

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



**EL MINISTRO EJECUTOR EN MATERIA LABORAL, EN LOS
INCIDENTES DE REINSTALACIÓN DENTRO DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA**

MANUEL TIÚ PÉREZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2019

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

**EL MINISTRO EJECUTOR EN MATERIA LABORAL, EN LOS
INCIDENTES DE REINSTALACIÓN DENTRO DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MANUEL TIÚ PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2019

**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: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

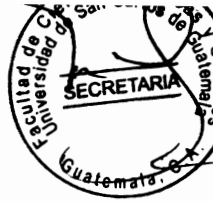
Primera fase:

Presidente: Lic. Belter Rodolfo Mancilla Solares
Vocal: Licda. Ana Patricia Motta Alvarez
Secretario: Lic. Bayron Rene Jimenez Aquino

Segunda fase:

Presidente: Licda. Heidi Yohanna Argueta Perez
Vocal: Lic. Edwin Albino Martinez Escobar
Secretaria: Lic. Ignacio Blanco Ardon

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 02 de septiembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, MYNOR ARMANDO CASTELLANOS MEDA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MANUEL TIÚ PÉREZ, con carné 199917815,
 intitulado EL MINISTRO EJECUTOR EN MATERIA LABORAL, EN LOS INCIDENTES DE REINSTALACIÓN
DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA.

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



[Handwritten signature]
 Lic. Armando Castellanos Meda
 (Firma) Y NOTARIO

Fecha de recepción 02 / 09 / 2016. f)

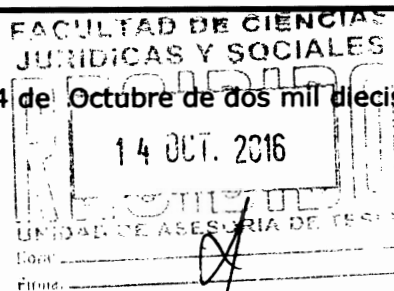




Lic. Mynor Armando Castellanos Meda
Colegiado 7578

Guatemala, 14 de Octubre de dos mil dieciséis.

Licenciado
ROBERTO FREDY ORELLANA MARTINEZ
JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Su Despacho



Reciba mi cordial y respetuoso saludo, deseándole éxitos en sus labores cotidianas. En atención al nombramiento de fecha **dos de septiembre de dos mil dieciséis**, procedí asesorar al Bachiller en Computación **MANUEL TIÚ PÉREZ** en la preparación de su tesis de graduación, intitulado: **"EL MINISTRO EJECUTOR EN MATERIA LABORAL, EN LOS INCIDENTES DE REINSTALACION DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL EN GUATEMALA"**.

Para tal efecto me permito informar a usted lo siguiente:


- A. CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** Que la investigación se realizó bajo mi inmediata asesoría, durante su elaboración le hice al Bachiller en Computación recomendaciones y sugerencias, habiéndose observado un contenido científico y técnico exigido, tema que fue investigado de forma amplia, profundizando en las fuentes originarias para sustentar su tesis.
- B. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS:** Con respecto a la metodología concerniente al método deductivo, conduce el contenido de la investigación de lo general a lo particular, aplicados en la forma en que se encuentra estructurado los capítulos de la tesis, combinados con las técnicas de investigación en donde se analizaron casos relevantes que guardan correlación con el tema de investigación de mérito.
- C. REDACCIÓN:** En cuanto a la redacción utilizada por el Bachiller en Computación en la elaboración de su trabajo de tesis, reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, plasmando las ideas principales y secundarias, con una secuencia ideal para un buen entendimiento.
- D. CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** El aporte científico de la presente investigación, es de suma importancia para ser tomada a efecto de reformar los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo y Previsión Social ya que el objeto de dicha reforma tendría como objetivo instituir la figura del Ministro Ejecutor y determinar cuáles son sus funciones y atribuciones específicas para ejecutar las resoluciones judiciales emitidas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social en los Incidentes de Reinstalaciones y proteger a los trabajadores afiliados y no afiliados a un Sindicato, con la potestad de hacer efectivas

las sanciones que la ley laboral regula si las entidades del Estado y Patronos de la Iniciativa Privada, en el caso que no den estricto cumplimiento a lo ordenado por el Juez de Trabajo y Previsión Social de Reinstalar de forma Inmediata al trabajador afectado, tal y como se regula en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo Guatemalteco.

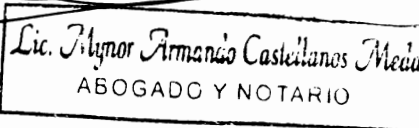
- E. CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** Las conclusión refleja el conocimiento del tema investigado, el Bachiller en Computación tuvo como finalidad recalcar la protección que debe tener el trabajador en general por parte del Estado para que se respete el estado de derecho y se cumpla con las leyes laborales y los tratados y convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado de Guatemala, con relación a la protección de los derechos laborales, a la libre sindicalización y por consiguiente respetar y dar estricto cumplimiento a las resoluciones emitidas por el Juez de Trabajo y Previsión social al ordenar la Reinstalación de un Trabajador.
- F. BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue la adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.
- G. PARENTESCO:** Manifiesto expresamente que con el sustentante, no me une parentesco dentro de los grados de ley y que la presente asesoría se realizó bajo la objetividad requerida.

En consecuencia, estimo que el trabajo del Bachiller en Computación, reúne los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual emitido **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en el examen público correspondiente.

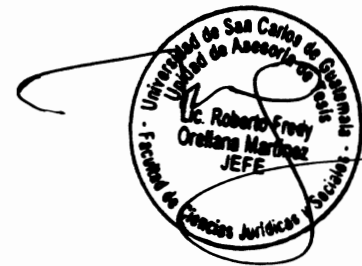
Me suscribo con las muestras de mi alta estima,



Lic. MYNOR ARMANDO CASTELLANOS MEDA
Abogado y Notario
COLEGIADO ACTIVO 7578
ASESOR DE TESIS



Lic. Mynor Armando Castellanos Meda
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de junio de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MANUEL TIÚ PÉREZ, titulado EL MINISTRO EJECUTOR EN MATERIA LABORAL, EN LOS INCIDENTES DE REINSTALACIÓN DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 32 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público.



RFOM/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por todas las bendiciones recibidas cada día de mi vida y por la sabiduría de alcanzar esta meta.
- A MIS PADRES:** En donde sea que se encuentren, por haberme dado la oportunidad de venir a este mundo y cumplir con la voluntad de mi padre Dios.
- A MI FAMILIA:** Gema, María José y David Emanuel, por ser la fuente de inspiración para lograr mi propósito de superación.
- A:** Guatemala, país que me vio nacer y me hace sentir orgulloso de vivir en la tierra del Quetzal.
- A:** Mis amigos y amigas, por todos los momentos compartidos.
- A:** Todos y cada uno de los catedráticos que tuve la oportunidad de conocer, quienes con su paciencia y entrega me formaron en el camino del conocimiento para alcanzar el éxito.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme ingresar y poder formarme profesionalmente, con responsabilidad, respeto y honradez.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



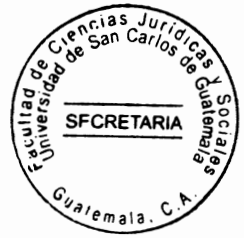
PRESENTACIÓN

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativa porque se realizó un estudio con la finalidad de resaltar la importancia que tiene la participación del auxiliar judicial de los juzgados de trabajo y previsión social en el departamento de Guatemala, específicamente el notificador en su función como ministro ejecutor dentro de los incidentes de reinstalación en los conflictos colectivos de carácter económico social. Es necesario determinar cuál es el común denominador por medio del cual la figura del ministro ejecutor aún no se encuentra regulada dentro del ordenamiento jurídico.

Actualmente no se cumple con una efectiva ejecución del mandato realizado al auxiliar judicial del juzgado de trabajo y previsión social nombrado por el juez para ejecutar las reinstalaciones de los trabajadores despedidos sin justa causa en donde se encuentra vigente el emplazamiento del patrono. El ámbito espacial y temporal comprendió el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala entre los meses de enero a diciembre del año 2016.

Siendo el sujeto de estudio los juzgados de trabajo y previsión social y el objeto el determinar la falta de regulación legal de la figura del ministro ejecutor en el ámbito laboral. El aporte académico de la investigación tiene como objetivo principal fundamentar teóricamente la necesidad de regular la figura y atribuciones del ministro ejecutor dentro de la legislación guatemalteca la cual disminuiría la carga laboral dentro de los juzgados de trabajo y previsión social.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada y sobre la cual versa el desarrollo de la investigación consiste en evidenciar la falta de una reforma al Código de Trabajo, en la que se instituya la figura del ministro ejecutor en las resoluciones de reinstalación que dicten los jueces de primera instancia de trabajo y previsión social, de la República de Guatemala, para que se dé el estricto cumplimiento a lo regulado en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo al ordenar que se proceda a reinstalar inmediatamente al trabajador en su puesto de trabajo, y de esa cuenta se cumpla con la ley, respetándose los derechos de los trabajadores y el estado de derecho en Guatemala.

En la averiguación se utilizó la hipótesis específica, porque concretiza la hipótesis general y hace explícitas las orientaciones concebidas para resolver la investigación; el objeto de la búsqueda radica en determinar la falta de aplicación de las medidas jurídicas de protección sobre derecho laboral.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego del análisis realizado se validó la hipótesis, debido a que se recurrió al método analítico y deductivo. Se estableció como variable independiente la determinación del común denominador que faculte al Estado de Guatemala la institución de la figura del Ministro Ejecutor, otorgando funciones y atribuciones específicas. La variable dependiente establece la reforma de los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En la comprobación de hipótesis se realizó una relación de las variables y se tomaron en cuenta los factores axiológicos respecto a los procedimientos que debe prestar el Estado para garantizar la protección de los derechos fundamentales trabajadores.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo	1
1.1. Aspectos a considerar	1
1.2. Definiciones	2
1.3. Principios que informan al derecho colectivo de trabajo.....	3
1.3.1. El derecho colectivo es el derecho de la clase trabajadora	4
1.3.2. El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado	4
1.3.3. El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital.....	5
1.3.4. El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social....	6
1.4. Naturaleza jurídica.....	7
1.5. Fines del derecho colectivo del trabajo	7
1.5.1. La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones y asociaciones.....	7
1.5.2. La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyan al fortalecimiento del derecho individual del trabajo.....	8
1.5.3. La justicia social	9
1.6. Funciones de los principios del derecho colectivo del trabajo	10

CAPÍTULO II

2. Instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo.....	13
2.1. Los conflictos colectivos	13
2.1.1. Naturaleza jurídica de los conflictos	13
2.1.2. Definición de conflicto.....	15



2.1.3. Clases de conflictos de trabajo.....	16
2.2. El contrato colectivo	18
2.3. El pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	21
2.4. Los sindicatos.....	24
2.4.1. Breves antecedentes históricos de los sindicatos	25
2.4.2. Los sindicatos en la actualidad.....	27
2.4.3. Las organizaciones sindicales.....	28
2.5. La huelga y el paro	33
2.5.1. Tipos de huelga	33
2.5.2. Objetivos de la huelga	34
2.5.3. Huelgas más importantes	35
2.6. El arreglo y la vía directa	37

CAPÍTULO III

3. El conflicto colectivo de carácter económico social	39
3.1. Breves antecedentes.....	39
3.2. Objeto del conflicto colectivo de carácter económico social.....	45
3.3. Mecanismos de solución de conflictos	47
3.4. Legislación.....	49

CAPÍTULO IV

4. La función del auxiliar judicial (notificador) nombrado por el juez de trabajo y previsión social como ministro ejecutor, en un incidente de reinstalación promovido dentro de un conflicto colectivo económico social	53
4.1. El proceso de reinstalación laboral.....	56
4.2. La función del auxiliar judicial.....	60
4.3. Aspectos considerativos	62



CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
ANEXOS	67
BIBLIOGRAFÍA	77



INTRODUCCIÓN

Es importante resaltar la participación del auxiliar judicial de los juzgados de trabajo y previsión social en el departamento de Guatemala, específicamente el notificador en su función como ministro ejecutor dentro de los incidentes de reinstalación en los conflictos colectivos de carácter económico social. Es necesario que se establezcan cuáles son sus atribuciones y funciones para dar cumplimiento al mandato otorgado por los jueces de trabajo y previsión social y que viene a repercutir en la modernización de la administración de justicia en el campo laboral.

