

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



**FALTA DE POSITIVIDAD EN LA CONFORMACIÓN DE
COMITÉS AD-HOC, CUANDO NO EXISTE INAMOVILIDAD DEL
GRUPO COALIGADO**

ASTRID ROXANA MONROY

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2021

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

**FALTA DE POSITIVIDAD EN LA CONFORMACIÓN DE
COMITÉS AD HOC, CUANDO NO EXISTE INAMOVILIDAD DEL
GRUPO COALIGADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ASTRID ROXANA MONROY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2021

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Ignacio Blanco Ardón
Vocal: Lic. Saul Sigfredo Castañeda Guerra
Secretaria: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Obdulio Rosales Dávila
Vocal: Lic. Obdulio Saul González Gómez
Secretario: Lic. Victor Leonel Recinos

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 10 de febrero de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, **JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS**
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ASTRID ROXANA MONROY, con carné **201014660**,
 intitulado **FALTA DE POSITIVIDAD EN LA CONFORMACIÓN DE COMITÉS AD HOC, CUANDO NO EXISTE INAMOBILIDAD DEL GRUPO COALIGADO AL NEGOCIAR EN VÍA DIRECTA.**

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

Licenciado
 Jaime Rolando Montealegre Santos
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 11 10 2020 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS

Abogado y Notario

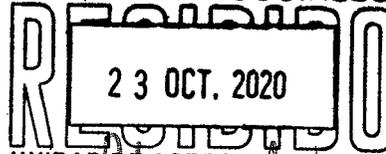
6ª. Ave. 14-33 zona 1
Oficina 304 Edificio Briz
Tel. 41146781



Guatemala, 28 de febrero de 2020.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la unidad de asesoría de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

Hora: _____
Firma: *[Handwritten Signature]*

Distinguido Licenciado:

En atención al nombramiento como asesor de Tesis, de la bachiller **ASTRID ROXANA MONROY**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- A) Respecto al nombre del trabajo de tesis, se nominó de la siguiente manera: **"FALTA DE POSITIVIDAD EN LA CONFORMACIÓN DE COMITÉS AD HOC, CUANDO NO EXISTE INAMOBILIDAD DEL GRUPO COALIGADO AL NEGOCIAR EN LA VÍA DIRECTA"**, pero luego de una amplia reflexión nominativa del mismo, se modifica de la siguiente manera: **"FALTA DE POSITIVIDAD EN LA CONFORMACIÓN DE COMITÉS AD HOC, CUANDO NO EXISTE INAMOBILIDAD DEL GRUPO COALIGADO"**
- B) La contribución científica, se centró en la inseguridad jurídica que existe en la conformación de comités ad hoc, lo que no permite la formación de esquemas de actividades en el campo coaligado, violentado la organización de los trabajadores de superar la problemática en la cual se desenvuelven sus organizaciones y la represión que la mayoría de las veces están obligados a eludir.
- C) En cuanto al contenido científico y técnico, es determinar que es un derecho de los trabajadores el conformar dichos Comités Ad Hoc, pero la inseguridad de la estabilidad laboral, cuando existe una negociación en la vía directa, limita el ejercicio de sus derechos y de formular peticiones ante el patrono, quien podrá disponer de sus puestos de trabajo y despedirlos.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS

Abogado y Notario

6ª. Ave. 14-33 zona 1
Oficina 304 Edificio Briz
Tel. 41146781



- D) En la asesoría del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a asesorar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron el deductivo, que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético, mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia, el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones. Las técnicas utilizadas fueron la observación y la bibliográfica.
- E) Se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a la conclusión discursiva, comparto los argumentos vertidos, puesto que la misma se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.
- F) Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.
- G) Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su deferente servidor.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS

Abogado y Notario

Col. 4713

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



Guatemala 05 de mayo del año 2021

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



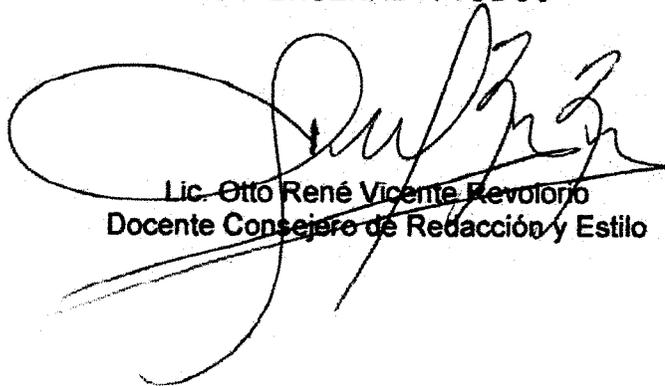
Respetable Jefe de la Unidad:

Atentamente, le informo que la alumna **ASTRID ROXANA MONROY**, carné número **201014660** ha realizado las correcciones de **ORTOGRAFÍA, REDACCIÓN Y ESTILO** a su trabajo de tesis en forma presencial y virtual, cuyo título final queda como lo ordenó el profesional asesor nombrado de la siguiente manera: **"FALTA DE POSITIVIDAD EN LA CONFORMACIÓN DE COMITÉS AD HOC, CUANDO NO EXISTE INAMOVILIDAD DEL GRUPO COALIGADO"**.

