de junio de 1952 se pretendía realizar un "cambio sustancial en las relaciones de propiedad y en el de las formas de explotación de la tierra, como medida para superar el retraso económico en Guatemala"<sup>4</sup>.

En esta época no solo se produjo una abundante producción de leyes en beneficio de la clase obrera sino también se luchó por la institucionalidad, creando así organismos encargados de aplicar estas leyes. Nace entonces la Inspección General del Trabajo (IGT), el Departamento Administrativo de Trabajo (DAT), los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, caracterizados por tener jurisdicción privativa, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y el Departamento Agrario Nacional (DAN).

La tercera etapa del sindicalismo guatemalteco, puede denominarse como una etapa de oscurantismo, el número de movimientos sindicales se tornan escasos debido a la presión ejercida por los gobiernos de turno en esta época.

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 72.

La etapa referida abarca desde la junta de gobierno constituida después de la caída de Arbenz, integrada por los Coroneles Carlos Castillo Armas y Elfego H. Monzón y el mayor Enrique T. Oliva, la presidencia de Carlos Castillo Armas, el gobierno provisorio de Guillermo Flores Avedaño y los gobiernos del General Miguel Ydigoras Fuentes, del Coronel Enrique Peralta Azurdia, del Licenciado Julio Cesar Méndez Montenegro y del General Carlos Arana Osorio. En cuanto a movimientos sindicales se refiere, el panorama es completamente distinto al vivido en el período comprendido de 1944 a 1954 Como lo establece el maestro Larrave. "De las pocas huelgas legales, casi no se registran casos de huelgas iniciadas por coaliciones, al contrario de lo acontecido en el período 1944-54, quizás porque los sindicatos son los únicos relativamente capaces para aguantar la represión que se desata contra los trabajadores que plantean conflictos colectivos."<sup>5</sup>

En cuanto al marco legal de ese período se caracterizó por destruir las conquistas sociales logradas en la década revolucionaria pues se crearon distintas legislaciones que perjudicaron al sindicalismo guatemalteco y a los trabajadores, siendo uno de los golpes más duros de la contrarrevolución, la derogación de la reforma agraria, la cual fue sustituida primero por el Estatuto Agrario y posteriormente por la Ley de Transformación Agraria.

Finalmente debe agregarse una cuarta etapa, a la cual se le denominará, Etapa Contemporánea. No es una novedad el hecho que el sindicalismo guatemalteco se ha politizado y corrompido hasta sus raíces. Al comparar la realidad fáctica con la doctrina

---

<sup>5</sup> Ibid. Pág. 104.

de los sindicatos, es posible establecer que hoy en día, los sindicatos son en su mayoría, sindicatos blancos u amarillos los cuales son manipulados directa o indirectamente por los patronos para mantener controladas las relaciones laborales. El trabajador guatemalteco se encuentra desprotegido y desvalido.

La etapa contemporánea llega al extremo de hacer del sindicalismo puro un hecho moralmente reprochable. El patrono, entendido como persona individual o jurídica, llega al descaro de contemplar en sus requisitos para contratar a un trabajador, el que se abstenga de pertenecer a cualquier organización de trabajadores. En un país a punto del colapso, donde las desigualdades sociales son marcadas e insuperables, la necesidad de subsistir deja al trabajador guatemalteco a merced de la injusticia social ante el desinterés de los gobiernos en desarrollar políticas y tomar acción para favorecerle.

## **1.2. Conceptualización del derecho colectivo del trabajo**

El derecho colectivo de trabajo es el “conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales”.<sup>6</sup>

Se puede entonces determinar que el derecho colectivo de trabajo debe entenderse como “aquel que tiene por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o

---

<sup>6</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 317.

dadores de trabajo, desarrolla un objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos e intereses.”<sup>7</sup>

Tomando en consideración los postulados anteriores se establece que el derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho del trabajo que regula las relaciones entre patronos y trabajadores organizados de forma colectiva y que da como resultado instituciones del derecho colectivo de trabajo como: la libertad sindical, la negociación colectiva, instrumentos de normación colectiva, conflictos económicos de carácter económico-social y jurídicos, procedimientos de resolución de conflictos, entre otros.

El derecho colectivo de trabajo permite a trabajadores y patronos organizarse colectivamente para hacer valer sus respectivos intereses de carácter económico –social, armonizando y aproximando sus posturas para el correcto desarrollo de la relación jurídica-laboral.

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

El derecho colectivo del trabajo, al ser una rama del derecho de trabajo en general le corresponde una determinada naturaleza jurídica. Siendo entonces cuatro las teorías que pretenden explicar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, esto es, cuatro corrientes del pensamiento jurídico que pretenden explicar dicha naturaleza, siendo estas:

---

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 207.

a. Como rama del derecho privado: esta corriente nace cuando el contrato de trabajo aún era regulado por el derecho civil como un contrato de locación de servicios, considera que el derecho de trabajo es una rama del derecho privado toda vez que debe regirse exclusivamente en la autonomía de la voluntad de las partes, sin embargo esta teoría dio lugar a constantes abusos por parte de los patronos debido al desequilibrio en la relación jurídica laboral en la cual predomina el patrono al ser quien ostenta el capital.

b. Como derecho social: el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Del artículo anteriormente citado, nace esta teoría que establece que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es una naturaleza social, toda vez que el trabajo, entendido como toda actividad por la cual el hombre transforma la naturaleza con el fin de producir y obtener a cambio una retribución y de esta forma satisfacer sus necesidades, se configura como un derecho y además una obligación social.

c. Como rama del derecho público: en contraposición a la teoría privativa del derecho de trabajo, el jurista Mario de la Cueva indica “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”, en este sentido, el autonomía de la voluntad de los particulares en un contrato de trabajo puede verse interferida por el estado, para la protección del interés público.

Además de lo anterior, el considerando cuarto, literal e) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, encuadra específicamente al derecho de trabajo, como rama del derecho público; dicho considerando establece: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Esta teoría es generalmente aceptada toda vez que es la propia ley establece la naturaleza del derecho de trabajo.

d. Naturaleza mixta; luego de haber analizado las corrientes anteriores, surge entonces el planteamiento de una postura ecléctica, por la cual puede considerarse que el derecho de trabajo tiene una naturaleza pública, toda vez que el Código de Trabajo así lo regula y además una naturaleza social pues su fundamento primordial es la justicia social, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### **1.4. Contenido del derecho colectivo de trabajo**

a. Derecho sustantivo del derecho colectivo del trabajo: la doctrina establece que el derecho colectivo de trabajo debe entenderse como “ Aquel que tiene por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla un objeto en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus intereses”.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Ibid. Pág. 202.

Además, también se puede establecer que el derecho colectivo de trabajo es aquel que “regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido el derecho colectivo laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, coaliciones y arbitraje”.<sup>9</sup>

El derecho colectivo en su faceta inminentemente sustantiva regulará la forma de organizarse colectivamente tanto por parte de los patronos como de los trabajadores para la defensa de sus derechos sociales y económicos comunes.

Lo anterior a través de las instituciones del derecho colectivo del trabajo tales como: pactos colectivos de condiciones de trabajo, huelga, paro, convenio colectivo de condiciones de trabajo, sindicatos de trabajadores y patronos, grupos coaligados, reglamentos internos de trabajo, sentencias colectivas, laudos arbitrales, entre otras.

En conclusión, el derecho colectivo de trabajo es el conjunto de normas, doctrinas, principios e instituciones jurídicas que regulan la relación jurídica laboral existente entre trabajadores y patronos cuando estos se encuentran organizados de forma colectiva para mejorar sus intereses económicos y sociales

b. Derecho procesal colectivo de trabajo: se puede establecer como definición del derecho procesal trabajo en general la siguiente: “rama del Derecho procesal que en

---

<sup>9</sup> Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 231.

forma sistemática estudia los principios, las instituciones y las normas referidos a la función judicial del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan los procedimientos que se han de seguir, especificando los presupuestos, modos y formas a observar en el trámite procesal, para la efectiva realización del derecho positivo del trabajo en la resolución de los conflictos (individuales y colectivos) que se presenten con ocasión del trabajo, organizando la magistratura del trabajo con determinación de sus funciones para cada una de las categorías de sus integrantes, determinando las personas que deben someterse a la jurisdicción del estado”<sup>10</sup>

De lo anterior se establece que el derecho colectivo de trabajo es el conjunto de normas, principio e instituciones jurídicas que establecen los procedimientos para resolver los conflictos entre la organización de trabajadores y el patrono por ocasión del trabajo ya sea de carácter económico y social o bien de carácter jurídico. Es una especificación del derecho del trabajo en general que surge a raíz de la relación patrono y trabajador.

De forma más completa debe entenderse como “la rama del Derecho procesal del trabajo que en forma sistemática estudia los principios, las instituciones y las normas referidos a la función judicial del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan los procedimientos que se han de seguir, especificando los presupuestos modos y formas a observar en el trámite procesal, para la efectiva resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social y los de naturaleza jurídica que se presenten con ocasión del trabajo con determinación de sus funciones para cada una de las categorías de sus

---

<sup>10</sup> Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo colectivo**. Pág. 17.

integrantes, determinando las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado”<sup>11</sup>.

### **1.5. Finalidad del derecho colectivo de trabajo**

En general, la finalidad del derecho colectivo de trabajo es la superación de los derechos y garantías mínimas que otorga la ley a los trabajadores creando para el efecto nuevos derechos que se plasman en instrumentos de normación colectiva. Son esos intereses comunes de los trabajadores los que producen el ánimo de organizarse colectivamente y lograr mediante procedimientos de negociación colectiva, mejores condiciones de vida.