La hipótesis específica consiste en regular la figura del ministro ejecutor en el Código de Trabajo, con el objeto de que a los mismos les sean dadas sus atribuciones y funciones en los conflictos colectivos de carácter económico social. La hipótesis se logró comprobar a través del método analítico y deductivo luego de analizar la problemática planteada.

El objetivo principal de la investigación radica en establecer la importancia que tienen los conflictos colectivos de carácter económico social, la intervención y consecuencias de los auxiliares judiciales, en cuanto a la obediencia debida frente a su superior jerárquico en los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social de Guatemala, al ser nombrados ministros ejecutores en un auto que ordena la reinstalación de un trabajador en un incidente de reinstalación promovido dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, sin saber cuáles son sus atribuciones y funciones para ejecutar tal orden ante el patrono.



La tesis queda contenida en cuatro capítulos. En el primero, se desarrolla todo lo concerniente al derecho colectivo de trabajo; en el segundo, se analizan las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo; en el tercero, se aborda todo lo referente al conflicto colectivo de carácter económico social; en el cuarto, se desarrolla la función del auxiliar judicial nombrado por el juez de trabajo y previsión social como ministro ejecutor en un incidente de reinstalación promovido dentro de un conflicto colectivo económico social.

La metodología utilizada en la investigación fue el método científico para determinar la necesidad de la intervención de un ministro ejecutor como auxiliar fiscal dentro de los juzgados de trabajo y previsión social, así mismo el método analítico y sintético que nos permite realizar una observación de forma independiente de cada uno de los elementos de la investigación y por último el método deductivo con el cual se logra un razonamiento jurídico más eficiente mediante el planteamiento de premisas y conclusiones; asimismo se emplearon las técnicas documentales y bibliográficas para el acceso a toda la información referente al tema.

La figura del ministro ejecutor en los conflictos colectivos de carácter económico social es de suma importancia ya se pretende establecer que su intervención en los incidentes de reinstalación dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, al ejecutarse la orden de juez disminuye el volumen de procesos para los juzgados de trabajo y previsión social y de esta manera se torna más eficiente el proceso provocando beneficios para los trabajadores en la reinstalación de sus puestos de trabajo.



CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo

Dentro del marco del funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores, comités *ad hoc* o delegaciones de trabajadores, son los que velan por el respeto de sus derechos colectivos de trabajo, así como por las mejoras de las condiciones económicas y sociales del trabajador, mismas que a través de la conformación de estas delegaciones, los trabajadores hacen sus solicitudes ante el patrono, y si no son atendidas sus solicitudes las mismas se realizan en última instancia, ante el juez de primera instancia de trabajo y previsión social.

1.1. Aspectos a considerar

El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público y social, que tiene por objeto al implementarse un marco jurídico en el que debe desenvolverse, pretende, entre otras cosas, equiparar la desigualdad material o económica que existe en las relaciones laborales, entre patronos y trabajadores.

El contenido del derecho de trabajo, lo conforman el derecho individual y el derecho colectivo, independientemente, de que existe una fase en el proceso de ejecución, así también, respecto a las faltas a las leyes de trabajo, que a través de las reformas introducidas al Código de Trabajo, en este último caso, corresponde o es facultad de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Para efectos de estudio, el autor, pretende, analizar el tema central, partiendo de lo que comprende el contenido del derecho de trabajo, como lo es la otra gran rama que lo integra, el derecho colectivo de trabajo, que es el análisis propiamente del derecho de trabajo, desde la óptima colectiva, es decir, la actuación de los trabajadores en el mundo jurídico y de hecho, dentro del marco del funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores, los comités *ad hoc* o delegaciones de trabajadores, que pretenden velar por el respeto de sus derechos colectivos de trabajo, así como por mejoras de las condiciones económicas y sociales del trabajo, a través de la conformación de delegaciones, representantes de trabajadores, ante el patrono y en última instancia, ante el juez.

1.2. Definiciones

El derecho colectivo del trabajo es el que “dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación, cabe también incluir en él las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción...”¹

Por otra parte, el derecho colectivo del trabajo “constituye un derecho político, porque equivale según él, a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 232



estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.

Agrega este tratadista, que, desde el punto de vista de la clase obrera, como una parte de la política que constituye un conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales...".²

El derecho colectivo de trabajo constituye el derecho por medio del cual se regulan las relaciones entre patronos y trabajadores pero no de forma individual sino por medio de sus derechos comunes, establecer mejoras y equiparar la desigualdad material que existen entre ellos.

1.3. Principios que informan al derecho colectivo de trabajo

Los principios que informan al derecho colectivo de trabajo son "los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento".³

Los principios del derecho colectivo de trabajo "son líneas o directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que

² De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 643

³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 53



pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos para comprensión”.⁴

Dentro de los principios que rige el derecho de trabajo se encuentran:

1.3.1. El derecho colectivo es el derecho de la clase trabajadora

“Este principio tiene estrecha relación con el principio tutelar, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. Estas leyes tienen un carácter conciliador, y que pretenden en el espíritu mas trascendental, que deben ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales, políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo”.⁵ El derecho colectivo como derecho de la clase trabajadora regula lo concerniente al funcionamiento y cumplimiento de los derechos fundamentales, tienen el carácter conciliador que pretende fundamentar los aspectos básicos de la vida del trabajador.

1.3.2. El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado

A partir de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel

⁴ **Ibid.** Pág. 54

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 55



jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo también como una garantía constitucional.

Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior, por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase de trabajadores, que numéricamente constituyen un grueso sector de la población que labora en distintas actividades, siempre equiparados con la normativa nacional, y otro sector de la población, pero en un menor porcentaje lo constituyen los patronos.

También aquí podría establecerse que el principio tutelar, también pretende hacer valer el principio constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular.

La garantía de libertad se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro, las formas de resolver conflictos, el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, y otros.

1.3.3. El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital

Al considerar que el principio de igualdad, que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y que rige para todos los ámbitos del derecho, en el caso del derecho de trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la



desigualdad existente entre trabajadores y patronos, esa desigualdad material, se confronta con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo equiparan, esa tutela del Estado que se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos relacionados con el trabajo y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En vista de que el trabajo lo constituye un amplio sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar, en proteger a esa población de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios, de patronos, y que tal protección se ve reflejada en las leyes, que no compete más al juez, en momentos de conflictos, de aplicarlas para todos los casos determinados.

1.3.4. El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social

El derecho colectivo del trabajo constituye el motor de la democracia social, es por el hecho de que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral.

Esa armonía trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un Estado de derecho, ya que esto repercute de forma directa en la vida laboral.



Dentro de las características de un Estado de derecho, se encuentra que exista una Constitución Política que regule tanto los derechos individuales como sociales, dentro de la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente, y que dentro de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos, equiparando derechos para ambos, pero protegiendo primordialmente a la clase débil dentro de la relación laboral.

Con lo anterior, hace posible también que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo, como las asociaciones profesionales de trabajadores, y demás instituciones.

1.4. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo otorga a los empleados y patronos para que puedan organizarse e intervenir como grupo para darle solución a los problemas que se originen dentro de la relación laboral.

Encuentra un doble significado, ya que por un lado es un derecho frente al Estado y por el otro al empleador, siendo un derecho eminentemente público, estableciendo los derechos fundamentales en ambas vías.

El Código de Trabajo preceptúa en el cuarto considerando numeral e, que 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.



1.5. Fines del derecho colectivo del trabajo

Los fines del derecho colectivo de trabajo se “establecen como una serie de fines, los cuales el autor ha considerado de relevancia para el derecho colectivo del trabajo”.⁶

1.5.1. La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones y asociaciones

Este es uno de los fines principales del derecho colectivo de trabajo y que tiene su inspiración misma en el derecho individual del trabajo.

A través del surgimiento de una serie de instituciones, se ha fortalecido el derecho colectivo del trabajo y que no sólo se inspira en el Código de Trabajo, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se establece el derecho de asociación, de huelga, de organización, tomando especialmente en materia del trabajo y de quienes conforman el grupo sector de la población como lo son los trabajadores agrupados.

1.5.2. La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo

Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad de fortalecimiento del derecho Individual del trabajo, y a través de éste surge el derecho colectivo, con el fin de

⁶ **Ibid.** Pág. 53



consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción, como se fueron originando, principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y de manera obligada nacionalmente por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados su fortalecimiento y reconocimiento, ya que su fin primordial era la protección de la clase trabajadora.

1.5.3. La justicia social

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

La justicia absoluta es una idea irracional, se ha dicho, porque es difícil de alcanzar, se ha dicho también que es una ilusión del hombre. Desde el punto de vista objetivo o racional, hay intereses de los seres humanos y conflicto de intereses por eso mismo.

En ciertas condiciones, uno de ellos puede ser justo, bajo otras condiciones es el otro el que puede serlo. Si la paz social se supone que es el fin último, la solución compromisoria puede ser justa, pero la justicia que hay en la paz es sólo una justicia relativa, no absoluta, porque esta no existe.