En virtud de lo anterior se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lic. Otto René Vicente Revolorio
Docente Consejero de Redacción y Estilo



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

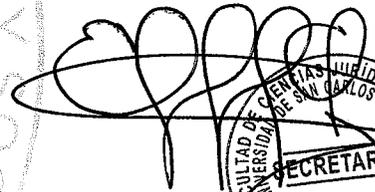


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, seis de septiembre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ASTRID ROXANA MONROY, titulado FALTA DE POSITIVIDAD EN LA CONFORMACIÓN DE COMITÉS AD HOC, CUANDO NO EXISTE INAMOVILIDAD DEL GRUPO COALIGADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JPTR.


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C. A.


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


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



DEDICATORIA



A DIOS:

Quien ha sido mi guía y fortaleza para culminar esta etapa importante en mi vida, sin su sabiduría nada de esto fuera posible.

A MIS PADRES:

Argelia y Arnulfo (+), pilares fundamentales en mi vida, por su amor y esfuerzo en mi formación personal, por siempre creer en mí.

A MI HERMANAS Y HERMANO:

Ingris, Iris, Heidy Gelin y Jonathan, quienes me incitaron cada día hasta culminar esta meta.

A MIS AMIGAS Y AMIGOS:

por su amistad y apoyo incondicional.

A:

La tridentaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios y formarme profesionalmente.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Porque en sus aulas adquirí el conocimiento de derecho y justicia.

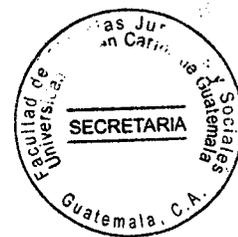
PRESENTACIÓN



Esta investigación se enfoca en el ramo del derecho laboral, la cual es de tipo cualitativo y tiene como finalidad analizar, estudiar y desarrollar lo relativo a la conformación de los Comités Ad Hoc y su estabilidad laboral. Como sujeto de la averiguación se limita a los trabajadores organizados en un grupo coaligado y como objeto de la misma la estabilidad laboral en el lugar de trabajo.

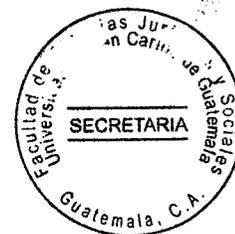
La legislación laboral contempla la organización de grupos coaligados, como lo son los Comités Ad Hoc, quienes surgen de las necesidades en ciertos lugares de trabajo y hacen llegar sus peticiones al patrono por escrito y en forma atenta, pero la realidad demuestra que al existir el planteamiento de un conflicto, el patrono procede a desintegrar el grupo coaligado por cambio de condiciones de trabajo o despido. Respecto al aspecto sincrónico, se tomó en cuenta el período comprendido del mes de enero a septiembre de 2020; en relación al aspecto diacrónico, el mismo se realizó en la ciudad de Guatemala.

Como aporte científico, se terminó la inseguridad jurídica que existe en la estabilidad laboral de un grupo coaligado, no permite superar la problemática en la cual se desenvuelven sus organizaciones y la represión que la mayoría de las veces están obligados a eludir, es por ello que debe procurarse la continuidad laboral de los miembros de Comités Ad Hoc.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para esta tesis fue en el sentido de que, existe falta de estabilidad laboral para los miembros que conforman un Comité Ad Hoc, debe regularse en el Código de Trabajo, evitando perjudicar la negociación en vía directa, por no estar garantizada la continuidad laboral en la negociación colectiva de un grupo coaligado.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis jurídica descriptiva, se comprobó al determinarse que es de vital importancia, la reforma del Código de Trabajo, ya que el simple aviso a la Inspección General de Trabajo, no garantiza la inamovilidad de un trabajador coaligado, por lo que debe indicarse dicha protección en la norma específica que es el Artículo 376 del Código de Trabajo. Ello dará certeza jurídica de la protección no sólo administrativa, sino judicial en un momento determinado judicialmente, al poderse ordenar su reinstalación, si es objeto de cambio de condiciones o de despido.

Para la validación de la investigación, se utilizaron el método analítico, para determinar los hechos aparentemente aislados en relación a la conformación de Comités Ad Hoc, formulan una teoría enfocada a la estabilidad laboral; el método analítico, que permitió estudiar lo relacionado a estabilidad laboral. La técnica utilizada fue la bibliográfica y de observación.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Naturaleza jurídica.....	3
1.2. Importancia.....	4
1.3. Concepción privativa del derecho laboral.....	5
1.4. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	6
1.5. Principios.....	8
1.6. Naturaleza y concepción social del derecho del trabajo.....	16
1.7. La interpretación en materia laboral.....	16

CAPÍTULO II

2. Factores de importancia en los conflictos económicos sociales.....	19
2.1. La relación social derivada de una actividad laboral.....	19
2.2. El trabajo y la pertenencia social.....	23
2.3. El interés de la relación laboral y la estabilidad familiar.....	25
2.4. El desequilibrio económico nacional y los conflictos laborales.....	27
2.5. La pobreza como efecto esencial de los conflictos laborales.....	30
2.6. La crisis económica.....	31