Puede afirmarse que toda rama jurídica posee finalidades que le son intrínsecas, por lo que en cuanto a las finalidades inmediatas de la rama referida se encuentran:

a. La organización de los trabajadores: para el logro de las mejoras que aseguren sus derecho podrán organizarse de la forma establecida por la ley ya sea como grupos coaligados o sindicatos en su caso; al respecto cabe indicar que “los trabajadores deben organizarse en asociaciones profesionales, con lo cual no solo se logra el desarrollo parcial del grupo de trabajadores representados sino que contribuyen también a formar una fuerza política de estado. El derecho colectivo de trabajo es la unión de los trabajadores en la asociación profesional, cuyo propósito es asegurar la igualdad entre los trabajadores y patronos, desde este punto de vista, el derecho colectivo del trabajo tiende a democratizar la vida laboral y social de los trabajadores y empleadores.”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Ibid. Pág. 18.

<sup>12</sup> Rivera Wöltke, Victor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo.** Pág. 52.

b. La negociación de las condiciones de empleo: esta finalidad del derecho colectivo de trabajo consiste en equiparar el poder económico del patrono con la fuerza del trabajo armonizando la relación laboral mediante procedimientos conciliatorios antes de llegar a una instancia judicial

c. La observancia de los derechos laborales, el derecho colectivo de trabajo, habiendo logrado la organización de los trabajadores, y a través de la negociación colectiva pretende resguardar los derechos de los trabajadores.

Paralelamente no debe dejarse a un lado el hecho que los patronos también tienen la posibilidad de organizarse colectivamente formando sindicatos para defender sus derechos e intereses aunque dichas organizaciones son prácticamente nulas. No obstante lo anterior, en la negociación colectiva y ante la contraposición de interés entre patronos y trabajadores es claro que no es posible reducir los derechos laborales ya adquiridos por los trabajadores.

### **1.6. Sujetos del derecho colectivo de trabajo**

Dentro del proceso colectivo de trabajo, tiende a confundirse el concepto de sujetos y partes procesales, es claro que la distinción radica en una relación de género y especie toda vez que el primer concepto se refiere a todas aquellas personas que intervienen en un proceso en términos generales, mientras que el segundo concepto se refiere específicamente a aquellas personas que intervienen en un proceso representando un interés determinado.

El concepto de sujetos procesales por lo tanto, se refiere a “personas con aptitud para generar actos procesales, ya sean actos jurisdiccionales propios del sujeto supra ordenado e imparcial, ya sea actos jurisdiccionales (propios del sujeto supraordenado e imparcial, ya sea juez o equivalente jurisdiccional), actos de partes (emanados del pretensionante o del resistente o reo, sujetos coordinados) o finalmente actos de terceros intervinientes”.<sup>13</sup>

Los sujetos procesales comprenden: al juez de trabajo y previsión social, los jueces miembros de los tribunales de conciliación y arbitraje, a los grupos coaligados de trabajadores y sindicatos de patronos y trabajadores.

Por otro lado, las partes en un proceso únicamente son dos, una parte actora, es decir la parte que pretende y una parte demandada, que es aquella que tiene una contraprestación. En otras palabras las partes procesales son aquellas que se encuentran en una relación jurídica, en este caso el vínculo que une a las partes en un proceso laboral es la relación de trabajo, existente entre patronos, de forma individual u organizado de forma colectiva y trabajadores organizados ya sea como coalición o bien como asociación profesional, es decir como sindicato.

Es menester apuntar que entre los presupuestos procesales que atañen a las partes está la capacidad procesal, que se refiere la aptitud que tiene una persona para ser sujeto de ejercer sus derechos o contraer obligaciones en un proceso. En el caso de las

---

<sup>13</sup> Agudelo Ramírez, Martín. **Introducción al estudio del derecho procesal**. Pág. 37.

personas naturales, por sí misma y en el caso de las personas jurídicas a través del representante legal designado por su órgano de soberanía.

En el caso de los sindicatos deberán comparecer el comité ejecutivo en pleno o mediante tres de sus miembros designados por dicho órgano y en el caso de un comité ad hoc, aunque no tiene personalidad jurídica, por los miembros designados por los trabajadores para negociar en nombre de estos, comprobando su personería mediante el acta de asamblea de sus respectivos órganos.

Además de lo anterior; las partes deben tener legitimación, lo cual se refiere a que las partes deben ser las titulares de los derechos o bien los responsables de vulnerar esos derechos reclamados en juicio, para participaren el proceso. En otras palabras, quienes plantean un conflicto deben ser trabajadores del patrono al que emplazan.

Como en la generalidad de las manifestaciones procesales, denominadas también adjetivas, del derecho, los así denominados procesos colectivos de trabajo poseen reguladas determinadas partes procesales, que desarrollan a continuación:

a. Grupos coaligados: los grupos coaligados también denominados, consejos o comités ad hoc son aquellas agrupaciones conformadas por los trabajadores de forma temporal con el objeto de presentar ante el patrono alguna controversia existente que pueda afectar la continuidad de las labores en el lugar de trabajo y en consecuencia culminar en una huelga. En ese sentido los grupos coaligados pretenden obtener una mejora en las condiciones de trabajo y son preludio a la toma de medidas de hecho por parte de los trabajadores.

El Artículo 374 del Código del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores. Al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de estos verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes." La coalición se puede conformar por dos o más trabajadores y no más de tres representantes.

En el mismo sentido el Artículo 374 del referido instrumento normativo regula: "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y designarán, tres delegados que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referéndum." En ese mismo sentido, desde un enfoque doctrinario, la coalición es "la agrupación o unión de personas con el propósito de realizar fines específicos y defender sus intereses de clase".<sup>14</sup>

De lo anteriormente relacionado puede establecerse como características esenciales de la coalición las siguientes:

1. Es una forma de organización de los trabajadores, de carácter temporal pues se desintegra al lograr o al no lograr su objeto.

---

<sup>14</sup> Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo. t. II.** Pág. 41.

2. Es una forma de organización exclusiva para los trabajadores.
  3. Carece de personalidad jurídica, al ser una forma de organización primitiva.
  4. La resolución de la controversia puede generar la suscripción, exclusivamente de convenio colectivo de trabajo.
  5. La vía extrajudicial para resolver el conflicto es arreglo directo, cuya realización no es un requisito sine qua non para iniciar la fase judicial.
  6. Se requiere un mínimo de dos trabajadores para la conformación de una coalición, claro está que al concurrir a la vía judicial será un mínimo de tres.
  7. Al conformarse un comité ad hoc es obligatorio informar a la Inspección General de trabajo, mediante nota suscrita, dentro de los cinco días siguientes de su conformación.
  8. Al comparecer a la vía judicial se requiere nombrar tres delegados a quienes deberá conferírseles la facultad suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.
- b. Sindicatos: la desigualdad entre el trabajador y el patrono tiene su base en la esfera económica, por lo que el Derecho conforme progresaba ha buscado eliminar esta desigualdad. Es por ello que el sindicato es una figura representativa del derecho colectivo del trabajo, siendo pues que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 206 lo siguiente: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes". Con base en ello se puede definir al sindicato de la siguiente forma: "Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesión u oficios conexos, que se

constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.”<sup>15</sup>

Para entender esta organización es importante partir de concepto de libertad sindical, si bien es cierto tanto patronos como trabajadores tienen el derecho para conformar este tipo de organizaciones, la libertad sindical se enfoca primordialmente desde el punto de vista de los trabajadores, en palabras del Doctor Alfredo Villavicencio “La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales y el de estas y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses”<sup>16</sup>

La libertad sindical tiene una doble configuración, desde el punto de vista individual y desde el punto de vista colectivo. El primero debe entenderse como “todos aquellos derechos de los trabajadores a crear y afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen convenientes, sin autorización previa y en completa libertad así como a desarrollar actividad sindical (libertad sindical positiva); o, a no incorporarse o retirarse libremente de tales organizaciones (libertad sindical negativa) sin que ello les ocasione ningún perjuicio”.<sup>17</sup> En cuanto a la libertad sindical colectiva, esta se amplía a la prohibición del Estado y cualquier tercero principalmente los empleadores a controlar o interferir en el desarrollo de las actividades sindicales. Debe de hacerse especial hincapié en ello debido a la tutelaridad del derecho del trabajo en general.

---

<sup>15</sup> Cabanellas, Guillermo, **Op. Cit.** Pág. 174.

<sup>16</sup> Instituto de Investigaciones jurídicas, Universidad Rafael Landívar. **Op. Cit. t. II.** Pág.15.

<sup>17</sup> **Ibíd.** Pág. 17



La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 34, "Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a o formar parte de grupos o asociaciones de auto-defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional."

La norma suprema es clara y aplicable a los sindicatos, al ser organizaciones profesionales, por lo cual sus miembros no podrán ser obligados a formar parte o bien a permanecer en dichas asociaciones permanentes.

Además La Organización Internacional del Trabajo ha regulado la libertad sindical, consagrándolo como un derecho fundamental en diversos tratados y convenios internacionales, que al ser ratificados por los Estados entran a formar parte de su derecho interno y por lo tanto son vinculantes.

La Organización Internacional del Trabajo regula el derecho de sindicalización, puntualmente en los siguientes convenios: el Convenio 11 sobre el derecho de asociación en la agricultura; Convenio 87 referente a la libertad sindical y su protección frente al estado; Convenio 98, el cual regula la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva tanto en cuanto a la sindicación per se y la negociación colectiva; Convenio 135 referente a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa; Convenio 151 referente a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo de la administración pública y el Convenio 154 el cual pretende fomentar la negociación colectiva, como medio para la resolución de controversias.