Según el diccionario “la justicia social, parece situarse en la zona de enlace del liberalismo avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variaciones de enumeración difícil por los muchos matices del pensamiento al respecto y de los partidos y grupos que la propugnan”.⁷

1.6. Funciones de los principios del derecho colectivo del trabajo

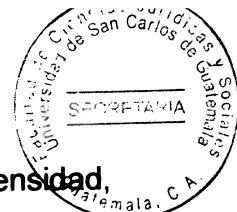
Se establece una triple función de los principios informadores del derecho colectivo de trabajo, e indica que:

- a. “Los principios del derecho colectivo al trabajo cumplen una función informadora, que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico interno.
- b. Inspiran una función normativa, que actúan como fuente supletoria para las partes, en caso de ausencias de la ley. Son medios de integrar el derecho para cada caso determinado.
- c. Una función interpretadora, en virtud de que operan como criterio orientador del juez o del intérprete”.⁸

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de las normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma, y otros que sean más útiles para el

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 433

⁸ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 77



intéprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.





CAPÍTULO II

2. Instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo

Una institución jurídica tiene como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley, hace referencia al concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental.

2.1. Los conflictos colectivos

La palabra conflicto significa en términos generales, una divergencia, pleito, lucha, pelea, etc., el Diccionario de la Lengua Española, establece que “proviene de la voz *conflictus*, que tiene su origen en la palabra *confligere*, que implica combatir, luchar, pelear”.⁹

2.1.1. Naturaleza jurídica de los conflictos

“La sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero, además, tienen los conflictos de trabajo características propias, que por sí mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales”.¹⁰ Las diferencias entre las contiendas en derecho civil y de derecho de trabajo como ciencias

⁹ Diccionario de la Real Academia Española. Pág. 234

¹⁰ Chicas, Raúl. *Op. Cit.* Pág. 33



fundamentales del derecho, las diferencias se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca.

Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca son también dos. Estos cuatro caracteres adquieren un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo.

En el derecho civil se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes, en el derecho de trabajo, se establece lo relativo al hombre, la relación de hombres y que por lo tanto, la intervención y surgimiento así como el fortalecimiento de las asociaciones o de las agrupaciones, se justifica ampliamente en una posible contienda, porque no es lo mismo que se discuta derechos individuales, ya que en una colectividad adquiere mayor fuerza y atención la resolución de intereses laborales grupales, que lleva intrínsecamente los beneficios que pudiera obtener de manera individual los trabajadores.

Las repercusiones que tiene el conflicto hacia los demás de la colectividad, hacia la sociedad, también, son parte de los intereses individuales o personales, particulares, no puede estar separado uno de otro, y en la actuación que surja de ese conflicto por parte de terceras personas, como puede suceder en el caso de la intervención de un órgano jurisdiccional.



2.1.2. Definición de conflicto

Los conflictos de trabajo “son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.¹¹

“Por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral y que repercute tanto en la esfera del patrono como del trabajador”.¹²

Se define también como “toda situación jurídica que se produce a consecuencias de la alternación ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”.¹³

Se entiende por conflicto de trabajo a toda situación o diferencia que se suscita entre trabajadores y patronos en el desarrollo de la relación laboral, lo que se pretende es buscar una solución para que ambas partes lleguen a un acuerdo que les permita seguir cumpliendo con los objetivos en común.

¹¹ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 533

¹² Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo.** Pág. 67

¹³ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho al trabajo.** Pág. 101



2.1.3. Clases de conflictos de trabajo

Conviene para que posteriormente se haga una distinción de las clases de conflicto de trabajo, la diferenciación que existe entre conflicto colectivo de trabajo y el conflicto de trabajo propiamente dicho.

Cuando se dice que un “conflicto colectivo de trabajo, constituye la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión, o supresión de las condiciones generales del trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso, se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.¹⁴

Respecto a la clasificación de los conflictos de trabajo, y los conflictos colectivos de trabajo, existen diversidad de criterios de distintos autores que ha podido recoger el autor, sin embargo, es prudente describir la clasificación que hace el autor Tissembaun, citado por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, que ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo.

En la primera, adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, y que obedece a los conflictos individuales de trabajo, que son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actuado. Poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una

¹⁴ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 56



disposición de un contrato individual o colectivo ya que lo que se pretende es la solución del mismo para la convivencia laboral.

Los conflictos colectivos pueden ser de dos especies:

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

Otra categoría o clasificación es la de los intersindicales, los que a su vez son colectivos o no colectivos. Los conflictos intersindicales no colectivos, están generalizados en los Estados Unidos de Norteamérica, pues las organizaciones obreras diversas, luchan por el derecho de la contratación colectiva y se diferencian por la intervención de las partes en la contienda, en cuanto a que caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda.

En resumen, de lo anterior, se establecen lo siguiente:

- a. Controversias obrero-patronales que se subdividen en: controversias de derecho que pueden ser, individuales y son las relativas a una posición concreta de orden personal. Las colectivas que son las que se refieren a una categoría profesional.
- b. Controversias de interés que son colectivas y también se refieren a una categoría profesional.



- c. Controversias intersindicales que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y que a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.
- d. Controversias que surgen entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse en el medio patronal o en el obrero.
- e. Controversias entre sindicatos de patronos y obreros y el Estado.

2.2. El contrato colectivo

El contrato colectivo forma parte de una de las instituciones más importantes del derecho colectivo de trabajo, y se da previo a la conformación o desarrollo de un conflicto colectivo, o bien, posterior a ese conflicto, en este último caso, como la finalización del mismo, que radica en la suscripción de un contrato colectivo de trabajo nuevo.

“Contrato colectivo de trabajo es el suscrito con uno o más patronos por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”.¹⁵

“El contrato de trabajo colectivo es el celebrado entre un patrono individual o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obrera de mano de obra o con un grupo obrero organizado, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono,

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 178



bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución que satisfaga a este último”.¹⁶

El Artículo 38 del Código de Trabajo, establece que “contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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 éstos perciba en la misma forma”.

En base a lo explicado anteriormente, el contrato colectivo de trabajo debe contener como requisitos mínimos, los siguientes:

- a. Las partes que lo celebran.
- b. Intensidad del trabajo que deba prestarse.
- c. Duración del contrato o expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o por precio alzado.
- d. Jornada de trabajo y horario en que debe cumplirse.
- e. Remuneración que deberán percibir individualmente los trabajadores y cálculo según tiempo, obra u otro criterio que servirá de base para su cálculo.
- f. Forma, tiempo y lugar de pago del salario.
- g. Sitio o lugar donde deberá prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- h. Las estipulaciones especiales que las partes convengan.

¹⁶ Chichas, Raúl. **Op. Cit.** Pág. 98



- i. Lugar y fecha de la celebración del contrato y la firma de las partes contratantes, o de sus representantes legales.

Dentro de las características del contrato colectivo, según la ley se pueden citar las siguientes:

- a. Únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.
- b. El sindicato es el responsable que se cumpla con las labores contratadas.
- c. Las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo.
- d. El salario debe ajustarse en el contrato colectivo en forma individual.
- e. El salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato.
- f. No se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo.
- g. La coexistencia de varios contratos colectivos en la misma empresa.

Conforme el Artículo 39 del Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo para que exista es obligación de celebrarse por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General del Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o renovación.

La omisión de lo anterior daría lugar a que el mismo sindicato o sindicatos de trabajadores, queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho



contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

El Artículo 40 del Código de Trabajo, en cuanto a los requisitos de fondo, indica los siguientes:

- a. Nombre completo de las partes que lo celebran.**
- b. Señalamiento de los documentos con los cuales las partes acreditan su personería.**
- c. La empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque.**
- d. Las demás estipulaciones de los contratos individuales de trabajo o sea las contenidas en el Artículo 29 del Código de Trabajo.**

2.3. El pacto colectivo de condiciones de trabajo

El pacto colectivo de condiciones de trabajo constituye una serie de peticiones y de integraciones de derechos fundamentales de los trabajadores, que radica o que constituye la fase última del conflicto colectivo planteado en su momento, y podría decirse que es el acuerdo final entre patronos y trabajadores, que conlleva lograr establecer dentro del mismo, las condiciones adecuadas para ambas partes en la realización del trabajo.

Por ello, conforma una de las instituciones más importantes en el derecho colectivo de trabajo.



De conformidad con la ley fundamental, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, tal como lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo.

El Artículo 51 del Código de Trabajo establece lo relativo a la obligatoriedad del patrono a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando emplee en su empresa los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados, con el sindicato que lo solicite.

Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a. Las partes que lo suscriben.
- b. Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción determinado no importando si pertenecen o no a un sindicato.
- c. Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción conforme lo establece el Artículo 50 del Código de Trabajo.

Dentro del contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, conforme los Artículos 49 y 53 del Código de Trabajo, son los siguientes:



- a. Las clases de pactos, de profesiones, de oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.
- b. Contiene las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firmas de las partes o de sus representantes.

En cuanto a su duración, de conformidad con el Artículo 50 literal b) del Código de Trabajo, indica que la duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa, o pacto colectivo ordinario puede fijarse su vigencia por un plazo comprendido entre uno y tres años, lo fijan las partes contratantes siempre y cuando se encuentre de común acuerdo.

Es importante indicar también que con relación a la denuncia de los pactos colectivos, el Artículo 53 del Código de Trabajo indica que la denuncia del pacto colectivo es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores sindicatos, en el sentido de que su duración tiene como límite el acordado y señalado en el pacto, y por lo tanto, acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo previamente establecido.

En cuanto a sus efectos, éstos se producen cuando no se denuncia, conforme la legislación, se entiende por prorrogada la vigencia por un período igual al estipulado en el pacto que venció su vigencia, es decir, que las partes no fijan la duración del nuevo pacto.



En cuanto a las clases de pactos colectivos, se encuentran conforme la ley, los de empresa, de condiciones de trabajo, de industria, de actividad económica o región determinada.

2.4. Los sindicatos

“Sindicato, asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos”.¹⁷ El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva.

Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario, este tipo de medidas se encuentran reguladas tanto en la legislación nacional como en normas internacionales. En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa, Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años.

En aquellos países donde no existen estos vínculos formales, los sindicatos participan en la vida política, ejerciendo presión para que se promulguen determinadas leyes, o apoyando a algún candidato que defienda los intereses de los trabajadores. Muchos sindicatos también ofrecen servicios de asesoría jurídica para resolver problemas de

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 738



empleo, seguros y otro tipo de atenciones para los miembros del sindicato y sus familias.

Según su naturaleza, los sindicatos pueden ser de tres tipos dependiendo el fin que pretendan perseguir. Encontramos sindicatos de trabajadores, a los cuales se puede afiliarse cualquier trabajador; sindicatos profesionales, a los que se afilian los trabajadores de determinada profesión, como electricistas, carpinteros, o pintores; y sindicatos industriales, a los cuales se pueden afiliar los trabajadores de una determinada industria, como los del sector automovilístico o los de la siderurgia. Los funcionarios públicos también pueden sindicarse.

2.4.1. Breves antecedentes históricos de los sindicatos

Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la Revolución Industrial. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del Siglo XVIII y principios del Siglo XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo.

A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos.

Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre



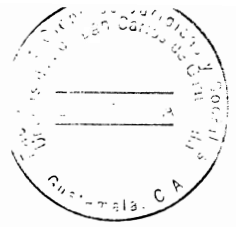
todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios.

Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el Siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del Siglo XIX y desaparecieron.

Tanto en los países democráticos como en los no democráticos los sindicatos se oponían al sistema capitalista decimonónico, defendiendo otros modelos alternativos como el socialismo, el anarquismo o el sindicalismo y, tras la revolución rusa de 1917, el comunismo.

A principios del Siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de los sindicatos de la época. En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del Siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países. La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo.

En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense y ya en 1870 se constituyó el gran círculo de obreros, de inspiración marxista el cual sirvió como modelo para su implantación.



2.4.2. Los sindicatos en la actualidad

La principal función de los sindicatos en los países industrializados democráticos consiste en lograr acuerdos, mediante la negociación colectiva, con los empresarios para evitar cualquier tipo de controversias.

Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las sociedades industriales, la mayor fuerza de los sindicatos y el aumento de las exigencias de los trabajadores.

En algunos casos, los acuerdos colectivos especifican con gran detalle cuáles serán los salarios, el número de horas de la jornada laboral, los días de vacaciones, las condiciones de trabajo y otras ventajas que sean fundamentales para la vida del trabajador.

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



Los principales sindicatos latinoamericanos, muy influidos por el marxismo y el anarquismo, fueron la Federación Obrera de la República Argentina -FORA-, creada en 1901, y la Confederación General del Trabajo -CGT- que se fundó en 1930; la Federación Obrera de la República Uruguay -FORU-, creada en 1905, y la Confederación Sindical Uruguay -CSV- que se constituyó en 1951.

En México, la Confederación Regional Obrera Mexicana -CROM- nacida en 1917 al calor de la revolución, se transformó más tarde en la Confederación de Trabajadores de México -CTM-, que a partir de 1936 apoyó de forma resuelta la política obrerista del general Lázaro Cárdenas.

En los países no democráticos que han sufrido una revolución o un golpe de Estado ya sea de tipo civil o militar, o no son países independientes, no suelen existir sindicatos libres. Por ejemplo, en China los sindicatos dependen del gobierno y se encargan de poner en práctica los programas de producción de la economía planificada; este tipo de sindicatos suelen ejecutar los programas estatales de bienestar social.

2.4.3. Las organizaciones sindicales

“Los primeros sindicatos internacionales estaban vinculados a movimientos socialistas, cuyos principios siguen manteniéndose en los principales sindicatos actuales. Ya en 1889 se creó la primera secretaría internacional de sindicatos de una industria, formada por varios sindicatos nacionales pertenecientes a la industria editorial. En 1901 varios sindicatos nacionales crearon la Federación Internacional de Sindicatos -FIS-. Tras la II



Guerra Mundial, la Federación Internacional de Sindicatos se disolvió para crear la Federación Mundial de Sindicatos -FMS- que intentaba agrupar a sindicatos comunistas y no comunistas.

Los sindicatos de los países democráticos se dieron cuenta de que su acción era incompatible con la de los sindicatos comunistas, por lo que crearon la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres -CIOSL- que incorpora a casi todos los sindicatos no comunistas.

Los sindicatos de la Federación Mundial de Sindicatos pertenecen casi todos a sindicatos de los países de la antigua Unión Soviética, aunque algunos provienen de países democráticos.

Otra asociación internacional de sindicatos que posee relevancia a nivel mundial es la Confederación Mundial del Trabajo -CMT-, surgió a partir de una federación de sindicatos cristianos. Ahora es una asociación secular, con afiliados en Europa Occidental, América Latina y África.

En América Latina, la Federación Mundial de Sindicatos, de influencia comunista, se organizó a partir de 1938 con el nombre de Confederación de Trabajadores de América Latina -CTAL- y en 1948 se alineó en favor de la antigua Unión Soviética, frente a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores -ORIT-. Los sindicalistas cristianos, por su parte, formaron una organización que velara por sus intereses y adoptó el título de Confederación Latinoamericana de Sindicalistas -CLAS-.



Aunque las organizaciones sindicales internacionales tienen poco poder, su importancia estriba en que fomentan la cooperación y facilitan el intercambio de información entre ellas. Han realizado importantes esfuerzos para coordinar sus líneas de acción.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT-, organismo de la Organización de las Naciones Unidas -ONU-, también ha desempeñado en este sentido un importante papel¹⁸. Cuando los sindicatos han tenido suficiente fuerza y poder como para amenazar el proceso de producción, su acción y sus presiones ha permitido mejorar el nivel de vida, no sólo de sus miembros, sino de toda la población.

Sin embargo, el éxito de su acción depende de la capacidad del empresario y de la sociedad para hacerse cargo de los costes económicos que permiten cumplir con las exigencias sindicales.

Por ejemplo, en los países democráticos los sindicatos han logrado mejoras económicas durante los periodos de expansión económica; sin embargo, durante las recesiones han acudido a los gobiernos para exigir ayudas económicas para los trabajadores, puestos de trabajo y otras demandas. El poder de los sindicatos en los países no democráticos es mucho más limitado.

Como se indicó anteriormente, los sindicatos constituyen la institución fundamental por excelencia en el derecho colectivo de trabajo, sin la cual no tendría razón en muchos casos, el fortalecimiento de las instituciones que lo conforman, si bien es cierto, los

¹⁸ Krotoschin, Ernesto. **Op. Cit.** Pág. 67



conflictos que se generan en una empresa o centro de producción determinado, pueden ser negociados o conciliados a través de asociaciones de trabajadores, por grupos coaligados, es decir, por grupos de trabajadores, que no se encuentran conformados en sindicato propiamente dicho, porque al conformarse como tales, deben reunir determinados requisitos que se exige en la ley y que se verá más adelante para que puedan ser regulados.

El Artículo 206 del Código de Trabajo determina que: "Sindicato como toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión, u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos".

Las actividades que realizan los sindicatos son muy variadas, que van desde que la misma ley les impone, hasta las educativas, de capacitación, de fortalecimiento de la democracia, contribución a la justicia, etc.

El Artículo 214 del Código de Trabajo al respecto determina:



“Son actividades de los sindicatos:

- a. Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el artículo 374 de este Código.
- b. Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c. Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- d. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento sean debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.
- e. En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes”.

Para la conformación de un sindicato, conforme el Artículo 216 del Código de Trabajo, se necesita de la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos, pudiendo iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Ley.



2.5. La huelga y el paro

La huelga o paro organizado de la producción, en el marco de las relaciones laborales, es llevado a cabo por un grupo de trabajadores con el fin de obligar al empresario a acceder a sus demandas salariales o de mejora de las condiciones laborales. A veces se emprende una huelga por motivos puramente políticos y no laborales. Por regla general, la huelga la convoca un sindicato. También se puede convocar una huelga para solidarizarse con los trabajadores de otro sector industrial.

2.5.1. Tipos de huelga

Los trabajadores pueden convocar una huelga o llevar a cabo otro tipo de acción sindical con el fin de obtener mejoras en las condiciones laborales, como incrementos salariales o reducción de la jornada laboral, o para evitar un cambio desfavorable de las condiciones laborales, como una disminución de salarios.

También se puede convocar una huelga para impedir que el empresario adopte medidas que los trabajadores consideran perniciosas y contrarias a sus intereses, como el despido injustificado de un trabajador.

En Estados Unidos de América, se pueden convocar huelgas para forzar al empresario a reconocer un sindicato como interlocutor único en la negociación colectiva, forzándole a pactar un acuerdo de *closed shop*, práctica prohibida de forma terminante en Europa y en Latinoamérica.



Las huelgas sólo se convocan en situaciones extremas, cuando se han agotado las vías de dialogo, o cuando el empresario se niega a aceptar una sentencia dictada por la magistratura de trabajo. Por otra parte, las huelgas de tipo político se suelen convocar para forzar al gobierno a aceptar determinadas demandas de los trabajadores, o como arma para derrocar a un gobierno durante una revolución.

2.5.2. Objetivos de la huelga

El objetivo principal de una huelga consiste en interrumpir toda la producción de la empresa o la industria en cuestión. El medio más utilizado para conseguirlo, tras haber interrumpido el trabajo y haber abandonado el centro de trabajo, consiste en destinar piquetes de huelguistas ante la fábrica, para impedir que el empresario traiga trabajadores de otras explotaciones.

A veces, los sindicatos tienen fondos reservados para apoyar las huelgas, de forma que pueden dar ayuda financiera a los huelguistas. En otros casos, los sindicatos en huelga piden ayuda a otros sindicatos o al resto de los trabajadores para que les apoyen en el plano económico.

Los huelguistas se consideran trabajadores de la empresa, aunque durante la huelga no trabajen, por lo que reaccionan con energía cuando el empresario intenta contratar a otros trabajadores para reemplazarles. Esta práctica ha llegado a provocar violentos enfrentamientos entre huelguistas y trabajadores que no apoyan la huelga debido a que perjudica sus intereses personales.



Otra técnica consiste en realizar una sentada; los trabajadores se sientan en el puesto de trabajo y se niegan a moverse hasta que no se resuelvan sus reivindicaciones.

Esta técnica apareció en Estados Unidos durante la década de 1930 pero, al constituir una invasión de la propiedad privada del empresario, es considerada ilegal. No obstante, es una técnica que se ha mostrado muy eficiente en diferentes o múltiples ocasiones por que se ve perjudicado el patrono.

2.5.3. Huelgas más importantes

La huelga más famosa de la historia fue la que se produjo en Rusia en 1917, que surgió a partir de las acciones revolucionarias dirigidas por los bolcheviques. Estas huelgas representaron el inicio de la revolución rusa, provocando la caída del régimen zarista en marzo de 1917 y la del gobierno provisional dirigido por Alexander Kerenski en octubre del mismo año.

En Francia, destacó el intento de derrocar el gobierno del presidente Charles de Gaulle mediante una huelga convocada por trabajadores y estudiantes en medio del que fue conocido como mayo francés. La huelga estalló como protesta por la política económica y tuvo una gran repercusión mundial, aunque no logró sus objetivos políticos, pero sí obtuvo ciertas compensaciones económicas.

A lo largo del Siglo XX, en España se registraron fuertes movimientos huelguistas que tuvieron hondas repercusiones políticas. Cabe mencionar, entre otras, la relacionada



con la semana trágica en 1909 o las huelgas generales de 1917 y la vinculada a la revolución de octubre de 1934.

En América Latina, durante la década de 1980 varios países latinoamericanos protagonizaron violentas huelgas para protestar contra las duras políticas de ajuste promovidas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. De todas estas revueltas y huelgas, destaca la de Venezuela en 1989 en la que murieron más de 300 manifestantes debido a la fuerte represión policial.

Asimismo, la huelga obrero-estudiantil en la provincia de Córdoba, Argentina, en 1969, concluyó con el derrocamiento del gobierno militar del general Juan Carlos Onganía y constituyó un avance en el ámbito laboral.