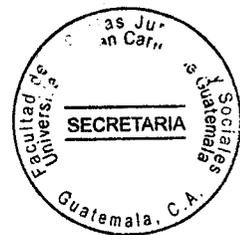
CAPÍTULO III

3. Los conflictos de carácter económico social.....	35
3.1. Los conflictos individuales.....	37
3.2. Sistemas vigentes de solución de conflictos económicos sociales.....	42



CAPÍTULO IV

4. Falta de positividad en la conformación de Comités Ad Hoc, cuando no existe inamovilidad del grupo coaligado.....	53
4.1. Sujetos que intervienen.....	54
4.2. El Comité Ad Hoc.....	56
4.3. Los fines que motivan un conflicto colectivo de trabajo.....	59
4.4. La problemática en la conformación del Comité Ad Hoc.....	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

En este trabajo, se realiza un análisis del derecho colectivo de trabajo, así como la organización profesional de trabajadores temporal como lo es un Comité Ad Hoc, quienes son parte de un grupo coaligado, que enfrenta problemas en su lugar de trabajo. Conservar la armonía en la relación de trabajo, no siempre es posible, ya que los entes patronales no aceptan la organización de trabajadores. La conformación de grupos de trabajadores, provoca en el patrono llegar a la terminación de los contratos de trabajo, pero no de los conflictos que dieron origen a la organización de un Comité Ad Hoc.

El problema investigado, surge de la necesidad de canalizar los esfuerzos hacia alternativas de solución de los conflictos laborales, pero sin poner en riesgo la estabilidad laboral, lo que permitiría una solución rápida, oportuna, económica y eficaz para las partes.

La hipótesis operativa, se comprobó al determinar que la regulación de los Comités Ad Hoc, no responde a la realidad de los trabajadores y la defensa de sus derechos. Lo anterior hace necesario que se presentara en este trabajo de investigación, una propuesta de reforma legal del Artículo 376 del Código de Trabajo, que permita garantizar la estabilidad laboral de grupos coaligados, al momento de negociar en la vía directa sus peticiones.

El objetivo general: fue determinar la importancia del principio continuidad laboral de los integrantes de un Comité Ad Hoc, para beneficiar a los trabajadores guatemaltecos en sus relaciones laborales y solución de conflictos en el lugar de trabajo.

Esta tesis se divide en cuatro capítulos, dentro de los cuales, el primero trata sobre el derecho del trabajo; en el segundo se desarrollan los factores de importancia en los conflictos económicos sociales; en el tercero se enfocan los



conflictos de carácter económico social; finalmente, el cuarto capítulo trata la falta de positividad en la conformación de Comités Ad Hoc, cuando no existe inamovilidad del grupo coaligado al negociar en vía directa.

Respecto a la metodología utilizada, se hizo uso del método analítico, con el que se determinan los hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Este método permitió la formación de la hipótesis, la investigación de leyes científicas y las demostraciones. El analítico, permitió la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado. La técnica empleada fue la bibliográfica y la de observación.

La negociación colectiva, no puede tener certeza si existe la posibilidad de despedir o evitar la conformación de Comités Ad Hoc, lo que deja vulnerable o limita la conformación de grupos coaligados, por lo que se hace necesario implementar una reforma legal del Código de Trabajo.

Finalmente, queda demostrada la vulneración de los grupos coaligados en su forma de organización, refleja la arbitrariedad con la que pueden actuar los entes patronales, quienes al solo saber que existe intenciones de conformar un grupo coaligado, buscará deshacer dicha organización, es por ello que se justifica su protección a nivel administrativo y judicial.

CAPÍTULO I



1. El derecho del trabajo

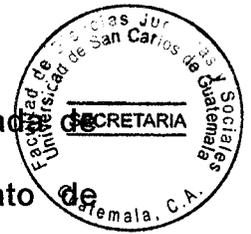
El derecho laboral es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público, que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones surgidas a partir de la relación laboral entre patronos y empleados.

“Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. La denominación que aún se hace conocer en el término propuesto es la de derecho social, posee muchos significados como derecho del trabajo, y tiene una connotación precisa.”¹

Esta rama del derecho es preferentemente llamada derecho laboral y tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, el trabajo subordinado o de profesionales, así como lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Para dar una idea más amplia del contenido del derecho laboral, se debe señalar que comprende, además de lo ya mencionado, las garantías mínimas sociales y económicas de los trabajadores; las causas de despido e

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



indemnización por despido injustificado; condiciones protectoras; jornada de trabajo; horas extraordinarias; higiene y seguridad; salario; contrato de trabajo; limitación de la libertad contractual; previsión social; jubilaciones y pensiones; vacaciones pagadas; descanso semanal; reparación de accidentes y enfermedades etc.

En su origen se le llamo al derecho del trabajo como legislación Industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

Por el lado del derecho colectivo del trabajo se encuentra la regulación de los sindicatos y asociaciones profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos, conciliación y arbitraje, entre otros.

La relación de trabajo incluye ampliamente los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los mencionados hubiesen tenido mejor aforo en una rama diferente o independiente. En lo que la doctrina discrepa, es en la determinación de a quién corresponde la



previsión social; si al derecho laboral o a una disciplina autónoma de éste, lo cual solo se menciona de paso, puesto que no constituye el objeto central en la presente investigación.

“Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”²

La definición trata por igual a dos disciplinas aunque sean representativas de medios jurídicos distintos de la política social, es decir, el derecho del trabajo y la previsión social.

1.1. Naturaleza jurídica

El derecho social es una ciencia eminentemente humana, en tal sentido no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos distintos. Siendo el derecho laboral una rama del primero de los mencionados; por lógica consecuencia es una ciencia humana. La diferencia entre derecho público y derecho privado, no aplica una separación y que la distinción romana entra el *ius cogens* y el *ius dispositivum* se refería únicamente al

² Krotoschin Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Pág. 8.



grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos. Sin embargo, en la media y si ya aparece una separación.

El siglo XIX que surge el individualismo liberal, y a partir de entonces se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual. Hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí surgen las teorías que tradicionalmente se conocen; y, que se procede a explicar a continuación.

1.2. Importancia

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes.

Se exige el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho Código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo y sus efectos en las relaciones laborales.



1.3. Concepción privativa del derecho laboral

Se basa en un contrato, el cual debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, siendo estas, las que regulan relaciones de tipo privado y la relación de los sujetos es de coordinación, considerándose sus normas, de carácter dispositivo.

La concepción dualista o mixta del derecho laboral, afirma que, por una parte el derecho laboral tutela intereses privados y por otro, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

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

Existe una concepción social del derecho laboral, se le da una categoría nueva, puesto que se incorporan a él, una serie de instituciones, las cuales convierten las relaciones jurídicas a una sola finalidad, de carácter social. En esta concepción, el derecho laboral tiene características propias,



peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo conveniente resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.4. Fuentes tradicionales del derecho laboral

El ordenamiento jurídico guatemalteco se basa en las fuentes como las fuentes reales que son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes en favor de la actividad laboral.

“Las fuentes formales, son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia.”³

En un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia “esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral.

³ López, Luis Alberto. **Derecho de trabajo**. Pág. 55.



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

En Guatemala, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son la Constitución Política de la República de Guatemala; los Convenios y Tratados Internacionales o regionales.

El Código de Trabajo; los Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo; y las demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Respecto a las fuentes del derecho del trabajo, se puede relacionar a las fuentes reales, que son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales hechos económicos, políticos y culturales. Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

Respecto a las fuentes formales, son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia relacionadas a los Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Respecto a las fuentes históricas, estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes. Las fuentes específicas del derecho laboral, en Guatemala la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son la constitución Política de la República; los convenios y tratados internacionales o regionales; Código de Trabajo; los Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo y las demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

1.5. Principios

“En relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo”.⁴

Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Pág. 55.



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

Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

Tienen conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, se manifiesta que la función de los mismos es: "Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; normativa porque actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho y finalmente, una función interpretadora, porque operan como criterio orientador del juez o del intérprete.



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

En Guatemala, se conceptualiza como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los iuslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los que constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio.

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

En el derecho del trabajo existe la irrenunciabilidad, porque constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador,



están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con el artículo 10 que manifiesta el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

“Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio; los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.”⁵

La literal c del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto

⁵ *Ibíd.* Pág. 57.



para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."

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

"El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens), el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado."⁶

Se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público en materia laboral.

El derecho del trabajo es realista y objetivo, concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de

⁶ Santorini. **Ob. Cit.** Pág. 25.



que el derecho de trabajo es realista así: "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes... es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles."

Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Se considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor, precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es democrático, ya que todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a



obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".

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

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

El estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las



características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil, porque se busca la celeridad del proceso.

Es conciliatorio, como se determina en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...".

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica que contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables que puedan perjudicar los derechos de las partes. Existe equidad porque mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. En relación a la estabilidad, este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su



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

1.6. Naturaleza y concepción social del derecho del trabajo

La concepción privativa del derecho del trabajo, determina que el trabajo se fundamenta en un contrato que debe estar como los demás, que son el conjunto de normas que regulan las relaciones de tipo privado que la relación de las partes es de coordinación y las normas tienen carácter dispositivo. Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. “Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.7. La interpretación en materia laboral

“Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.”⁷

⁷ **Ibíd.** Pág. 28.



Se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos del 9 al diez, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala y 17 del Código de Trabajo.





CAPÍTULO II

2. Factores de importancia en los conflictos económicos sociales

La relación laboral es el medio y la vía más corta de participación en lo social, en el sentido productivo, en el poder. Todos estamos de acuerdo que el ser humano es un individuo social y que su vida social forma parte de la esencia de su propia existencia, el trabajo es una actividad social y a través de él nos integramos.

El trabajo se ha convertido en un factor muy importante de identidad personal y social, la persona se hace y se realiza desde el trabajo que la proyecta hacia fuera, esto nos lleva a pensar que ciertas actividades diarias y cotidianas como el trabajo, ejerce funciones importantes en la formación de la personalidad, así como en el fortalecimiento o debilitamiento de la autoestima a través de pensamientos lógicos o irracionales que también influyen en las relaciones familiares y sociales.