En cuanto a la clasificación legal de los sindicatos que pueden ser encontrados en el ordenamiento jurídico nacional, estos se dividen de distintas formas, atendiendo a distintos criterios de clasificación, pudiéndose mencionar los siguientes:

a. Por su naturaleza:

1. Sindicatos campesinos: los cuales son constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas independientes que se dedican a este tipo de labores
2. Sindicatos urbanos: los cuales están conformados por personas que se dedican a cualquier actividad distinta a las agrícolas o ganaderas.

b. Por su integración:

1. Sindicatos gremiales: cuando se encuentran formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o patronos que se dedican a una misma actividad económica;
2. Sindicatos de empresa: conformados por trabajadores de varias profesiones en una empresa o dos o más iguales
3. Sindicato de industria: conformado por trabajadores de varias profesiones que trabajan para la misma industria representando la mitad más uno de los trabajadores o empresarios de dicha actividad.

Los sindicatos presentan las siguientes características:

- a. Pueden ser constituidos tanto por trabajadores que se encuentren en relación de dependencia como aquellos que ejerzan libremente una profesión. Así mismo pueden ser constituidos por los patronos, a objeto de que estos velen por sus intereses y puedan garantizar una relación justa con sus trabajadores.

- b. Requiere un mínimo de integrantes; si se trata de trabajadores requiere un mínimo de veinte integrantes y si se trata de un sindicato de patronos un mínimo de cinco integrantes
  - c. Es una asociación de carácter permanente con personalidad jurídica reconocida por el estado, requiriendo su inscripción en el registro público de sindicatos,
  - d. Puede negociar pactos Colectivos y Contratos colectivos
  - e. Existe inamovilidad de los miembros fundadores del sindicato hasta por sesenta días posteriores a la inscripción del sindicato y para los miembros del comité ejecutivo hasta doce meses después de dejar el cargo.
  - f. Se conforma con tres órganos, siendo estos: la asamblea general, constituida por la reunión de los socios que conformen el quórum de presencia; el comité ejecutivo, conformado por miembros del sindicato, que no pueden ser menos de tres ni exceder de nueve, electos por la asamblea general; un consejo consultivo, determinado por la asamblea general y un órgano de fiscalización conformado por tres miembros del sindicato electos por la Asamblea general.
  - g. La vía extrajudicial para la resolución de controversias surgidas con ocasión de la relación jurídica laboral es la vía directa, la cual es obligatoria para poder iniciar la fase judicial.
- c. El patrono: no obstante que como se indicó anteriormente, los sindicatos pueden ser constituidos por patronos con el objeto de defender en forma conjunta sus derechos económicos y sociales comunes, en la realidad no existen este tipo de organizaciones. Como forma de organización de patronos, en la actualidad existen únicamente organizaciones civiles denominadas Cámaras, que defienden los intereses del sector

privado tal es el caso de la Cámara de Comercio de Guatemala y el Comité Coordinador de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras. Debido a lo anterior, en los procesos colectivos de trabajo los patronos comparecen de forma individual, en el entendido que el patrono puede ser una persona individual o jurídica.

Patrono se define entonces como toda persona natural o colectiva que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo teniendo como finalidad emplear la fuerza de trabajo de este para producir un bien o prestar un servicio y teniendo como contraprestación, la obligación de retribuirle con un salario o estipendio debiendo tomar en cuenta, como lo preceptúa el Artículo 89 del Código de Trabajo "...la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida..." En este caso los patronos de conformidad con el artículo 409 de la ley citada podrán comparecer ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje personalmente o representados por sus parientes dentro de los grados de los, o abogados si se trata de patronos individuales o por sus directores, gerentes o empleados con las facultades suficientes si se trata de personas jurídicas.



## **CAPÍTULO II**

### **2. Instituciones fundamentales del derecho colectivo de trabajo**

Toda rama jurídica específica tiende a poseer instituciones propias que le permiten delimitar de forma clara y taxativa su ámbito de estudio y regulación, entendiéndose aquí el término institución como una figura jurídica de la que surgen derechos y obligaciones. Pues bien, el derecho colectivo de trabajo no constituye una excepción a la afirmación previamente establecida.

Por tanto en lo que a las instituciones del derecho colectivo de trabajo se refiere, en los puntos que a continuación se desarrollarán se pretende establecer las instituciones tanto propias como trascendentales de esta especificación del derecho de trabajo, denominado así mismo como derecho laboral.

#### **2.1. Instrumentos de normación colectiva**

Tal y como se ha desarrollado en la presente tesis, la finalidad del derecho colectivo de trabajo es garantizar los derechos económico sociales comunes tanto de los trabajadores como de los patronos así como el mejoramiento o superación de los mismos; para lograr dicha finalidad existen Instrumentos de normación colectiva, las cuales son formas contractuales y resoluciones emanadas de órganos competentes, dirigidas a modificar, ampliar o crear dichas mejoras. En ese sentido, los instrumentos de normación colectiva regulados por la legislación guatemalteca son los presentados en los siguientes puntos.

### **2.1.1. Contrato colectivo de condiciones de trabajo**

El Artículo 38 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos percibida en la misma forma". De lo anterior se establece que el contrato colectivo de trabajo es un instrumento de normación colectiva por medio del cual patronos y trabajadores organizados de forma colectiva acuerdan iniciar una relación laboral, pactando las modalidades, categorías de trabajo, jornadas y remuneraciones que individualmente serán aplicables a cada trabajador en particular.

Es de suma importancia establecer que para que un contrato colectivo de trabajo tenga plena validez jurídica deberá constar por escrito y ser extendido por escrito en tres ejemplares, uno para cada una de las partes contratantes y un ejemplar que deberá ser entregado a la Inspección General de Trabajo dentro de los quince días siguientes a su celebración. En dicho contrato deberá acreditarse la representación por parte del sindicato que actúa en representación de los patronos o trabajadores.

De conformidad con lo regulado por el Código de Trabajo, el sindicato parte de un contrato colectivo es el responsable de las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembro debiendo ejercer los derechos y acciones que nazcan de dicho contrato.

Por su parte, el Artículo 46 de la referida norma establece: “el sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de este, para exigir su cumplimiento y en su caso obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra:

- a. Sus propios miembros;
- b. Otros sindicatos que sean parte del contrato
- c. Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior
- d. Cualquier otra persona obligada por el contrato.”

### **2.1.2. Reglamento interior de trabajo**

El reglamento interior de trabajo, al cual se le denomina en la doctrina reglamento de empresa, reglamento de servicio o bien reglamento de fábrica, es el conjunto de disposiciones que el patrono establece, cumpliendo con las disposiciones legales y con previa autorización del Ministerio de trabajo y Previsión Social, para regular los derechos y obligaciones que regirán la relación laboral. En ese sentido, en dicho reglamento se preceptúan normas de orden técnico como administrativo, estableciendo parámetros de higiene, seguridad, disciplina, cuidados de insumos, entre otros.

El Reglamento para el Control, Distribución y Venta de Reglamentos Interiores de Trabajo, Acuerdo Ministerial 221-2001 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, en su considerando primero regula: “El Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas técnico administrativas; de higiene y seguridad y medidas disciplinarias elaboradas por los patronos que empleen diez o más trabajadores...”

El Artículo 57 del Código de Trabajo establece, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa lo siguiente: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o presentación concreta del trabajo...”. Así mismo el Artículo 58 del cuerpo normativo previamente referido regula: “Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.”

El reglamento interior de trabajo, de conformidad con lo regulado por el Código de Trabajo debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo,
- b. Deberá ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir,
- c. Debe ser impreso en caracteres fácilmente legibles,
- d. Debe encontrarse constantemente colocado, en al menos dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o bien debe suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa.

En cuanto al contenido del reglamento colectivo de trabajo, el Artículo 60 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: “...debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo... higiene y seguridad en las labores... riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso

de accidente... todas aquellas otras que se estimen necesarias para conservación de la disciplina y el buen cuidado para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además debe contener:

- a. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c. Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d. El lugar, día y hora de pago;
- e. Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarla. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique...
- f. La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo."

Además de lo anterior; el Instructivo para la elaboración del reglamento interior de trabajo creado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece que el contenido básico de un reglamento interior de trabajo es el siguiente:

"2.1. Encabezado

2.2. Condiciones de ingreso al centro de trabajo

### 2.3. Categorías de trabajo

### 2.4 Jornadas de trabajo

### 2.5. Licencias o permisos para no concurrir a sus labores

### 2.6 Período Vocacional.”<sup>18</sup>

#### **2.1.3. Convenio colectivo de condiciones de trabajo**

El convenio Colectivo de condiciones de trabajo debe conceptualizarse como aquel instrumento de normación colectiva mediante el cual los trabajadores, organizados colectivamente a través de un sindicato o coalición de trabajadores, y el patrono resuelven una determinada controversia, entendida como cualquier situación de contradicción en la cual las partes desean resolver un conflicto de forma amigable. El objeto de alcanzar un convenio colectivo de trabajo pretende la superación de las condiciones de trabajo mínimas que rigen en el lugar de trabajo o bien la resolución de cualquier conflicto, independientemente de su naturaleza, que afecta la relación de trabajo, en cualquier forma que posea un interés social y jurídico.

Puede afirmarse entonces que “el convenio colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de normación colectiva por medio del cual se establecen la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre

---

<sup>18</sup> Ministerio de trabajo y previsión social de Guatemala, <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/570-reglamento-interior-de-trabajo.html>. (Guatemala, 10 de enero de 2017.)

un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de trabajo.”<sup>19</sup>

El convenio colectivo de trabajo puede ser negociado por un sindicato o bien un grupo coaligado. La primera afirmación encuentra su sustento en el Artículo 214 literal a) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Celebrar contrato colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenio de aplicación general para los trabajadores de la empresa...”