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

Los tribunales comunes deben sanción de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga contra personas o propiedades. Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238 del código de trabajo”.



La huelga constituye también una de las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo, y es el resultado de la generación de un conflicto colectivo que no tuvo éxito en cuanto a la intervención de las partes, para una posible conciliación o acuerdo.

Respecto al paro, como lo regula el Artículo 245 del Código de Trabajo es “la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare”.

2.6. El arreglo y la vía directa

La doctrina define la negociación en la vía directa como un “procedimiento de autocomposición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio”.¹⁹

En el medio y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, a la definición anterior, se le debe agregar que en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado pacto

¹⁹ Chicas, Raúl. **Op. Cit.** Pág. 98



colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares bajo pena de nulidad *ipso jure*.

De acuerdo con la legislación nacional, como definición de negociación en la vía directa formuló la siguiente: Negociación en la vía directa es el procedimiento de auto composición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad *ipso jure, ad referéndum* o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo.



CAPÍTULO III

3. El conflicto colectivo de carácter económico social

El conflicto de carácter económico social se genera dentro de un centro de trabajo, derivado de una serie de circunstancias, que perjudican a los trabajadores, respecto a sus derechos ante los patronos.

3.1. Breves antecedentes

Los conflictos colectivos de esta clase, es decir, de carácter económico social, se generan dentro de un centro de trabajo, derivado de una serie de circunstancias, que perjudican a los trabajadores, respecto a sus derechos o bien respecto a las condiciones laborales que se encuentran prestando para el patrono.

Muchas veces, ellos, se ven reflejados en la necesidad de un incremento salarial, en la necesidad de mejorar las condiciones en que prestan el servicio. Derivado de las relaciones laborales, que debe entenderse como un conjunto de acuerdos, transacciones y actividades que afectan a la estructura, los términos y las condiciones del mercado de trabajo, es decir, del empleo.

“Los principales agentes implicados son los sindicatos, los empresarios o la patronal, asociación de empresarios y, en ocasiones, los gobiernos, al legislar el mercado. Cabe señalar que, a principios del Siglo XIX, antes de que se desarrollase el sistema



industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador.

La legislación, la opinión pública y la situación económica no favorecían ni siquiera el nacimiento de organizaciones de trabajadores. Debido a que el poder negociador estaba del lado de los empresarios se produjeron multitud de abusos, por lo que, a pesar de las condiciones desfavorables, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos para exigir mejores condiciones laborales, acudiendo para ello a la huelga o a cualquier otro tipo de acción que les permitiera alcanzar sus objetivos.

Un instrumento clave fue la aparición de la negociación colectiva, que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación. Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

Las relaciones entre empresarios y trabajadores evolucionaron de forma distinta en cada país. En concreto, los objetivos y las actividades de los sindicatos europeos diferían de forma radical de los que tenían los sindicatos de Estados Unidos de América.

En Europa, la costumbre y la legislación respecto a las relaciones laborales eran muy dispares. Los sindicatos europeos eran ante todo organizaciones de ámbito nacional



con ideología socialista y solían estar adscritos a movimientos y partidos políticos. Sin embargo, el movimiento sindical estadounidense era mucho más uniforme, reformista y ajeno a ideologías concretas.

Estos sindicatos eran organizaciones locales que defendían los intereses profesionales de sus miembros, con filiales en los distintos estados, pero sin ninguna adscripción política. En Latinoamérica se dan ambos tipos de organización sindical. En algunos países como Argentina, Brasil, Chile o México, los sindicatos tienen relación ideológica con partidos políticos.

La legislación relativa a la seguridad en el trabajo, la primera que apareció, surgió a principios del Siglo XX. Esta legislación regulaba las horas de trabajo y el salario de mujeres y niños, prohibiendo las prácticas abusivas y el ejercicio de tareas peligrosas para estos colectivos.

Después, algunas de las disposiciones promulgadas por estas leyes se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Una legislación posterior aumentó los derechos de los trabajadores garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, promulgándose asimismo leyes reguladoras de la seguridad social, garantizando el seguro de desempleo, pensiones de jubilación y seguros médicos. Desde 1945 muchos países han intentado promover la igualdad de oportunidades y de salarios, prohibiendo la discriminación laboral por razón de sexo, raza o, cada vez más, por ideología o pertenencia a un sindicato. En la actualidad, las grandes empresas disponen de departamentos de relaciones laborales para resolver los problemas.



Estos departamentos suelen dividirse en dos áreas, una responsable del cumplimiento de los acuerdos relativos a sueldos y salarios y una segunda que se encarga de controlar el trabajo, la disciplina, los ascensos, las bajas por enfermedad o maternidad y de llevar a cabo el arbitraje cuando se produce un conflicto. Muchos sindicatos internacionales adaptan sus estructuras organizativas a las de las empresas en las que tienen representación.

Estos sindicatos disponen de expertos para negociar con los gerentes aspectos económicos y laborales, procesos de arbitraje para resolver problemas legales o relativos a la seguridad social y al bienestar de los trabajadores, y expertos en ingeniería industrial, en economía y en relaciones públicas.

La negociación colectiva puede desarrollarse en distintos grados, desde una negociación para una única fábrica hasta una negociación que afecte a todas las empresas y a todos los trabajadores de un sector industrial, constituyendo así el convenio colectivo de ese sector.

Cuando los trabajadores de una industria no cuentan con delegados sindicales, las condiciones laborales suelen estipularse mediante acuerdos personales entre gestores y empleados.

En Estados Unidos de América existe una figura especial, denominada acuerdo de *closed shop*, que otorga a un sindicato concreto, propio de una empresa, tal poder que, para poder trabajar en esa empresa, hay que estar afiliado al sindicato. Esta figura se



halla prohibida de forma expresa en Europa y en la mayoría de los países sudamericanos porque violenta los derechos de los trabajadores.

En casi todos los países existen disposiciones específicas para regular el proceso de arbitraje en caso de conflicto colectivo o para situaciones que deben resolverse en la magistratura de trabajo, tribunal competente en materia laboral. Por regla general, las personas que realizan tareas de arbitrio en caso de conflicto colectivo son profesionales independientes de reconocido prestigio y cuya imparcialidad está reconocida por las partes en conflicto. Sin embargo, en otros casos, la resolución del conflicto se realiza en torno a una mesa de negociación, reuniendo a las partes implicadas, pero siendo el presidente de la mesa una persona independiente designada por las partes con autonomía.

El arbitraje también puede llevarlo a cabo una persona independiente o un grupo de personas, a veces designados por el gobierno para garantizar que en el proceso rijan el principio de imparcialidad. Los acuerdos entre empresarios y trabajadores se caracterizan en la actualidad por el respeto mutuo, consecuencia de largos años de negociación y de puesta en práctica en común de los acuerdos alcanzados. Esto ha permitido una menor conflictividad laboral que la que había antaño.

La negociación colectiva entre empresarios y trabajadores también ha contribuido a reducir la conflictividad laboral al reemplazar los acuerdos impuestos por un arbitraje independiente, por acuerdos logrados entre las partes, sin necesidad de imposiciones externas, aunque fuesen aceptadas de antemano.



Aunque los empresarios y los trabajadores siguen teniendo opiniones divergentes en cuanto a la resolución de los problemas económicos, son conscientes de no poder alcanzar sus objetivos sin la ayuda de la otra parte. Las relaciones laborales entre los trabajadores y el gobierno también pueden llegar a ser muy conflictivas, en especial cuando el sector público representa gran parte de la economía o cuando aplica una política de rentas rechazada por los trabajadores.

Ejemplo de esta conflictividad son las huelgas generales promovidas por los sindicatos en España durante la década de 1980 para protestar por la política económica y laboral del ejecutivo. Las huelgas generales en Latinoamérica han tenido las mismas características de las huelgas promovidas en Europa, todas buscan la protección de los derechos de la clase trabajadora.

Mediada la década de 1990, el poder de los sindicatos ha disminuido mucho. En China se sigue encarcelando a los sindicalistas, y en otros países de reciente industrialización los gobiernos autoritarios prohíben la creación de sindicatos independientes, caso de los países del sureste asiático. Muchos estados han seguido el ejemplo británico de debilitar a los sindicatos prohibiendo algunas de sus prácticas más habituales, como poner piquetes de huelguistas en lugares distintos a la empresa, prohibiendo los acuerdos de *closed shop*, u obligando a someter a votación las huelgas.

La consecuencia ha sido una disminución del número de éstas. A medida que aumenta la ocupación en el sector servicios en detrimento del sector obrero industrial, disminuye el poder de los sindicatos de clase. Este proceso se acentúa debido a diversos factores



económicos y políticos que están marcando el final del sistema fordista, considerado por algunos economistas como seña de identidad definitoria del capitalismo puro que ha predominado durante gran parte del Siglo XX.

3.2. Objeto del conflicto colectivo de carácter económico social

Busca la protección de los derechos económicos y sociales dentro del marco de la prestación del servicio o del trabajo dentro de las relaciones entre patronos y trabajadores.

Se refiere a la controversia entre la pluralidad de trabajadores y uno o varios empresarios, cuyo contenido afecta a las relaciones de trabajo por cuenta ajena. Repercute de forma indiferenciada sobre una colectividad de trabajadores en cuanto tal, es decir, concurre un interés colectivo de clase, de grupo que interfiere primordialmente en la vida del trabajador.

Por razón de su objeto, los conflictos colectivos pueden ser de dos tipos. En primer lugar, jurídicos o de interpretación, cuando derivan de discrepancias a causa de la interpretación o aplicación de una norma estatal, convenida o uso empresarial, por lo que su solución debe ser conforme a derecho.

En segundo lugar, de intereses, de reglamentación o económicos, cuando pretenden la creación, modificación o sustitución de una norma; de ahí que su solución radique en la ponderación de los intereses contrapuestos.



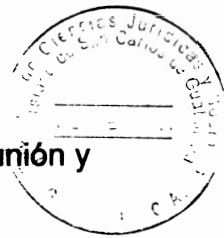
Las medidas de conflicto colectivo son medios de presión unilaterales de los sujetos en conflicto con la finalidad de conseguir una solución favorable a sus propios intereses. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga, provocada por la no resolución jurídica o de hecho de un conflicto colectivo, reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, remitiéndose a la ley respecto a la integración de tribunales de conciliación y arbitraje, para poder darle solución al conflicto planteado, previamente a decretarse de legal o ilegal una huelga o manifestación en la que deseen participar los trabajadores de un centro de trabajo.

Dentro de las medidas que pueden decretarse por parte de los trabajadores, ya sea legal o de hecho como generadores de la no resolución de un conflicto colectivo de trabajo, se encuentran:

- a. La huelga, que como ya se dijo, se considera como derecho fundamental, que consiste en el cese del trabajo durante la misma.
- b. El boicot, que consiste en el intento por parte de los trabajadores de impedir las relaciones comerciales de los empresarios en conflicto con terceros.
- c. El ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión, de reunión y manifestación.