2.1. La relación social derivada de una actividad laboral

“Los elementos sociedad y familia representan para nuestro estudio un referente importante de investigación del individuo en sus relaciones de grupo. Considerando que la Sociedad es la reunión de personas, familias o naciones que cumplen un fin mediante la mutua cooperación y la familia



considerada como el núcleo de la sociedad, es entonces la agrupación humana con mayor injerencia en el desarrollo de las comunidades, pues de ella surge el individuo que más tarde será el que forme la colectividad, y de cuyas acciones dependerá el futuro de pueblos y naciones.”⁸

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

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que la familia es la célula natural y fundamental de la sociedad”, y se le reconoce el “derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

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

Nacen de ella los ciudadanos y en ella encuentran la primera escuela de las virtudes sociales –respeto, justicia, solidaridad, compromiso, veracidad, honradez...- que son el alma de la vida y del desarrollo de la sociedad misma.

⁸ Lacabana, Miguel Angel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Pág. 10.



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

“En el seno de la familia, “las distintas generaciones coinciden y se ayudan mutuamente a lograr una mayor sabiduría y a armonizar los derechos de las personas con las demás exigencias de la vida social”.⁹

La familia guatemalteca, es tradicional por formar hogares sólidos; mas, esta ancestral costumbre está siendo minada por otras copiadas en el extranjero y acomodadas al ocio y al oportunismo.

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

“La familia ha evolucionado vertiginosamente ya no es lo que era antes, ya no hay espacio para los abuelitos, a ellos se los envía a los asilos de ancianos, tampoco hay espacio ni tiempo para los recién nacidos, ellos van a la

⁹ *Ibíd.* Pág. 15.



guardería. Los niños cuando no van a la escuela están en miles de actividades; desde el ballet, música, pasando por artes marciales hasta llegar a expresión corporal, pues, la meta es tenerlos ocupados la mayor parte del tiempo, mientras los padres de familia están ocupados en sus asuntos vitales, según ellos, pero totalmente inversos a las necesidades de amor, afecto y cariño que reclaman silenciosamente sus hijos o apesadumbradamente sus padres”.¹⁰

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

Se sienten culpables por no prestar bastante atención a sus hijos a la vez que delegan su responsabilidad educativa en otros miembros de la familia y en la escuela. Pero hoy sabemos que incluso los buenos resultados académicos dependen, en gran medida, de los hábitos y la disciplina que adquieren en casa, respetando unas pautas establecidas para los tiempos dedicados a las diferentes actividades.

El hogar es centro formativo primordial de los miembros de la familia. De nada vale que los padres se desvivan para poder proporcionarle un alto nivel de bienes materiales si luego no les queda tiempo ni energía para ocuparse

¹⁰ **Ibid.** Pág. 37.



de lo realmente importante: su familia, su calidad humana y su plenitud personal.

El modelo de familia ha cambiado de unos años a esta parte: la mujer trabaja fuera del hogar igual que el hombre, las labores de la casa y el cuidado de los hijos se reparten entre ambos, etc.

La familia como institución debe ir adaptándose a los cambios de los tiempos, pero el hogar, como campo de encuentro, no está sujeto a variaciones.

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

2.2. El trabajo y la pertenencia social

Con un buen trabajo podemos sentir que ganamos en valía personal en felicidad y contento que nos reforzará para mayores éxitos; contrario a este hecho cualquier tipo de contratiempo profesional, que está fuera de nuestro control nuestra autoestima se reducirá. Si bien es cierto, cada uno de nosotros es una individualidad, pero por otro lado, no podemos negar que



todos formamos parte de una sociedad un género y una familia como núcleo de la misma.

“El trabajo “es una función social que nos integra dentro del grupo que le da movilidad a las relaciones laborales.”¹¹

Es un factor importante de la identidad personal y social con lo cual podríamos hablar que el trabajo nos identifica con lo que somos, esta identificación puede conducir también por un camino autodestructivo pues llega a provocar ansiedad, baja autoestima, depresión porque el valor personal se proyecta en función del éxito profesional.

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

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

¹¹ García de Enterría, Luis. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 20.



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

Como todas las instituciones, “la familia es un sistema de normas y valores interrelacionados que satisfacen un conjunto de propósitos.”¹²

2.3. El interés de la relación laboral y la estabilidad familiar

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

Siendo la familia el centro de la sociedad creemos entonces que hay que protegerla y el camino para conseguirlo es el establecimiento de políticas que la protejan y favorezcan.

El Convenio de la OIT Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, de 1981 ratificado hasta ahora por 29 países buscó promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre los trabajadores con responsabilidades familiares y a aquellos que no las tienen.

¹² **Ibíd.** Pág. 27.



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

Algunas iniciativas: trabajo y familia como medidas para promover la igualdad son la atención a los niños y a los ancianos. Además el otorgar el permiso parental y por maternidad en apoyo a las mujeres en la maternidad y en la vuelta al trabajo.

Se propugna por que existan horarios flexibles de entrada y salida al trabajo, así como los acuerdos flexibles de permisos, en época actual como lo que sucede por el Covid19, la importancia de del teletrabajo, trabajo a domicilio.