En cuanto a la posibilidad de negociar convenios colectivos por parte de los grupos coaligados; el Código de Trabajo regula en sus Artículos 278, 374 y 376, el proceso para la resolución de diferencias entre patronos y trabajadores por medio del arreglo directo, con la única intervención de estos o bien de amigables componedores. Específicamente el Artículo 374 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se regula lo siguiente: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros...”

---

<sup>19</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Pág. 237.

Entre las características de este instrumento que se encarga de regular lo relativo a la materia del derecho colectivo, se pueden destacar las siguientes de naturaleza intrínsecas y cuya mención es insoslayable para la comprensión del referido convenio:

- a. El convenio colectivo de condiciones de trabajo puede ser negociado por sindicatos de trabajadores o grupos coaligados.
- b. Aplica el principio de atracción, por lo que los acuerdos alcanzados benefician aún a quienes no son miembros del grupo coaligado.
- c. Los acuerdos alcanzados a través del convenio colectivo de condiciones de trabajo no pueden, de ninguna forma disminuir las garantías mínimas alcanzadas a través de la contratación individual o colectiva, pactos colectivos de condiciones de trabajo o convenios colectivos de condiciones de trabajo previos.

#### **2.1.4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

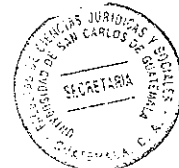
El pacto colectivo de condiciones de trabajo es un instrumento de normación colectiva mediante el cual los trabajadores, organizados exclusivamente mediante un sindicato de trabajadores, y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, acuerdan reglamentar y mejorar las condiciones de trabajo, que rigen las relaciones laborales en un lugar de trabajo.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrono, o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo

deba prestarse y las demás materias relativas a éste.” Además de lo anterior el Código de Trabajo le otorga la calidad de carácter de ley profesional, por lo que los contratos individuales o colectivos existentes deben adaptarse a los acuerdos alcanzados a través del pacto colectivo.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo puede ser negociado exclusivamente por el un sindicato de trabajadores, constituido de conformidad con la ley, esto en virtud de lo regulado por el Artículo 214 literal a) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “Celebrar contrato colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenio de aplicación general para los trabajadores de la empresa...”

A través de la vía directa, cuyo agotamiento es necesario para incoar el conflicto colectivo de condiciones de trabajo se pretende resolver de manera extrajudicial las controversias surgidas entre patronos y trabajadores atendiendo al principio conciliatorio, y el principio de superación de garantías mínimas esbozado en el Considerando cuarto literal b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”



Aprobado el pacto colectivo de condiciones de trabajo, de conformidad con la ley, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la autoridad competente para aprobar dicho pacto; a través de un proceso de homologación regulado en Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción, Acuerdo Gubernativo 221-94, siendo pues este la norma que se encarga, de forma metódica, del desglose de los aspectos adjetivos puntuales de los pactos colectivos. Además al ser un acuerdo gubernativo atiende perfectamente al principio de tutelaridad del derecho laboral.

#### **2.1.5. Sentencia colectiva laboral**

La sentencia colectiva laboral es también denominada laudo arbitral y debe entenderse como tal, aquella resolución final emitida por el tribunal de arbitraje al concluir el proceso del conflicto colectivo de carácter económico social. Teniendo por objeto resolver la demanda colectiva o bien dirimir el conflicto en el caso de un arbitraje obligatorio.

La particularidad de la sentencia colectiva radica en dos puntos primordiales. Las particularidades que a continuación se desarrollarán radican en la singularidad del órgano que emite la resolución, toda vez que es un órgano colegiado constituido por un Juez de trabajo y previsión social, quien lo preside; un representante por parte de los trabajadores y uno representante por parte de los empleadores, quienes actúan como vocales.



El primero punto por el cual podemos afirmar que el laudo o sentencia arbitral resulta ser una resolución especial es que la sentencia resuelve por separado las peticiones de derecho de las que contienen reivindicaciones económicas o sociales. Establece el Artículo 403 del Código del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, lo siguiente: “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales... corresponde preferente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y a la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo...”

El segundo punto es referente al método de valoración de la prueba aplicado por el tribunal de arbitraje para emitir la sentencia colectiva, siendo este la sana crítica razonada, entendiendo este como el sistema de valoración de la prueba en el cual el tribunal puede convencerse de conformidad con su convencimiento interno de la existencia o inexistencia de los hechos alegados en juicio, así como la deducción de responsabilidades de las partes según como le hayan convencido las pruebas aportadas, y no la libre convicción, como en el derecho común.

Cabe mencionar que la diferencia existente la sana crítica razonada y la libre convicción recae en que “aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser falsificados por las partes. Dentro de este método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos fuera de la prueba de autos y aun contra la prueba en autos.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Pereira Anabalón, Hugo. **Motivación y fundamentación de las sentencias y debido proceso.** Pág. 32.



El Código de Trabajo establece respecto a las peticiones de reivindicaciones económicas o sociales que el tribunal debe resolver en libertad y en conciencia; es decir aplicando el sistema de libre convicción. Sin embargo no establece expresamente como debe resolverse las peticiones de derecho, aunque si se regula que Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán y valorarán según su leal saber y entender.

## **2.2. Conflicto colectivo de trabajo**

El conflicto colectivo de trabajo es la contradicción de intereses o pretensiones surgidas entre uno o varios patronos y los trabajadores organizados de forma colectiva, siempre que el origen de dicha controversia radique en la prestación de trabajo y las condiciones de la prestación mismo; teniendo como propósito el respeto o mejoramiento de dichas condiciones.

El objeto primordial del planteamiento o surgimiento el conflicto colectivo de trabajo es en definitiva, discutir y resolver ante los órganos jurisdiccionales competentes las pretensiones o intereses que surgieron con ocasión del trabajo y que originaron una disputa, con el fin de lograr la paz social y el equilibrio entre el capital y la fuerza de trabajo.

### **2.2.1. Diferencia entre controversia y conflicto**

Es constante, la utilización indistinta de ambos términos, sin embargo en materia de derecho colectivo de trabajo existe una clara diferencia entre ambos términos. La controversia es aquella situación contradictoria donde uno o varios patronos y los trabajadores organizados colectivamente desean resolver una controversia surgida con ocasión del trabajo sin una intervención judicial o administrativa que intervenga en la negociación y toma de decisiones. Puede clasificarse en el concepto de controversia la búsqueda de una solución extrajudicial como lo es la vía directa o el arreglo directo.

No obstante que en el Artículo 374 del Código de Trabajo estipula que patronos y trabajadores pueden resolver sus diferencias por medio del arreglo directo con la sola intervención de ellos o con la de cualquier otro amigable componedor; es menester indicar que el amigable componedor no tiene participación directa en la toma de decisiones su función se limita a presenciar y hacer consta el acto; pudiendo actuar en tal calidad un inspector o un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión social o un notario.

La diferencia puntual entre la controversia y el conflicto radica en que la controversia es inminentemente entre las partes mientras que en el conflicto colectivo de trabajo existe la intervención de un órgano Jurisdiccional. Además, la controversia inicia con la presentación directamente a la contraparte sus quejas y solicitudes, las cuales servirán de punto de partida para negociar y culminar el conflicto con la celebración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo de condiciones de trabajo

según corresponda; mientras que el conflicto colectivo de trabajo inicia con la presentación de la demanda colectiva y el pliego de posiciones ante el órgano jurisdiccional competente.

El Artículo 379 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en su parte conducente: "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto...." En ese sentido, mientras no se haya presentado el pliego de peticiones y la demanda colectiva, el conflicto de intereses surgido entre patronos y trabajadores debe denominarse, controversia.

La anterior afirmación se fundamenta no solo en lo que la ley establece al respecto sino en el extremo mismo que la pugna entre trabajadores y patronos puede desarrollarse a través de medidas de hecho, controversia, o por medios legales, litigio.

### **2.2.2. Clases de conflictos colectivos**

a. De carácter económico social: los conflictos económicos sociales son aquellos que pretenden mejorar los derechos de carácter económico social preexistentes en la prestación de trabajo. También es denominado conflicto de intereses o de condiciones de trabajo, y culmina en la celebración de un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo o con la emisión de una sentencia o laudo arbitral por el órgano jurisdiccional competente. Todo lo anterior como resultado de seguir los procedimientos previamente establecidos en la norma respectiva.

Raúl Chicas, al respecto establece "...en los conflictos colectivos de intereses, el órgano que ha de dirimir por tener atribuida la competencia en la materia de acuerdo con el sistema aplicable, no interviene acerca de la interpretación o cumplimiento del derecho- que da como presupuesto-, sino que DECIDE ACERCA DE LA MODIFICACIÓN DEL MISMO, disponiendo la vigencia o no de un nuevo orden concreto para regular las relaciones laborales afectadas por el ámbito de vigencia."<sup>21</sup>

b. De carácter jurídico: los conflictos carácter jurídico son aquellos que surgen la defensa de derechos preexistentes reconocidos por las normas jurídicas o alcanzados a través de un procedimiento económico-social que culmine ya sea en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, un convenio colectivo de condiciones de trabajo o un laudo arbitral, siguiéndose el respectivo proceso previamente establecido en ley.

Los medios para asegurar el cumplimiento de los derechos preestablecidos o alcanzados por un proceso económico social, son los siguientes:

a. A través de un proceso jurídico ante un juez de primera instancia como lo regula el Artículo 292 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: "Los Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o solo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y

---

<sup>21</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 358.



reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él...”

b. Yendo directamente a la declaración de la huelga, como lo establece el párrafo segundo del Artículo 386 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual regula lo siguiente: “... Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en conciliación siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad.”

c. Iniciando un proceso de ejecución del pacto o convenio colectivo o del laudo arbitral, como lo establece el Artículo 386 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que en su parte conducente preceptúa: “...también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen...”