Por parte del empresario, fundamentalmente, las medidas son las siguientes:

- a. El cierre patronal o clausura temporal del centro de trabajo.



- b. El ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión, de reunión y de manifestación.
- c. El ejercicio del poder de dirección del empresario a través de políticas de movilidad de trabajadores, retribuciones, sanciones, premios, etc.

3.3. Mecanismos de solución de los conflictos

En el derecho laboral guatemalteco, existen diferentes referencias a mecanismos pacíficos de solución de los conflictos colectivos. Éstos pueden ser extrajudiciales o judiciales.

Los procedimientos extrajudiciales pueden solucionar tanto conflictos colectivos jurídicos como de intereses, así como resolver conforme a derecho o a equidad. Se pueden instrumentalizar mediante la negociación de las partes en conflicto sin intervención de un tercero o autocomposición, o con la participación de un tercero también conocida como heterocomposición.

En este último caso, se distinguen según la actuación que lleve a cabo este sujeto:

- a. La conciliación, cuando se limita a propiciar el diálogo entre las partes.
- b. La mediación, en la que, además de acercar a las partes, propone posibles soluciones al conflicto.
- c. El arbitraje, donde el tercero dicta un laudo arbitral que pone fin a la controversia suscitada.



La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas, naturales o jurídicas, de carácter privado o público, nacional o extranjera, gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

Dentro de las características primordiales de la conciliación encontramos:

- a. Es un sistema de solución de conflictos.
- b. La intervención de las partes del conflicto es decisiva en la conciliación, no en la misma forma en que lo es en los otros sistemas, sino en cuanto a que a ellas les corresponde aceptar o no la solución y, por consiguiente, decidir el asunto de manera muy directa.

El organismo conciliador es la persona que actúa con tal carácter, ya que en nombre propio o como órgano de la entidad a quien se haya atribuido tal función, se dedica a aproximar a las partes, facilitar el acercamiento entre las mismas para que lleguen a un acuerdo y pongan fin a sus diferencias y con ello al conflicto existente. La función del conciliador tiene mucha similitud a la función que ejerce el moderador, siendo su fin primordial llegar a un arreglo.

El derecho de trabajo es eminentemente conciliatorio, y es aquí en donde se considera que la función del juez es esencial para aplicar normas tendientes a la conciliación y la mediación, fundamentalmente la mediación porque el conciliar, puede existir algún perjuicio aunque el trabajador lo acepte, para el precisamente en cuanto al pago de las



prestaciones laborales a que tiene derecho y que por mandato legal y constitucional son irrenunciables, sin embargo, por tener ese carácter conciliatorio, específicamente en lo procesal, se regula en el Artículo 340 del Código de Trabajo el cual determina: "Planteada la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido, manifiesta su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

3.4. Legislación

La legislación regula el conflicto colectivo de carácter económico social, y de conformidad con los Artículos 243 al 377 del Código de Trabajo, se plantea el conflicto cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar huelga o paro. Los delegados o representantes sindicales harán llegar el pliego de peticiones o proyecto de pacto al juez, en duplicado. El comité ejecutivo en pleno o tres de sus miembros electos en asamblea general pueden tomar decisiones. El juez tiene por planteado el conflicto al sólo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor



represalia, previniéndose que todo despido debe ser autorizado por el juzgado, la resolución se notifica a las partes, de conformidad con los Artículos 379 a 380 del Código de Trabajo.

El juzgado manda a cumplir los requisitos leales si fuere necesario, y dentro de las doce horas siguientes manda a integrar el tribunal de conciliación, para la integración de éste, debe estarse a lo que se resuelve en el caso de los trabajadores del Estado según el Artículo 5 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.

Notificada la otra parte dentro de las veinticuatro horas, nombre tres delegados que conozcan muy bien de las causas que provocan el conflicto, de conformidad con lo que se regula en el Artículo 377 al 382 del Código de Trabajo.

Los delegados pueden manifestar impedimentos o excusas, tal como lo regula el Artículo 383 al 384 del Código de Trabajo. El tribunal de conciliación debidamente se declara competente y se reúne inmediatamente para convocar a las delegaciones, reunidos con las delegaciones, si las partes aceptan las recomendaciones finaliza la controversia, si las partes no aceptan las recomendaciones, pueden repetirse el procedimiento por una sola vez, conforme lo establece el Artículo 385 al 387 del Código de Trabajo.

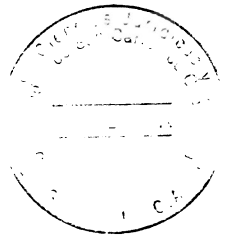
De no obtenerse éxito la segunda vez, el tribunal de conciliación da por concluida definitivamente su intervención y dentro de las veinticuatro horas de fracasada la conciliación cualquiera de los delegados solicita al juez se pronuncie sobre la legalidad



o ilegalidad del movimiento, de conformidad con lo que regula el Artículo 394 del Código de Trabajo.

El juez manda a efectuar un recuento de los trabajadores, y dicta auto resolutivo sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, conforme lo establece el Artículo 394 del Código de Trabajo, el cual es consultado inmediatamente a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Dentro de las cuarenta y ocho horas la sala dicta resolución, haciendo el pronunciamiento definitivo sobre la legalidad del movimiento, conforme los Artículos 239, 241, 245 y 246 del Código de Trabajo.

Los trabajadores tienen el plazo de 20 días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la sala confirmando el pronunciamiento del juez y ello, se regula en los Artículo 255 y 394 del Código de Trabajo. En caso de no declarar la huelga de trabajadores o el paro en el caso de los patronos, deben acudir al arbitraje obligatorio. Declarados legales la huelga o el paro, cualquiera de los delegados puede pedir al juez que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, debiéndolo hacer dentro de los quince días siguientes a la presentación de la solicitud, conforme lo establece el Artículo 396 del Código de Trabajo.



C

C



CAPÍTULO IV

4. La función del auxiliar judicial (notificador) nombrado por el juez de trabajo y previsión social, como ministro ejecutor, en un incidente de reinstalación promovido dentro de un conflicto colectivo económico social

La función del notificador nombrado por el juez de trabajo en un incidente promovido dentro de un conflicto colectivo económico social es muy importante ya que este descongestiona el trabajo de los juzgados del país, es importante que el notificador nombrado como ministro ejecutor comprenda la labor que realiza.

Al momento de dictarse la resolución judicial de reinstalación está compuesta por:

- a. La orden de reinstalación en sentido estricto que se refiere al mandato de ejecución para que se reinstale al trabajador despedido ilegalmente en su puesto de labores o en otro igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de ser despedido.
- b. El pago de daños y perjuicios que cubre los salarios devengados entre la fecha del despido y el cumplimiento del mandato de reinstalación previamente establecido por el juez.
- c. El pago de la multa por la violación de la normativa laboral guatemalteca.

El juez de trabajo nombra un ministro ejecutor, quien tiene la responsabilidad de dar cumplimiento a la resolución judicial que contiene la orden de reinstalación, y debe



constituirse en el centro de labores para ejecutarlo. El ministro ejecutor nombrado suele ser el notificador del juzgado de primera instancia en materia laboral o del juzgado de paz donde se encuentra el centro de labores.

El ministro ejecutor levanta un acta de reinstalación donde describe la actuación en la ejecución de la resolución judicial, señalando especialmente si se cumplió o no con la reinstalación del trabajador. Esa acta de reinstalación es entregada a las partes que intervinieron en la ejecución de la resolución y es comunicada al juez laboral para que tome conocimiento de los hechos. La etapa de ejecución tiene dos dificultades que interfiere durante el proceso.

Por un lado, el ministro ejecutor es un notificador que carece muchas veces de la experiencia o la capacidad para enfrentar una situación conflictiva como la reinstalación del trabajador, con lo que la ejecución puede frustrarse por estas razones. Por otro lado, la redacción del acta de reinstalación del ministro ejecutor suele ser confusa por lo que no queda claramente establecido si el trabajador fue realmente reinstalado en su puesto de labores.

Esta última deficiencia trae serias consecuencias jurídicas, porque no le permite al juez laboral tomar las acciones judiciales pertinentes ante la falta de claridad del acta. Asimismo, en muchos casos, las deficiencias en la redacción del acta permiten que los empleadores renuentes a cumplir con la reinstalación procedan a presentar recursos que entorpecen la ejecución del proceso, aprovechando la falta de claridad del documento.



Para superar estas dificultades sería pertinente elaborar un protocolo de actuación del ministro ejecutor, que le permita enfrentar las más variadas posibilidades en la ejecución de la reinstalación desde si el empleador se rehúsa a permitir el ingreso del ministro notificador al centro de labores hasta el simple rechazo a cumplir con el mandato judicial. Asimismo, capacitar a los notificadores de los juzgados laborales, mixtos o de paz que van a ser nombrados como ministros ejecutores de las órdenes de reinstalación, para que puedan cumplir a cabalidad su función.

De igual modo, elaborar modelos de actas de reinstalación aprobados por el Ordenamiento Judicial, donde se eviten las deficiencias señaladas. Finalmente, evaluar si el nombramiento del ministro ejecutor debería recaer sobre el oficial del juzgado en vez del notificador. Comunicada el acta de reinstalación en el juzgado de primera instancia laboral donde se señala el incumplimiento de la resolución judicial, el juez tiene la obligación de duplicar la sanción establecida por el incumplimiento y si aún el empleador persistiese con la desobediencia a la orden judicial, el juez debe proceder a ordenar la certificación de lo conducente en contra del infractor.

En el caso de que el empleador desobediente pertenezca al sector privado, el delito cometido se encuentra recogido en el Artículo 414 del Código Penal; en el caso de que el empleador desobediente pertenezca al sector público, el delito cometido se encuentra recogido en el Artículo 420 del Código Penal.

La legislación guatemalteca es muy precisa en señalar que el juez debe ordenar la certificación de lo conducente si el empleador se rehúsa a cumplir el mandato judicial



que ordena la reinstalación del trabajador. Es una obligación que debe cumplir el juez de oficio, aunque esto no impide que también lo solicite el trabajador afectado.

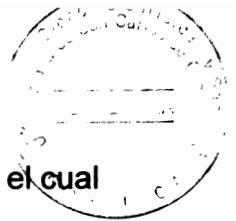
La certificación de lo conducente es la comunicación judicial del juez laboral al Ministerio Público o al Centro Administrativo de Gestión Penal sobre la desobediencia judicial que se produce con la orden de reinstalación y que se inicie el proceso penal correspondiente.

A pesar de que la normativa laboral y penal es precisa sobre cómo debe actuar el juez laboral ante esta situación, un significativo número de procesos en la etapa de ejecución de las sentencias o autos que ordenan la reinstalación de los trabajadores no se cumple, es decir el juez no ordena la certificación de lo conducente.