En el momento actual las mujeres siguen siendo consideradas como las proveedoras primarias de cuidados, a menos que se dé una acción positiva para compaginar trabajo y obligaciones familiares, el conflicto entre ambas responsabilidades seguirá siendo una fuente de estrés y de tensión para las mujeres trabajadoras mientras se siga considerando los cuidados como una tarea femenina, las empresas seguirán viendo más caro una mujer trabajadora que a un hombre.



Entonces si lo que se pretende es promover la igualdad con respecto al género en la empresa es obligatorio que esos planes trabajo familia se destine a trabajadores y trabajadoras promoviendo la prestación de cuidados familiares compartidos en igualdad para hombres y mujeres. Esta sería una alternativa para superar la doble carga que se impone a las mujeres con obligaciones laborales y familiares.

Es costumbre ver hombres y mujeres como proveedores de cuidados de manera equitativa, junto con la puesta en marcha de políticas para promover esta prestación compartida sería el principio de tratar el problema de trabajo y familia. Del mismo modo que la familia realiza un inestimable e insustituible servicio a la sociedad, también a ésta hay que exigirle que cumpla con su obligación de proteger a la familia y asegurarle toda la protección y las ayudas necesarias para llevar a cabo su responsabilidad.

2.4. El desequilibrio económico nacional y los conflictos laborales

El subdesarrollo, la pobreza, la falta de empleo, salarios de miseria, son elementos que en Guatemala afectan a la población trabajadora. A pesar de esos desajustes económicos y sociales Guatemala, debe tender hacia una sociedad capitalista desarrollada, con aplicación de política económica orientada a actividades de libre mercado e individualismo, correspondiéndole al Estado únicamente la promoción de la tranquilidad social y administrando



el libre funcionamiento de la economía por medio de políticas públicas de ahorro e inversión.

“Dentro de ese proceso de transición se dan ciertas deformaciones como: a) necesidades sociales insatisfechas; b) distribución desigual del ingreso; c) dependencia tecnológica y financiera, por lo que las inversiones directas y préstamos son un complemento indispensable para el desarrollo de los países; y d) balanza comercial deficitaria, entre otros.”¹³

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

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

Las actividades económicas y políticas controladas por intereses extranjeros. Los avances tecnológicos son de alto costo y es evidente que las entidades patronales, buscan aumentar su producción, pero no la estabilidad de los trabajadores..

¹³ Ermida Uriarte, Oscar. **Globalización y relaciones laborales**. Pág. 58.



“La concentración del ingreso permite que dentro de la sociedad se den tipos de sectores: a) uno moderno que se caracteriza por contar con unidades productivas eficientes y uso creciente de tecnología, asistencia crediticia y orientación a atender las demandas del mercado de altos ingresos; b) otro primitivo constituido por unidades económicas que trabajan con bajos niveles de productividad, aisladas técnica y financieramente por lo que se consideran en situación de subsistencia.”¹⁴

No existe inversión social, lo que provoca bajas remuneraciones salariales para alcanzar la competitividad internacional. Según esta perspectiva el capitalismo en Guatemala ha provocado dependencia, inequidad y exclusión social.

“El índice de analfabetismo en Guatemala alcanza el 30% y es alto cuando se compara con los índices de: México 10%; Chile con 5%; Canadá y Estados Unidos con 1%; mientras que Japón y Suecia ya erradicaron prácticamente el analfabetismo.”¹⁵

El analfabetismo es un problema social pero se convierte en un problema eminentemente económico cuando grandes contingentes de población no tienen acceso a mejores empleos e ingresos por no llenar el requisito de saber leer, escribir y cálculo elemental matemático.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 59.

¹⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. **Globalización y relaciones laborales.** Pág. 89.



2.5. La pobreza como efecto esencial de los conflictos laborales

La pobreza es un flagelo social que si no se controla con medidas económicas y sociales adecuadas su tendencia es a incrementarse y afectar cada día a mayores núcleos de población guatemalteca.

“La pobreza no surge y desaparece en función de elementos circunstanciales, al contrario, se ha mantenido e incrementado a lo largo de las últimas décadas, por lo que su atención integral no debe dejarse únicamente a las leyes del mercado, estando su reducción y erradicación en manos de todos los grupos sociales.”¹⁶

Las recesiones económicas y condiciones cambiantes en los mercados internacionales han acompañado al país a lo largo de su historia y afectan de manera diferente a los distintos grupos que forman la sociedad guatemalteca. Primeramente entran en crisis los grupos de campesinos, quienes de manera inmediata pierden sus empleos en las fincas cafetaleras, azucareras y algodonerías.

Muchas veces son despedidos sin el pago de las prestaciones sociales que les corresponden. Les siguen los obreros y empleados que dependen de ingresos fijos por los servicios prestados en fábricas y empresas comerciales y por último se ven afectados los empresarios agricultores,

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 42.



comerciantes e industriales, quienes se pueden dedicar a otras actividades mientras dura la crisis.

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

2.6. La crisis económica

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

Se debe entender como ciclo económico el movimiento de la producción capitalista a través de fases que guardan entre sí una relación de sucesión; crisis, depresión, reanimación y auge.

El conjunto de fases entre dos crisis forma un ciclo capitalista en Guatemala, en el cual con cada crisis, que es donde termina un ciclo capitalista, vuelve a empezar otro ciclo.