## **CAPÍTULO III**

### **3. Generalidades del derecho procesal colectivo del trabajo**

Las ramas jurídicas tienden a tener una manifestación sustantiva y una adjetiva. La primera de estas se encargan de establecer los preceptos y disposiciones generales, tales como derechos, obligaciones y definiciones necesarias. La segunda se encarga de establecer los fundamentos procesales que se sostienen en la regulación adjetiva, regulando así mismo derechos, obligaciones y definiciones pero de naturaleza exclusivamente procesal.

En relación a lo anterior, el derecho colectivo de trabajo no es distinto a otras vertientes jurídicas, teniendo su ámbito sustantivo y adjetivo. Las bases del derecho colectivo de trabajo sustantivo se desarrollaron de forma suficiente en los capítulos precedentes, por lo que es necesario hacer hincapié en sus aspectos procesales, lo que se procederá a realizar en los siguientes puntos.

#### **3.1. Concepto**

El derecho procesal colectivo de trabajo, también llamado derecho adjetivo colectivo de trabajo puede entenderse como aquel conjunto de normas, principios, doctrinas e instituciones jurídicas que establecen los procedimientos para resolver los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores organizados de manera colectiva para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

### **3.2. Objeto**

Como rama del derecho público, el derecho procesal colectivo de trabajo tiene por objeto el determinar el proceso para solucionar conflictos entre los patronos y trabajadores organizados de manera colectiva, dichos conflictos ya sea económico sociales o de carácter jurídico por el incumplimiento de los derechos adquiridos mediante algún instrumento de normación colectiva o reconocidos por la ley. Los derechos que persigue proteger el derecho procesal colectivo de trabajo son de carácter abstracto y no concreto, toda vez que buscará la adquisición de nuevos derecho y al mismo tiempo los ya existentes.

### **3.3. Principios del derecho procesal colectivo de trabajo**

El derecho colectivo de trabajo en su manifestación adjetiva posee principios que lo informan y sustentan toda actividad procesal que se realice en el ámbito del derecho procesal colectivo de trabajo. Esto implica que su conocimiento es necesario para entender la orientación jurídica que la respectiva normativa posee en este respecto, por lo que se hace imperativo hacer hincapié en los aspectos necesarios de dichos principios.

#### **3.3.1. Definición**

El derecho de trabajo tiene por objeto compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores. En especial, en materia de derecho colectivo de trabajo, pretende equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y

del trabajo. Para cumplir con su finalidad, debe aplicar los procesos que permitan alcanzarlos rigiéndose por ciertos directrices denominadas principios.

Respecto a los principios, cabe señalar que “son las directivas, líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.”<sup>22</sup> Generalmente es en el derecho sustantivo donde los Principios son estudiados con más profundidad; no obstante ello, al ser directrices generales que dan fundamento al derecho colectivo de trabajo, también existen principios específicos del derecho colectivo del trabajo que se constituyen como los parámetros sobre los cuales debe asentarse el proceso.

### **3.3.2. Principios fundamentales del derecho colectivo de trabajo**

Entre los principios más relevantes del derecho procesal colectivo de trabajo, que en buena medida coinciden con los del derecho de trabajo en general, se encuentran regulados en las disposiciones del Código de Trabajo, formando parte integral del ordenamiento jurídico nacional, y se pueden enumerar de la siguiente forma:

a. Principio dispositivo: este principio es de estricta observancia desde el momento de la presentación de la demanda; entendida como la exteriorización de la pretensión del actor, hasta la resolución de la controversia. Se entiende pues que las partes deberán de impulsar el proceso y proveerlo de los insumos probatorios necesarios para su resolución. Se hace necesario para su mejor entendimiento que se desarrolle a continuación la implicación de este principio en el desarrollo del proceso:

---

<sup>22</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Pág. 7.

1. Principio de iniciativa procesal: este principio establece que son las partes quienes pondrán en movimiento al órgano Jurisdiccional; es decir que para que un juzgado de trabajo y previsión social actúen se requiere que sean las partes quienes soliciten su intervención. El Artículo 285 del Código de Trabajo establece que los tribunales de Trabajo y Previsión social forman parte del Organismo Judicial y su intervención debe ser solicitada. En concreto este principio se sintetiza afirmando que “la instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más que a las partes.”<sup>23</sup> Una excepción a esta regla es la iniciación del incidente de reinstalación cuando en la entidad emplazada se da por terminado un contrato de trabajo sin haber obtenido la autorización del juez competente, regulándose esto en el tercer párrafo del Artículo 380 del Código de Trabajo.

2. Principio de impulso procesal: a diferencia del proceso civil donde las partes impulsan el proceso o propician la tramitación del proceso; en materia del derecho de trabajo y previsión social, es al Tribunal de Trabajo y Previsión Social correspondiente a quien corresponde el impulso procesal. El Artículo 321 del Código de Trabajo regula “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”. En el mismo sentido, respecto del actuar de los Tribunales de Trabajo y Previsión social; el Artículo 285 del mismo instrumento normativo establece “...solicitada su intervención deben actuar de oficio...”

3. Principio de la carga probatoria: también conocido como el principio de aportación de la prueba o carga probatoria; es la acepción del principio dispositivo que establece que

---

<sup>23</sup> **Ibid.** Pág. 20.

las partes deben probar las aseveraciones hechas en juicio. En materia del derecho de trabajo este principio tiene una aplicación especial toda vez que por el principio de titularidad; en los casos establecidos por la ley, aunque es el trabajador quien asegura un hecho; es el patrono el obligado a demostrar lo contrario, verbigracia: en cuanto al pago de las prestaciones de ley, goce de periodo de vacaciones entre otras. Así mismo es especial toda vez que existen casos en los cuales el juez de oficio puede requerir documentos informes o actuaciones incluso de oficio para aclarar algún punto contradictorio del proceso.

A manera de ejemplo, en el caso del derecho colectivo de trabajo, el Artículo 402 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo siguiente: "...El tribunal de Arbitraje, dentro del plazo previsto en el retículo anterior, oír a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 388; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes..."

b. Principio de oralidad: el principio de oralidad se encuentra directamente relacionado con los principios de inmediación, concentración, celeridad y poco formalismo que caracterizan a los procesos en materia de trabajo y previsión social; toda vez que la oralidad de las actuaciones posibilita que el proceso sea menos formalista y apremiante. No obstante lo anterior, se debe dejar constancia escrita de manera suscita de todas las actuaciones celebradas oralmente.

El ordenamiento jurídico guatemalteco actualmente concibe un ámbito jurídico y legal moderno informado en buena medida por el principio de oralidad, prueba de ello es que en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se preceptúa en el Artículo 321 lo siguiente: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”

Específicamente, a manera de ejemplo, en el derecho colectivo de trabajo, se puede mencionar el proceso de conciliación el cual es inminentemente oral, sin embargo debe levantarse acta lacónica de conformidad con el artículo 385 del aludido cuerpo normativo. Debe anotarse entonces que “la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal....”<sup>24</sup>

c. Principio de inmediación: este principio establece que el Juez debe estar presente en las actuaciones procesales y sobre todo en el diligenciamiento de medios de prueba. Al respecto puede indicarse que “el principio de inmediación consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria.”<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibid.* Pág. 27.

<sup>25</sup> *Ibid.* Pág. 26.

El artículo 321 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su parte conducente establece “consecuentemente es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

De lo anteriormente relacionado puede determinarse que el principio de inmediación permitirá al juez convencerse o crearse un criterio aproximado a los hechos concreto y no a generalizaciones imperfectas o estadísticas.

d. Celeridad: el principio de celeridad implica que los procesos conocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión social deben realizarse con la mayor diligencia posible. Este principio se encuentra íntimamente ligado con el principio concentración, toda vez que para tramitar el proceso a la brevedad posible también es necesario que se reúnan en la menor cantidad de diligencias el mayor número de actos procesales.

En relación a lo anterior cabe señalar que el quinto Considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: “...para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios del trabajo...”

Así mismo, el Artículo 285 del mismo instrumento normativo previamente citado establece: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento...”

No obstante el principio de celeridad, el cual se encuentra ligado intrínsecamente al principio de concentración procesal, sencillez, entre otros, pretende realizar la tramitación del proceso en la menor cantidad de tiempo posible; en la dimensión fáctica sucede totalmente lo contrario; pues el plazo para que el juzgado proceda a resolver puede tomar semanas o incluso meses.

e. Sencillez: el principio de sencillez en el derecho de trabajo es evidente toda vez que al comparecer a los Tribunales de Trabajo y Previsión social no se requiere establecer fundamentos de derecho, e incluso en el derecho individual de trabajo no es necesario ni siquiera comparecer con auxilio de abogado. No obstante que en el derecho colectivo de trabajo es menester comparecer con auxilio de un profesional del derecho como lo estipula el artículo 409 del Código de Trabajo, no implica que el derecho colectivo de trabajo no pretenda la sencillez.

El Artículo 381 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo siguiente: "El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o a quienes se dirigen, cuales son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos presentan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha. La solicitud debe contener el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde

debe ser notificada esta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme las reglas de los artículos que preceden”.

Del análisis del Artículo precedente puede establecerse que no es necesario señalar un fundamento de derecho, además el proceso colectivo debe ser sencillo, tomando consideración que de los miembros que integran el tribunal, únicamente el presidente es profesional del derecho. Por tanto al señalar el principio de sencillez se complementa de forma integral a los principios anteriormente relacionados.

f. Principio de resolución ultra petit: este latinismo significa, más allá de lo pedido, y consiste en la facultad que tienen los tribunales en materia de derecho colectivo de trabajo para resolver más allá de lo solicitado por las partes; a diferencia del derecho individual de trabajo donde el principio Dispositivo obliga a la congruencia entre lo solicitado por las partes y lo resuelto por el tribunal. En la fase de declaratoria de justicia o injusticia de la huelga o el paro, el artículo 396 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, estipula en su parte conducente: “La resolución debe contener...c) las demás declaraciones que el juez estime procedentes...”.