Finalmente, si el juez laboral cumple con ordenar la certificación de lo conducente, esto no debería interpretarse como que le impide dar seguimiento al caso dentro del proceso penal, asegurando el estrecho vínculo entre la desobediencia a la resolución judicial en el campo laboral y la condena penal al empleador renuente a acatar la reinstalación

4.1. El proceso de reinstalación laboral

En el derecho laboral guatemalteco no se encuentra contemplada la reinstalación de los trabajadores como una institución de aplicación general, sino como consecuencia de despidos que se reputan como nulos al no ajustarse a procedimientos establecidos dentro de la legislación.



La reinstalación se encuentra regulada en el Artículos 379 del Código de Trabajo el cual preceptúa: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro; ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida.

Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados”.

Por su parte el Artículo y 380 del Código de Trabajo establece: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de



incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este Artículo el juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aun así persiste la desobediencia ordenará la certificación en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designara a uno de los empleados del tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código”.

Lo anterior consolida un estado de derecho, para asegurar la pronta y efectiva justicia y hacer real los postulados del derecho de trabajo, los Convenios y Tratados



Internacionales, ya que con ello se garantizan los Derechos Humanos, concebido como un derecho para el hombre que trabaja, sin descuidar otros factores que las nuevas corrientes y órdenes jurídicas, económicas y sociales, se imponen en la actualidad.

Dicho trámite consiste en que el juez de la causa dentro de las veinticuatro horas de tener conocimiento de que se ha incumplido, por denuncia o por conocimiento de oficio, el juez debe emitir resolución de reinstalación, en la cual designara un trabajador del tribunal para que en calidad de ejecutor haga efectiva la reinstalación.

Dentro del ordenamiento jurídico existen tres tipos de resoluciones judiciales, las cuales se encuentran detalladas en el Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial las cuales establecen:

“Las resoluciones judiciales son: a) Decretos, que son determinaciones de trámite; b) Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente; c) Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley”.

La reinstalación no es proceso judicial independiente, ni es una cuestión incidental la que se está tramitando, sino que es un mero trámite dentro del procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social y derivado de ellos la clase de resolución que debe emitirse, que no es otra cosa que un Decreto.



Dentro de la legislación y específicamente en los procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico social, únicamente se establece como recurso el de responsabilidad, y siendo que la resolución que ordena la inmediata reinstalación de los trabajadores no se encuentra en los casos que determinan la procedencia del recurso, es claro que la misma carece de impugnabilidad, pues el ordenamiento jurídico laboral no lo regula

4.2. La función del auxiliar judicial

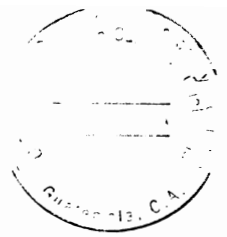
Como funcionarios de carrera judicial, los auxiliares judiciales pueden prestar sus servicios en tribunales, juzgados, fiscalías y cualquier otro órgano de la administración de justicia.

Entre las tareas más destacadas están las siguientes:

- a. La práctica de los actos de comunicación que consistan en notificaciones, citaciones, emplazamientos y requerimientos, en la forma prevista en las leyes procesales, a cuyo efecto ostentará capacidad de certificación y dispondrá de las credenciales necesarias.
- b. Como agente de la autoridad, proceder a la ejecución de embargos, lanzamientos y demás actos cuya naturaleza lo requiera, con el carácter y representación que le atribuyan las leyes.
- c. Realizar funciones de archivo de autos y expedientes judiciales, bajo la supervisión del secretario judicial.



- d. Velar por las condiciones de utilización de las salas de vistas y mantener el orden en las mismas.
- e. Comprobar que los medios técnicos necesarios para el proceso judicial se encuentren en condiciones de utilización, requiriendo, en su caso, la presencia de los servicios técnicos que correspondan, para permitir el adecuado funcionamiento de dichos dispositivos, poniendo en conocimiento del secretario judicial las anomalías detectadas que pudieran impedir la celebración de actos procesales.
- f. El desempeño de aquellas jefaturas que en las relaciones de puestos de trabajo de la Oficina judicial estén asignadas a este cuerpo, en la forma y condiciones que en las mismas se establezcan.
- g. La posibilidad de ocupar puestos de las unidades administrativas, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos exigidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo en las mismas.
- h. La realización de todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y de cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a todas las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias.
- i. La orden de reinstalación en sentido estricto que se refiere al mandato de ejecución para que se reinstale al trabajador despedido ilegalmente en su puesto de labores o en otro igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de ser despedido.
- j. El pago de daños y perjuicios que cubre los salarios devengados entre la fecha del despido y el cumplimiento del mandato de reinstalación.



k. El pago de la multa por la violación de la normativa laboral guatemalteca.

4.3. Aspectos considerativos

Recientemente, se han realizado por parte de autoridades y entidades correspondientes, la presentación ante el Congreso de la República de Guatemala, iniciativas de ley, en la que se proponen las reformas al Código de Trabajo, en materia procesal.

No cabe duda, que en la actualidad, tal como se encuentra regulado el Código de Trabajo, que contiene parte sustantiva y parte procesal, provoca repercusiones negativas en su aplicación, principalmente por los jueces, respecto al proceso, porque este también conlleva la aplicación del principio de supletoriedad, a través de tomar en consideración, cuando no se encuentre regulado en el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil y Mercantil, lo cual repercute negativamente.

Puesto que no se encuentra regulado la figura del ministro ejecutor dentro de la legislación laboral, y con ello se corre el riesgo de que los patronos no den cumplimiento al mandato otorgado en las resoluciones de reinstalaciones al nombrar a uno de sus trabajadores como ministro ejecutor para que, de cumplimiento a la misma, sin indicar cuáles son sus funciones y atribuciones.

Dentro de los argumentos más importantes que motivaron la conformación del presente trabajo de investigación y de la normativa, se refieren a lo siguiente:



Que se presente un anteproyecto de ley ante el Congreso de la República de Guatemala, encaminado a la modernización de la administración de justicia en el campo laboral, normativa jurídica que tiene como finalidad esencial obtener un equilibrio entre la clase trabajadora y patronal del país, aplicable tanto al sector privado y público del país.

El Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, recientemente fue modificado en sus instituciones de derecho sustantivo (tanto en el derecho individual como en el colectivo), por lo que se hace necesario introducir las reformas legales necesarias para adecuar sistemática y técnicamente dichas modificaciones y lograr de esa manera coherencia con los aspectos procesales o adjetivos que le son aplicables a dicha disciplina jurídica.

El presente trabajo de investigación persigue esencialmente que se presente una iniciativa de ley para que se constituya como un instrumento jurídico procesal eficaz, en el que se apliquen en nuestro medio socioeconómico y cultural los principios ideológicos propios del derecho de trabajo dentro de la administración de justicia, así como en la solución alterna de los conflictos laborales, ya que la experiencia judicial nos ha demostrado que por décadas los jueces y tribunales de trabajo y previsión social, han aplicado los principios y normas del Código Procesal Civil y Mercantil, puesto que no existe la figura del ministro ejecutor, en flagrante contradicción con los principios ideológicos en que se fundamenta el derecho al trabajo y con la subsecuente vulneración de los derechos laborales y garantía sociales mínimas consagradas en la



Constitución Política de la República de Guatemala, y demás legislación laboral y social del país.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala existe la problemática de la falta de tipificación en el Código de Trabajo de una sanción administrativa o penal, para todas aquellas entidades privadas y del Estado, que no acaten la orden judicial de reinstalación emitida por un juzgado de trabajo y previsión social.

A pesar que se tiene una base legal sobre la cual se funda este problema, no se aplica lo estipulado en el Artículo 380 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece que toda terminación de contratos de trabajo en las empresas donde se haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico social, ésta debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo 379 del Código de Trabajo y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicarán la sanción.

Por lo que se hace necesaria la implementación de la figura legal del ministro ejecutor en el Código de Trabajo, mediante una iniciativa de ley, que deberá presentar el Ministerio de Trabajo ante el Congreso de la República de Guatemala para que se reforme y se implemente la figura del ministro ejecutor y se le otorguen atribuciones y funciones específicas para cumplir con el cargo.



C

C

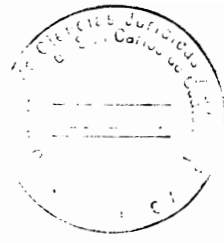


ANEXOS



C

C



ANEXO I

Boleta de encuestas

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

El presente modelo de encuestas se encuentra dirigida a jueces y notificadores del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala ante la inminente necesidad de nombra al notificador como ministro ejecutor en material laboral dentro de los incidentes de reinstalación en los conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala.

Instrucciones: Conteste con una X a las interrogantes planteadas según lo solicitado.

1. ¿Cree usted que el Código de Trabajo necesita reformas respecto a delimitar la parte sustantiva y procesal?

SI _____ NO _____

2. ¿Considera que, en la actualidad, con el desarrollo de la sociedad, en materia de trabajo, el Código de Trabajo vigente, necesita adecuación jurídica y legal?

SI _____ NO _____

3. ¿Conoce usted cuales son las funciones que tiene un ministro ejecutor en materia laboral?

SI _____ NO _____

4. ¿Cree usted que es posible crear la figura del ministro ejecutor en materia laboral?

SI _____ NO _____

5. ¿Cree usted que en materia colectiva, es necesario el ministro ejecutor, para ejecutar las reinstalaciones?

SI _____ NO _____



6. Cree usted que la designación del auxiliar judicial del ramo laboral como ministro ejecutor en la actualidad, interviene positivamente en que no se violen las leyes de trabajo?

SI _____ NO _____

7. ¿Conforme el Código de Trabajo actual, cree que la figura del ministro ejecutor cumple con su cometido?

SI _____ NO _____

8. ¿Cree usted que conforme la propuesta de creación de la figura del ministro ejecutor en el Código de Trabajo, se le da una mayor celeridad a los incidentes de reinstalación?

SI _____ NO _____

9. ¿Conforme la lectura, considera usted que se desarrolla adecuadamente el auxiliar judicial nombrado por el juez del ramo laboral, en lo relativo a los conflictos colectivos de carácter económico social?

SI _____ NO _____

10. ¿Considera que es necesario la entrada en vigencia de una reforma al código procesal del trabajo, y se contemple la figura del ministro ejecutor, acreditándosele sus funciones específicas y sus atribuciones?