“Es por esto que la crisis es la fase principal del ciclo y representa la base del desarrollo cíclico de la producción capitalista.”¹⁷

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

“El aumento en los niveles de desocupación es una consecuencia directa de la crisis económica global, que se profundiza entre los jóvenes. La tasa de desempleo entre las personas de 15 a 24 años alcanzó a 12,6 por ciento en 2011 y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prevé que aumentará levemente este año, hasta 12,7 por ciento. El organismo proyecta que la tasa de desempleo juvenil se mantendrá en el mismo nivel elevado por lo menos hasta 2016. El informe de la OIT difundido ayer, tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2012, afirma que son casi 75 millones de jóvenes sin trabajo, un incremento de cuatro millones desde 2007.”¹⁸

A pesar de que persisten grandes diferencias en las tasas de desempleo juvenil regionales, todos los continentes enfrentan grandes desafíos en el

¹⁷ Naredo, J. M. *Configuración y crisis del mito del trabajo*. Pág. 65.

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 66.



área del empleo juvenil”, sostiene la OIT. A diferencia de lo que sucede en América latina o en Medio Oriente y África del Norte, donde hace más de veinte años que uno de cada cuatro jóvenes está desocupado, en Europa la cantidad de jóvenes con problemas de empleo se disparó a partir del estallido de la crisis financiera internacional y se profundizó con las políticas de ajuste desplegadas.

“En 2011, el desempleo joven en España llegó al 46,4 por ciento, el nivel más elevado de Europa, más del doble de los registros para la población adulta. Un tercio de los jóvenes desocupados buscaron trabajo, sin éxito, durante más de un año. Las cifras registradas en España sólo se comparan con los registros alcanzados en Croacia y Eslovaquia, donde la desocupación entre los menores de 24 años llegó al 35,8 y 33,6 por ciento, respectivamente.”¹⁹

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

¹⁹ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 70.





CAPÍTULO III

3. Los conflictos de carácter económico social

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

“Existe en la doctrina juslaboralista de la mayoría de los países una clasificación tradicional pero vigente que aparece recogida en buena parte de las normas positivas, y según la cual existen conflictos individuales y colectivos. A su vez, los individuales pueden considerarse como individuales propiamente dichos y pluriindividuales y los colectivos se dividen en económicos y jurídicos o por sinonimia como de interés y de derecho.”²⁰

La importancia de esta clasificación no es meramente académica, pues es en función de tal concepto, que los países de la región han decidido optar por uno u otro medio de solución, sin que esto implique consentir que todos o buena parte lo hayan asumido del mismo modo.

²⁰ García Villatoro, Flor de María. **Deslinde entre el conflicto colectivo de carácter jurídico y el conflicto colectivo de carácter social.** Pág. 15.



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

Los conflictos colectivos de carácter económico social que plantean los trabajadores organizados ante los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, conlleva el propósito de emplazar al Estado de Guatemala, utilizando este procedimiento para mantener la estabilidad laboral la inamovilidad sindical cuando hay cambio de autoridades en las entidades nominadoras o entidades privadas, quienes por argucias, acciones ilegales o tráfico de influencias y compromisos externos, logran la terminación de los contratos de trabajo sin causa justa y sin autorización judicial, máxime cuando se trata de que el grupo coaligado es un Comité Ad Hoc.

Se desnaturalizan los fines del planteamiento de estos conflictos, porque constituye la meta inmediata para solucionar el problema que surja en un momento dado.

Cuando un grupo coaligado en un Comité Ad Hoc, presenta el pliego de peticiones al patrono, buscan negociar en buena fe con el patrono, pero la realidad que les espera es otra, ya que en la mayoría de ocasiones el solo hecho de plantear un pliego de peticiones, es motivo de una represalia.



3.1. Los conflictos individuales

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

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

“Pero justamente en los casos en que el motivo de la disputa radica en diferentes interpretaciones sobre normas en vigencia, la radicación de la contienda en sede judicial lleva a connotar en la definición del litigio una impronta jurisprudencial que puede torcer el modo en que se aplica una ley, o el criterio con el que se pone en ejecución un convenio colectivo de trabajo.”²¹

El conflicto individual carece por esas características de exteriorización pública, y no puede tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa,

²¹ **ibid.** Pág. 16.



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

Los conflictos colectivos son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos.

Se trata de una situación en la que la diferencia, la discrepancia o el distinto modo de objetivar una discusión, no ha permitido encontrar formas de llegar a acuerdos o transacciones, y que en sus efectos modifica los términos en que se han desarrollado las relaciones entre las partes afectadas, tanto hacia adentro, como hacia fuera de esa relación o en ambos sentidos.

“En cierta forma alguna doctrina ha sostenido que deben considerarse conflictos colectivos sólo aquellos que tienen por causa de la fricción cuestiones de índole estrictamente profesional y de otra parte, se ha sostenido que también deben incluirse aquellas situaciones que se motivan en distintas razones, tales como acciones de solidaridad o expresiones vinculadas a sucesos de corte político.”²²

²² **Ibid.** Pág. 22.