En el mismo sentido, pero en el proceso de arbitraje, el Artículo 402 del mismo instrumento normativo previamente citado establece “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con



entera libertad u conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas”.

g. Todos los días y horas son hábiles: el Artículo 324 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa: “Los Tribunales de Trabajo y previsión social actuarán en días y horas inhábiles cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación...”

Sin embargo este mismo Artículo en cuanto a la aplicación de este principio en el derecho colectivo de trabajo estipula: “...Para la sustentación de los conflictos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles.”

h. Principio de fuero de atracción: este principio especial del derecho colectivo de trabajo hace referencia a los efectos atractivos de las resoluciones y sentencias colectivas o laudos arbitrales; toda vez que estas afectan a la multiplicidad de relaciones de trabajo existentes; es decir que las resoluciones emitidas en materia de trabajo y previsión social trascienden a los sujetos procesales que efectivamente comparecen a juicio. El Artículo 379 del Código de Trabajo regula que se entiende por planteado el conflicto desde el momento de presentar el pliego de peticiones al juez competente, en el mismo sentido el Artículo 380 del Código de Trabajo regula que a partir del momento previamente referido se aplicará a toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo.

### **3.4. Características de las actuaciones en el derecho procesal colectivo del trabajo**

El derecho procesal colectivo de trabajo manifiesta ciertas características generales entre las cuales pueden destacarse unas cuya exposición es insoslayable a objeto de comprender el proceso en general. Dichas características evidencian los principios que informan el proceso y la tutelaridad que prepondera en el derecho del trabajo.

Es por ello que es necesario hacer hincapié en estas, para poder lograr una intelección integral del ámbito procesal del derecho colectivo de trabajo. Además la anotación de las características referidas permite crear visión general de la orientación ideológica y política que prepondera en el Estado en relación a esta rama jurídica específica.

#### **3.4.1. Todas las audiencias son sucesivas e ilimitadas en el proceso**

La anterior afirmación se fundamenta en el artículo 401 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores. Durante este lapso no admitirán recursos, sus autos o providencias”.

El no existir recurso alguno que plantearse en el desarrollo del proceso posteriormente a declararse competente el tribunal garantiza la continuidad del proceso. Por ello se busca que todas las audiencias sean sucesivas, para garantizar la inmediación, oralidad y demás garantías así como principios que informan el proceso.

### **3.4.2. Todas las actuaciones deben levantarse actas**

En el ordenamiento jurídico nacional privilegia la oralidad en el proceso colectivo del trabajo, no obstante ello también establece la obligación de levantar acta de todos los actos celebrados. El Artículo 413 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: "Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario, así como las demás observaciones que se estimen pertinente."

### **3.4.3. Naturaleza conciliatoria**

El derecho colectivo de trabajo buscará siempre la resolución del conflicto, sin la necesidad de una sentencia o laudo arbitral. El Considerando sexto del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "...las normas de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales."

Así mismo el Artículo 293, de este mismo instrumento normativo regula: "la finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitrajes es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y el trabajo." En los Artículos anteriormente citados puede establecerse que la intención de la legislación laboral y en especial del derecho colectivo de trabajo es encontrar el balance justo entre patronos y trabajadores.



Es de suma importancia notar que para poder acudir ante el órgano jurisdiccional a plantear un conflicto colectivo deberá agotarse, en el caso de los sindicatos legalmente establecidos la vía directa; dicha obligación se encuentra regulada en el artículo 378 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: "...Cuando se trate de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa... Vencido el término previsto en dicha disposición se procederá conforme a lo dispuesto en este capítulo..." Por lo anterior, es claro que la intención del legislador al establecer que primero debe discutirse la controversia por la vía directa es buscar la conciliación extrajudicial de las partes.

Por último en el caso de existir una controversia entre un grupo coaligado y un comité ad hoc, la ley también establece un procedimiento que aunque no es obligatorio agorarlo para acudir a la vía judicial pretende que las partes busquen una solución a la controversia, de manera extrajudicial, este mecanismo es denominado Arreglo directo.

Lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 374 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual preceptúa lo siguiente: "Patronos y trabajadores trataran de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores..." En ese mismo sentido el Artículo 377 del mismo instrumento legal regula: "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro los interesados se tratare de patronos o de trabajadores no sindicalizados elaboraran y suscribirán un pliego de peticiones."

### **3.5. Jurisdicción privativa del derecho de trabajo**

La jurisdicción entendida en su sentido más amplio es la facultad que tiene el órgano jurisdiccional de conocer y aplicar el derecho. En ese sentido los órganos de justicia son el conducto por el cual la norma pasa de un plano del deber ser al plano del ser. Esta jurisdicción en virtud de la construcción política preponderante actual, el Estado, se delega en el comúnmente denominado organismo judicial.

Teniendo en cuenta lo anterior debe señalarse que lo que se refiere a materia de derecho de trabajo existen tribunales de jurisdicción privativa en dicha materia jurídica, esto es, que solamente los órganos jurisdiccionales específicos designados por la entidad competente podrán conocer y aplicar el ordenamiento jurídico en materia de trabajo y previsión social, lo cual se extiende al derecho colectivo de trabajo.

#### **3.5.1. Jurisdicción**

La palabra Jurisdicción hace alusión al poder que ostenta el Estado para dictar el derecho, esto a través del Organismo Judicial, quien es el único con dicha facultad. El poder en mención se deriva de la soberanía delegada por el pueblo en el Estado. Al respecto de la jurisdicción pueden establecerse las siguientes características:

a. La jurisdicción es una, es decir que independiente de la competencia por razón de grado, cuantía o materia que ejerzan los jueces, el poder que ejerce cada uno es única, en ese sentido todos los jueces tienen la misma jurisdicción o facultad para conocer y dictar el derecho, esto es, aplicar el deber ser de la norma al ámbito del ser.

- b. La jurisdicción es autónoma, toda vez que el único organismo facultado para ejercer el poder de dictar el derecho es el Organismo Judicial. A través de sus órganos, es decir por los jueces nombrados de conformidad con la ley.
- c. La jurisdicción es independiente, pues al otorgarse la facultad de juzgar a un juez y conocer el proceso no existe organismo, autoridad o incluso otro juez de igual a mayor jerarquía que pueda coartar la libertad del juez para resolver, salvo que dictado el derecho se recurra la resolución proferida por el juez ante un órgano superior, cuando alguna de las partes se considere agraviada o esté en desacuerdo con dicha resolución.
- d. La jurisdicción es exclusiva, toda vez que únicamente el Estado a través del organismo judicial puede ejercer la jurisdicción.
- e. La jurisdicción es indivisible, pues todos los órganos dotados de dicha facultad ejercen cada uno de los elementos que conforma la jurisdicción, no pudiendo ser divisible.
- f. La jurisdicción es indelegable, no obstante que los jueces pueden comisionar ciertos actos mediante el discernimiento de cargos o a través de exhortos, suplicatorios o despachos, debe tenerse claro que el único facultado para resolver un asunto sometido a su conocimiento es el Juez a quien se le confirió la facultad de juzgar.

Es menester delimitar cuales son las facultades otorgadas a los jueces en el ejercicio de la jurisdicción en ellos delegada, a saber:

- a. Notio: facultad de conocer el asunto sometido a su conocimiento.
- b. Vocatio: facultad para convocar a las partes con el objeto de dirimir la controversia sometida a su conocimiento.
- c. Coertio: facultad coercitiva, es decir que el Juez podrá hacer uso de la fuerza pública para que se cumplan las resoluciones por él emitidas.

d. **Executio:** Facultad para hacer que ejecutar las resoluciones emitidas en el asunto sometido a su consideración.

El concepto de jurisdicción ha sido constantemente confundido con la competencia, sin embargo, son dos cosas vinculadas pero distintas. Como se estableció anteriormente la jurisdicción es la facultad de dictar el derecho que ejercen todos los jueces de la República. El artículo 58 de la ley del organismo Judicial es clara al establecer que la jurisdicción es única, y es ejercida por:

- a. La corte suprema de justicia.
- b. Corte de apelaciones.
- c. Salas de la niñez y la adolescencia.
- d. Tribunal de lo contencioso-administrativos.
- e. Tribunal de segunda instancia de cuentas.
- f. Juzgado de primera instancia.
- g. Juzgado de la Niñez y adolescencia y adolescentes en conflicto con la ley y Juzgados de ejecución de medidas.
- h. Juzgados de paz o de menores.
- i. los demás que establezca la ley.

Por otra parte, la competencia es la aptitud especial para conocer un determinado asunto según la materia, grado o cuantía del mismo. El Código Procesal Civil y Mercantil en el capítulo II del título I regula lo relativo a los criterios de determinación de la competencia, siendo estos, los siguientes:

- a. por razón del domicilio.

- b. por razón de la ubicación de los inmuebles.
- c. Por razón de la ubicación del establecimiento comercial o industrial.
- d. Por el valor reclamado.
- e. En los asuntos de valor indeterminado.
- f. Relativo a la competencia en los procesos sucesorios.
- g. En los procesos de jurisdicción voluntaria.
- h. En los procesos de ejecución colectiva.