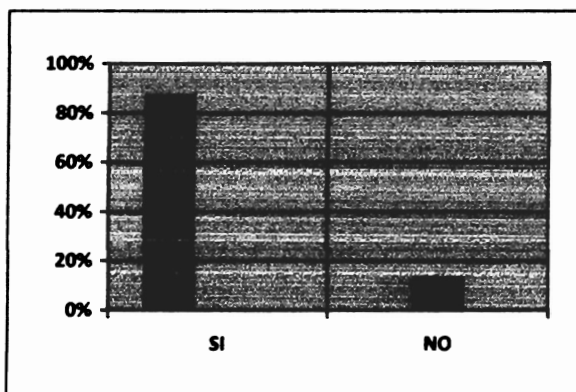
SI _____ NO _____

ANEXO II



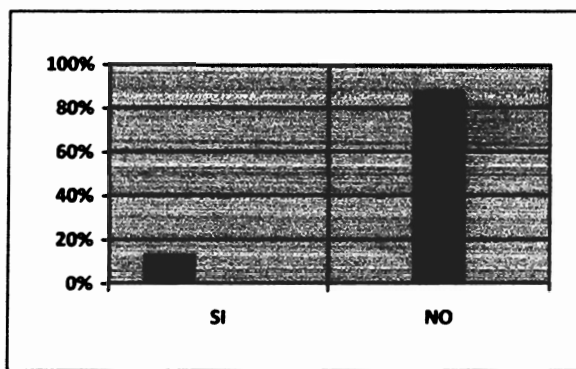
Presentación de los resultados del trabajo de campo

1. ¿Cree usted que el Código de Trabajo necesita reformas respecto a delimitar la parte sustantiva y procesal?



Análisis: El 87% de los encuestados respondieron que es necesario realizar reformas respecto a delimitar la parte sustantiva y procesal, el 13% respondió que no es necesario.

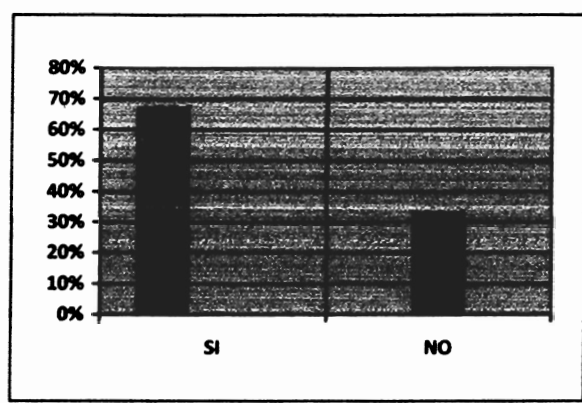
2. ¿Considera que, en la actualidad, con el desarrollo de la sociedad, en materia de trabajo, el Código de Trabajo vigente, necesita adecuación jurídica y legal?



Análisis: El 13% de los encuestados respondieron que si es necesaria la adecuación jurídica y legal del Código de Trabajo, el 87% respondió que no es necesario.

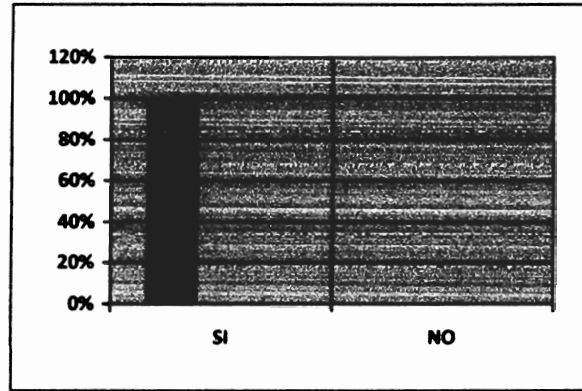


3. ¿Conoce usted cuales son las funciones que tiene un ministro ejecutor en materia laboral?



Análisis: El 67% de los encuestados respondieron que conocen cuales son las funciones de un ministro ejecutor en materia laboral, el 33% respondió que no conocen cuáles son sus funciones.

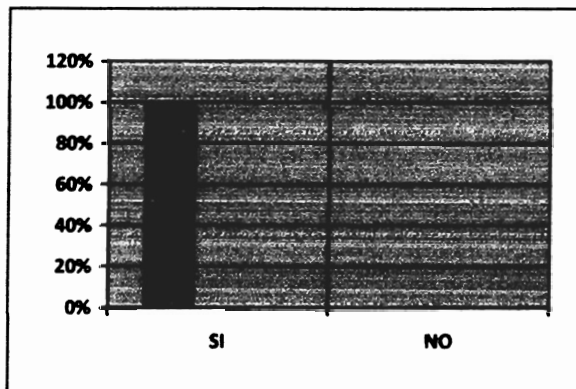
4. ¿Cree usted que es posible crear la figura del ministro ejecutor en materia laboral?



Análisis: El 100% de los encuestados respondieron que si es posible crear la figura del ministro ejecutor en materia laboral, ya que esta seria de mucho apoyo dentro de los juzgados de trabajo y previsión social.

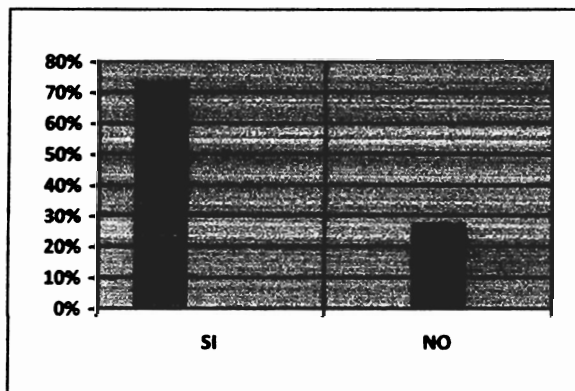


5. ¿Cree usted que en materia colectiva, es necesario el ministro ejecutor, para ejecutar las reinstalaciones?



Análisis: El 100% de los encuestados respondieron que si es necesaria la figura del ministro ejecutor en materia laboral para ejecutar las reinstalaciones.

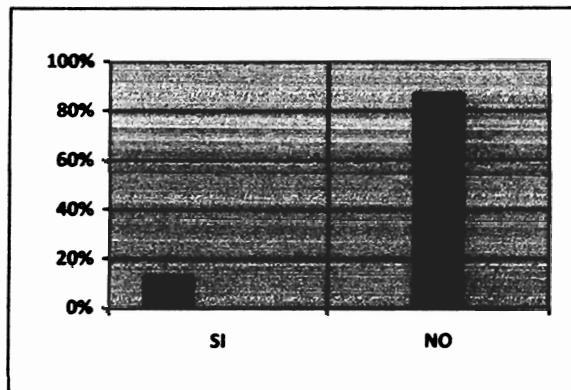
6. ¿Cree usted que la designación del auxiliar judicial del ramo laboral como ministro ejecutor en la actualidad, interviene positivamente en que no se violen las leyes de trabajo?



Análisis: El 73% de los encuestados respondieron que si es necesaria la designación del auxiliar judicial como ministro ejecutor ya que interviene positivamente a que no se violen las leyes de trabajo, el 27% respondió que no es necesaria su designación.

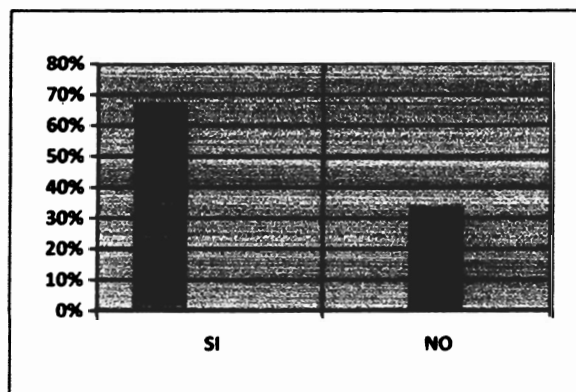


7. ¿Conforme el Código de Trabajo actual, cree que la figura del ministro ejecutor cumple con su cometido?



Análisis: El 13% de los encuestados respondieron que el ministro ejecutor cumple con su cometido, el 87% respondió que no, ya que no se adecua su figura a la establecida en el Código de Trabajo.

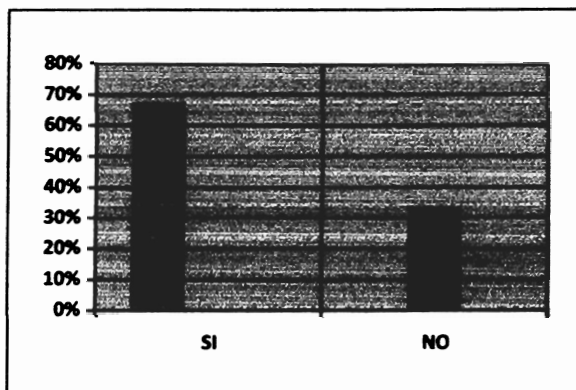
8. ¿Cree usted que conforme la propuesta de creación de la figura del ministro ejecutor en el Código de Trabajo, se le da una mayor celeridad a los incidentes de reinstalación?



Análisis: El 67% de los encuestados respondieron que la creación de la figura del ministro ejecutor le otorga mayor celeridad a los incidentes de reinstalación en materia laboral, el 33% respondió que no, no es necesaria su creación para otorgar mayor celeridad a los incidentes de reinstalación.

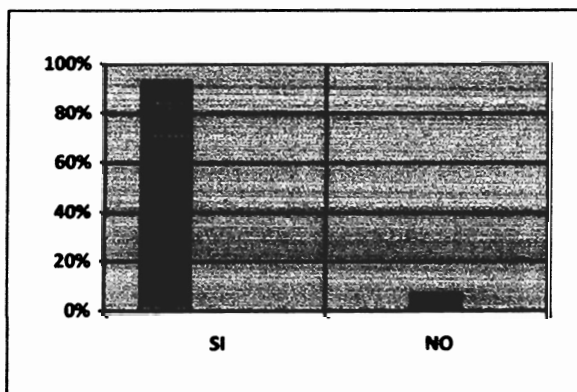


9. ¿Conforme la lectura, considera usted que se desarrolla adecuadamente el auxiliar judicial nombrado por el juez del ramo laboral, en lo relativo a los conflictos colectivos de carácter económico social?



Análisis: El 67% de los encuestados respondieron que se desarrolla adecuadamente al auxiliar fiscal nombrado por el juez en los conflictos colectivos de carácter económico, el 33% respondieron que no.

10. ¿Considera que es necesario la entrada en vigencia de una reforma al código procesal del trabajo, y se contemple la figura del ministro ejecutor, acreditándosele sus funciones específicas y sus atribuciones?



Análisis: El 93% de los encuestados respondieron que, si es necesaria la reforma al Código de Trabajo, el 7% respondió que no, no es necesaria su reforma.





BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, Carlos. **Proceso de conflicto colectivo**. 1ª ed. Valencia, España: Ed. Vasco, 1993.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho al trabajo**. 2ª ed. Santiago, Chile: Ed. Internacional, 2007.
- AMEZQUITA GARNICA, Lesbia Guadalupe. **Solución de los conflictos colectivos de trabajo**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Organismo Judicial, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho de trabajo guatemalteco**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1975.
- CARDONA ZACARIAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1977.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. 3ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Porrua, 2006.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. 2ª ed. México, México: Ed. Guadalajara, 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. 1ª ed. Madrid, España: Ed. Sevillana, 2004.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1947.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, SRL, 1993.



Legislación:

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

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

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

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