### **3.5.2. Concepto de jurisdicción privativa de trabajo**

En materia de derecho procesal de trabajo, el Código de Trabajo otorga la facultad de juzgar exclusivamente a jueces de trabajo y previsión social. El término privativo se refiere precisamente a la exclusividad de los jueces de trabajo y previsión social para resolver conflictos relativos al Trabajo y Previsión Social.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el Artículo 284: "Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado."

En este sentido la jurisdicción en materia de trabajo y previsión social es privativa, toda vez que el juez que ejerce dicha jurisdicción debe hacerlo exclusivamente; por lo que todo conflicto relativo al trabajo debe ser sometido a su conocimiento. Además de lo anterior, la Constitución Política de la República de Guatemala, como norma suprema del

ordenamiento jurídico Guatemalteco establece en el Artículo 103: "...Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica."

### **3.5.3. Órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social en materia del derecho colectivo de trabajo:**

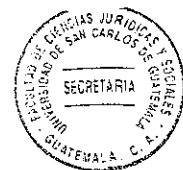
Los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social en materia de derecho colectivo de trabajo contienen naturaleza especial, toda vez que su finalidad es la de equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo como lo estipula el artículo doscientos noventa y tres del Código de Trabajo.

Los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y previsión social designados para conocer conflictos colectivos son los tribunales de conciliación y arbitraje, los cuales se integran de la siguiente forma:

- a. Un juez de Trabajo y previsión social, quien lo preside.
- b. Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- c. Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

De la enumeración anterior puede inferirse la calidad especial de dichos órganos jurisdiccionales, pues los miembros representantes de los patronos y trabajadores son electos anualmente para un período comprendido del mes de enero a diciembre de cada año debiendo cumplir los siguientes requisitos:

- a. guatemaltecos de origen.



- b. mayores de veintiún años de edad.
- c. reconocida instrucción y buena conducta.
- d. ciudadanos en el libre ejercicio de sus derechos civiles.
- e. del estado seglar.

También tiene facultad para conocer los asuntos sometidos a su consideración en materia de derecho colectivo de trabajo la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión social, en aquellos casos estipulados por la ley.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Falta de objeto lógico en la elevación obligatoria del auto que resuelve la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro**

Se ha desarrollado en los capítulos precedentes toda la base doctrinaria y legal para la comprensión del derecho colectivo de trabajo. En ese sentido se propuso como objetivo el crear una base teórica suficiente que sirviese para la correcta intelección de esta rama jurídica específica, a la que también puede describirse como una especificación del derecho de trabajo en general.

Pues bien, así como se presentó la base sustantiva se hizo necesario hincapié en el ámbito adjetivo del derecho colectivo de trabajo, siendo pues en esta última esfera del conocimiento jurídico donde se localiza la problemática que motivo la respectiva investigación y cuyos resultados se desarrollan en el presente informe.

#### **4.1. Proceso de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro**

Planteado el conflicto colectivo de trabajo y previsión social a través de la presentación de la demanda colectiva y el pliego de peticiones correspondiente; se procede a conformar el tribunal de conciliación el cual tendrá a su cargo el desarrollo de la fase de conciliación, escuchando a las partes separadamente y proponiendo medios o bases generales de arreglo que a criterio del tribunal resuelvan el conflicto. Las formas de arreglo propuestas por dicho tribunal no serán vinculantes, por lo que si no hubiere

arreglo o acuerdo de las partes en cuanto a dirimir las inconformidades por medio de un arbitraje potestativo es procedente solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga o el paro según el caso concreto.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la fase de conciliación anteriormente expuesta o no habiendo acuerdo arbitraje, cualquiera de las partes podrá recurrir al Juez de Trabajo y Previsión Social competente que declare la legalidad o ilegalidad del movimiento. El juez de Trabajo y previsión social deberá resolver lo solicitado mediante auto, habiendo verificado el cumplimiento de los requisitos estipulados en los artículos 241 y 246 del Código de Trabajo.

El auto emitido por el Juez de trabajo y Previsión social, debe elevarse inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos provenientes del Juez de trabajo y Previsión Social. Declarada legal la huelga o el paro, es decir hasta que la Sala Jurisdiccional resuelva, será posible estallar el movimiento en los plazos que establece el Código de Trabajo y Previsión social en su artículo 395.

#### **4.2. La consulta y sus efectos**

El procedimiento de consulta es una figura reconocida por el ordenamiento jurídico guatemalteco. Dicho procedimiento se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico guatemalteco, no solo en el Código de Trabajo en sus Artículos 303 y 394 sino en el

artículo 88 literal i) de la Ley del Organismo Judicial, por lo tanto no existe duda alguna que las salas jurisdiccionales de la corte de apelaciones de Trabajo y Previsión social tiene la facultad de conocer en consulta aquellos asuntos sometidos a su conocimiento por dicha vía.

El procedimiento de consulta puede definirse en sentido amplio, como aquel conjunto de actuaciones por medio de las cuales un juez de primera instancia eleva a la Sala jurisdiccional competente una resolución que no es de mero trámite y resuelve de forma definitiva un asunto determinado para que dicho órgano superior confirme, modifique o revoque la resolución emitida.

Es menester indicar que de conformidad con la ley, los efectos de la consulta son los mismos que los de una apelación y por lo tanto; al ser resoluciones definitivas que confirman, modifican o revocan podrá plantearse el recurso de Casación como lo estipula el artículo 620 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, el cual establece: "El recurso de casación solo procede contra las sentencias o autos definitivos de Segunda Instancia no consentidos expresamente por las partes..."

No obstante lo anterior, en materia específica de una consulta en un conflicto de trabajo y previsión social, no es posible al no existir una Cámara de Trabajo y previsión social en la Corte Suprema de Justicia y además al no estar regulado por la ley. A manera de conclusión la resolución emitida por la sala jurisdiccional en el proceso de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro es definitiva y no existe recurso a interponer.

### **4.3. Presupuestos**

Para la comprensión de la problemática es necesario hacer hincapié en determinados puntos que permitirán tener una visión general de esta. En ese sentido se debe de plantear la necesaria intromisión del órgano jurisdiccional que conforme la ley interviene en el proceso referido.

Así mismo debe considerarse la vulneración a los principios generales del derecho de trabajo, también aplicables al derecho colectivo de trabajo, que el anterior extremo constituye. Lo anterior tiene como consecuencia palpable y procesal la recarga de los órganos jurisdiccionales. De todo esto se profundizara en los siguientes puntos.

#### **4.3.1. Intromisión innecesaria en la jurisdicción del juez de primera instancia de trabajo y previsión social**

Como se expuso en el capítulo tercero, la jurisdicción se refiere a la facultad del Juez para dictar el derecho; si bien es cierto en el proceso de declaratoria de legalidad de la huelga o el paro es el Juez de Trabajo y Previsión social quien conoce y resuelve el asunto sometido a su consideración; su resolución carece de ejecutividad.

Uno de los elementos de la Jurisdicción es el poder del Juez de exigir el cumplimiento de lo resuelto; en este caso puntual la resolución emitida por el juez de primera instancia adquiere un carácter provisional, toda vez que inmediatamente es elevado a la Sala Jurisdiccional, quien lo resuelve en definitiva.

En ese sentido se considera innecesaria esta limitación a la esfera de la jurisdicción del juez de Trabajo y previsión social toda vez que su pronunciamiento se limita a una calificación de requisitos formales, en el proceso del conflicto colectivo. Para verificar el cumplimiento de dichos requisitos, los cuales se enumerarán a continuación el juez de Trabajo y Previsión social contará con las actuaciones y todos aquellos medios que considere pertinentes, pudiendo incluso practicar un reconocimiento judicial de ser necesario. El juez de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el artículo 394 deberá calificar exclusivamente los requisitos contemplados en los artículos 241 y 246 del Código de Trabajo según el caso concreto.

Para declara la legalidad de una huelga el Juez de trabajo deberá verificar los siguientes requisitos:

- a. Que se trate de una suspensión temporal del trabajo acordado, ejecutado y mantenido pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores con el exclusivo propósito de defender frente a su patrono los intereses económicos, comunes reclamados.
- b. Que se haya agotado la fase de conciliación.
- c. Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.

Para la declaratoria de legalidad del paro el órgano competente deberá de verificar:

- a. Que se trate de la suspensión temporal de trabajo ordenado y mantenido por uno o más patronos, en forma pacífica con el propósito de defender frete a sus trabajadores sus intereses económicos frente a sus trabajadores.

b. Que se haya agotado la fase de conciliación.

c. Que los patronos hayan dado a sus trabajadores al momento de concluirse la conciliación un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos pudieran haber terminado sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante dicho período.

Como puede evidenciarse, la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social se limitará a corroborar lo resuelto por el Juez de trabajo y Previsión Social; sin embargo es el Juez de Trabajo y Previsión Social quien conoce las actuaciones y puede realizar todos aquellos actos necesarios para verificar el cumplimiento de los requisitos anteriormente enumerados, por lo cual el auto que emite dicho Juez debería tener completa y definitiva validez; sin necesidad que la Sala confirme lo que este ha resuelto.

En todo caso la parte que considere algún vicio en la valoración realizada por el Juez de Trabajo y previsión Social debería tener la facultad de recurrir la resolución y someter a consideración de la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social competente lo actuado en primera instancia.

#### **4.3.2. Vulneración a los principios del derecho colectivo de trabajo**

El Artículo 394 del Código de Trabajo establece que la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social resolverá en definitiva en un plazo de cuarenta y ocho horas. Es menester indicar que la dimensión fáctica es bastante alejada de lo

regulado por la ley, pues la carga de trabajo de las Salas impide cumplir con los plazos establecidos; siendo por lo tanto un trámite que retarda innecesariamente el movimiento de huelga o paro pretendido.

La elevación del auto que resuelve la declaratoria de legalidad de la huelga o el paro produce la vulneración de los principios de celeridad y sencillez que deben caracterizar el derecho colectivo de trabajo y que fueron ampliamente desarrollados en el capítulo tercero de este trabajo. Además de ello, puede incluso establecerse que el principio de inmediación se ve mermado, pues quien resuelve en definitiva; es decir, la sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, no conoce a profundidad ni ha presenciado las actuaciones de la misma forma que lo ha hecho el juez de Trabajo y Previsión Social cuya resolución, como se ha indicado anteriormente es de carácter provisional, careciendo de eficacia al no ser exigible sino hasta ser confirmada por la sala competente de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Por último es adecuado, indicar que el auto emitido por la sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, puede considerarse una vulneración al principio de defensa desde dos perspectivas. La primera de ellas, al no existir oportunidad de la contraparte procesal a pronunciarse respecto de la solicitud presentada por el actor, y en todo caso desvirtuar lo presentado a conocimiento del Juez de Trabajo y Previsión social. Desde el segundo punto de vista, existe la vulneración al principio de defensa para las partes, ello al no existir oportunidad para que ninguna de ellas pueda oponerse a lo resuelto por el juez de primera instancia, siendo elevado inmediatamente, a la Sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión social, como lo establece la ley.

Como se pudo establecer anteriormente, tampoco hay recurso alguno contra lo resuelto por la Sala competente de la corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión social, al no existir Casación; por lo que el único mecanismo al que recurrirán las partes es al planteamiento de amparos que en definitiva, retardan aún más el proceso.

#### **4.3.3. Recarga innecesaria para la sala jurisdiccional de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social**

El someter a conocimiento de la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la resolución emitida por el Juez de Trabajo y Previsión social carece de objeto lógico.

La afirmación anterior deriva del hecho que el juez de Trabajo y Previsión Social es quien tuvo a la vista las actuaciones y además pudo realizar todos aquellos actos necesarios para verificar el cumplimiento de los requisitos formales exigidos por la ley para declarar en definitiva la legalidad de la huelga o el paro, por lo tanto es una carga innecesaria para la sala jurisdiccional. Caso contrario, sería el hecho que alguna de las partes se considerara vulnerado y presentara argumentos de peso para que la sala competente entrara a conocer lo resuelto confirmando, modificando o revocando lo actuado.

#### **4.4. Derecho comparado**

a. México: cabe señalar que legislación Mexicana siempre se ha encontrado en la vanguardia en lo relativo a la protección y regulación de los derechos de los trabajadores,

por lo que no es de extrañar que, a diferencia de la regulación guatemalteca, preceptúa un procedimiento en el cual existe un período de prueba para la verificación de los requisitos formales que permitan al tribunal de conciliación determinar la legalidad de la huelga. Ello permite un proceso más eficaz y apremiante.

El Artículo 930 del Código de Trabajo Mexicano regula, "I. la solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia, II. la Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días. III. las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados; IV. las pruebas se rendirán en la audiencia salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia; V. concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga, y VI. para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes."

De lo anteriormente relacionado puede apreciarse que el proceso de declaratoria de legalidad es conocido por el tribunal de conciliación, existiendo un período de prueba que garantiza el principio de contradictorio y de defensa; además dicha resolución podrá ser recurrida ante el órgano superior al existir inconformidad por alguna de las partes.

b. Argentina: del análisis comparativo con otras legislaciones resulta interesante también, el caso de Argentina; este proceso de declaratoria de legalidad de la huelga o el paro es tramitado como un proceso administrativo y no judicial.

En argentina "la doctrina y la jurisprudencia admitieron que el Ministerio de Trabajo de la Nación se pronuncie sobre la legalidad de la huelga..."<sup>26</sup>. Así mismo, a manera de ejemplo, puede decirse que "el Ministerio de Trabajo tiene facultades para declarar si el movimiento de fuerza es lícito o no, lo que importa un juicio acerca de si se han cumplido o no los requisitos pertinentes relativos a la finalidad, si se han observado las normas de procedimiento como el lapso de conciliación o el acatamiento de la orden de cese, ya se trate de la etapa obligatoria de conciliación o arbitraje."<sup>27</sup>

En este país el Ministerio de Trabajo de la Nación, es decir, un órgano perteneciente al Organismo Ejecutivo, se encuentra facultado para pronunciarse respecto de la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro, no obstante lo anterior es susceptible de revisión Judicial. Esto demuestra claramente que la revisión de requisitos de forma para determinar la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro, no requiere del involucramiento

<sup>26</sup> De Diego, Julián Arturo. **Manual del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 786.

<sup>27</sup> **Ibíd.**



de una sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión social, siendo suficiente la sola revisión por el juez de instancia.

#### **4.5. Facultad del juez de trabajo y previsión social para resolver en definitiva la declaratoria de legalidad de la huelga o el paro**

Luego del análisis practicado respecto del proceso de declaratoria de la legalidad de la huelga o el paro puede establecerse, que dicha elevación carece de un objeto lógico; toda vez que dicha elevación vulnera la esfera jurisdiccional del juez de primera instancia innecesariamente al tratarse de una mera calificación de requisitos legales, vulnerando además algunos principios del derecho colectivo de trabajo anteriormente puntualizados; y cargando innecesariamente a las salas jurisdiccionales de la Corte de Apelaciones de Trabajo y previsión Social.

Por lo anteriormente relacionado, el proceso de declaratoria de legalidad de la huelga o el paro es susceptible de ser modificado de la manera siguiente:

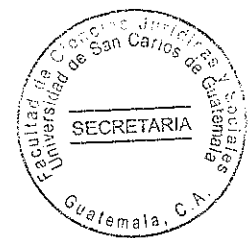
a. Que exista la posibilidad que ambas partes puedan participar en el proceso a través del otorgamiento de una audiencia a la contraparte procesal para que aporte los medios de convicción pertinentes que comprueben la falta de cumplimiento de los requisitos formales que el juez de primer Instancia deberá evaluar.

b. Que sea el Juez de Trabajo y Previsión Social competente quien resuelva de manera definitiva la solicitud de declaratoria de legalidad de la huelga o el paro que se haya planteado según el caso respectivo.



c. Que la Sala de la Corte de apelaciones de Trabajo y previsión Social entre a verificar lo resuelto por el juez de Trabajo y Previsión social, únicamente cuando a criterio de alguna de las partes considere que la valoración practicada por el juez de primera instancia padece de algún vicio; constituyendo por tanto un medio de impugnación y no una consulta técnica inocua.

Las modificaciones anteriormente relacionadas, tendrían un efecto positivo en la tramitación del proceso de declaratoria de legalidad de la huelga o el paro, garantizando los principios que inspiran al derecho colectivo de trabajo y previsión social y descongestionando a las salas jurisdiccionales de Trabajo y Previsión social.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho colectivo de trabajo tiene como objeto el estudio y la regulación de todo lo relativo a trabajadores y patronos, pero considerados en su conjunto o lo que es lo mismo en su faceta de grupos profesionales, siendo una especificación del derecho de trabajo general. Esto último se debe tener en consideración ya que los principios generales de la rama jurídica laboral le son aplicables, poseyendo así mismo principios propios.

Teniendo en cuenta lo anterior, debe considerarse que el derecho colectivo de trabajo tiene su vertiente sustantiva y adjetiva o procesal, existiendo dentro del ámbito de esta última una problemática destacable. Es pues, dicha problemática la falta de objeto lógico de la elevación a la sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de la resolución del Juez de Primera Instancia de la misma materia, en consulta obligatoria, del auto a través del cual resuelve la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro; constituyendo, lo anterior, un evidente agravio a los principios que informan el derecho colectivo de trabajo y propiciando así mismo una carga laboral innecesaria a los referidos órganos jurisdiccionales, lo que deviene en una mora judicial evidente.

La falta de objeto lógico de dicha elevación se sustenta en la naturaleza meramente técnica y formalista que esta consulta posee, no entrándose a conocer cuestiones de fondo que modifiquen el sentido de la respectiva resolución. Por tanto, es necesario la inobservancia de dicho procedimiento, elevándose el auto exclusivamente a instancia de parte fundada en la supuesta existencia de vicio en la resolución. En rigor, solo como impugnación, evitándose así los agravios al derecho colectivo de trabajo anotados.





## BIBLIOGRAFÍA

AGUDELO RAMÍREZ, Martín. **Introducción al estudio del derecho procesal**. 3ª ed. Medellín, Colombia: Ed. Señal, 2004.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. (s.e.). Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. (s.e.). Guatemala, Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2005.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual del derecho del trabajo y de la seguridad social**. (s.e.). Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 2008.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. (s.e.). Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. t. II. (s.e.). Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2013.

[Http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/570-reglamento-interior-de-trabajo.html](http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/570-reglamento-interior-de-trabajo.html). Guatemala, 10 de enero de 2017.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. **Manual de derecho del trabajo**. t. II. (s.e.). Guatemala, Guatemala: Ed. Serviprensa, 2011.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. 7ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2014.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. (s.e.). Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1964.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 24ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1997.



PEREIRA ANABALÓN, Hugo. **Motivación y fundamentación de las sentencias y debido proceso.** (s.e.). Santiago, Chile: Ed. Librotecnia, 1992.

RIVERA WÖLTKE, Victor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo.** (s.e.). Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, (s.f.).

### **Legislación:**

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

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

**Código Procesal Civil y Mercantil,** Decreto Ley 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1963.

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

**Reglamento para el trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado.** Acuerdo Gubernativo 221-94, 1994.

**Reglamento para el Control, Distribución y Venta de Reglamentos Interiores de Trabajo.** Acuerdo Ministerial 221-2001 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, 2001.