Los primeros involucran a los que se originan en la pretensión de uno de los dos sectores de la relación, de introducir modificaciones en el plexo normativo vigente, que tiendan a generar un nuevo marco capaz de satisfacer expectativas hasta ese momento inexistentes.

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

La aparición de circunstancias endógenas o exógenas a la relación no previstas en el convenio vigente y que los sectores reputan que deben ser motivo de una redefinición, como lamentablemente ha ocurrido en los países latinoamericanos con harta frecuencia y por causa de los procesos inflacionarios.

El conflicto jurídico o de derecho, nada tiene que ver con un cambio, sino por el contrario, implica la protesta por incumplimiento de lo que está normado, de aquello que es ley exigible para las partes de la relación.



“La pretensión del sector que lanza la reclamación no es la modificación, sino la observancia de lo que está estatuido con antelación, y que la contraparte incumpliría.”²³

Lo habitual suele ser que los conflictos jurídicos asuman la forma individual, esto es, que el trabajador personalmente reclame del empleador que le pague el salario, o le otorgue una vacación o le haga efectiva la liquidación final, luego de ocurrida la desvinculación. Existen situaciones en que los disparadores del conflicto jurídico son los colectivos de los trabajadores de una empresa o un grupo de empresas que exigen el cumplimiento de una norma indiscutiblemente vigente, o impetran una forma determinada de interpretar una disposición en rigor, y en ambos casos encuentran la resistencia de la contraria. Entonces aparece ahí, la figura del conflicto colectivo de derecho.

Poco importa si en ambos casos de conflictos colectivos la controversia asume expresiones de fuerza al interior de la relación o despliega efectos hacia el entorno. No es necesaria la adopción de medidas de acción directa de las partes o de alguna de ellas, bastando con que se anuncie la posibilidad de su acaecimiento. El debate exorbita el ámbito de la mesa de relaciones laborales o como se quiera denominar a la sede de las conversaciones habituales y sus efectos alcanzan a la actividad normal de la empresa y de los trabajadores.

²³ García Villatoro, Flor de María. **Deslinde entre el conflicto colectivo de carácter jurídico y el conflicto colectivo de carácter social.** Pág. 18.



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

La doctrina moderna, sobre todo la procedente desde la Europa latina, ha comenzado a considerar que no sólo la huelga y el cierre patronal, expresan una fisonomía lícita del conflicto, sino que deberían aceptarse también otros modos tales como la huelga de brazos caídos, el trabajo a reglamento, o el paro parcial, desde el costado de los trabajadores.

El examen acerca de la conveniencia de ampliar los criterios no termina allí, pues en el cierre del siglo XX, han comenzado a extenderse las medidas de presión sindical, con las expresiones realizadas fuera del ámbito de la empresa, a través de los cortes de calles o de rutas, la ocupación de la fábrica o de lugares públicos por los trabajadores y también las manifestaciones a las puertas de los domicilios de los propietarios o directivos de las empresas.

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



que consideraba incompatible la realización de medidas de acción directa una vez que la autoridad administrativa de trabajo había puesto en acto dispositivos tales como la conciliación o el arbitraje. Más allá del análisis precedente debería precisarse que las legislaciones y en muchos casos la jurisprudencia de la mayoría de los países no ha incorporado algo que hoy es casi pacífico en doctrina. Se trata de que la calificación de legal o ilegal de las medidas de acción directa por parte de la autoridad administrativa o judicial, debería tratarse restrictivamente.

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

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

3.2. Sistemas vigentes de solución de conflictos económicos sociales

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



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

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

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

Debería señalarse que compete a los Estados miembros ser en extremo cuidadosos en todo lo que concierne a la gama de atributos judiciales y tratar de poner en juego con la mayor enjundia todas las formas posibles para agotar la salida de los conflictos en sede administrativa, evitando que una



excesiva judicialización, provoque distorsiones en los objetivos socioeconómicos de cada nación.

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

“Sirva de experiencia lo acontecido en suelo argentino con un fallo judicial de 1972, que interpretó de manera hartó amplia el alcance de la indemnización por accidentes de trabajo y terminó provocando un sobre costo a la actividad productiva superior al diez por ciento de la nómina salarial nacional.”²⁴

La prejudicialidad administrativa, existen en algunos países, por ejemplo Argentina, Brasil, Canadá y Costa Rica, organismos administrativos con facultades para intervenir en las controversias singulares o pluriindividuales en modo previo y en algunos obligatorios, antes que las partes puedan hallar expedito su camino a los estrados judiciales. En todos los casos las reclamaciones, que obviamente, son en modo absolutamente mayoritario originadas por los trabajadores, deben tramitarse ante un órgano administrativo y en caso de no arribarse a un acuerdo conciliatorio, puede promoverse el litigio en sede judicial.

²⁴ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 31.



“En Argentina y Canadá, el trámite es obligatorio. En el primero de esos países, se realiza ante un mediador privado, autorizado por el Ministerio de Trabajo, que aprueba el acuerdo y le da fuerza de cosa juzgada. Si este intento conciliador fracasa, queda habilitada la instancia judicial ante un Tribunal especializado en Derecho del Trabajo. En el segundo, se sustancia ante un Tribunal administrativo de carácter tripartito con capacidad para resolver la controversia, y la posterior apelación ante un tribunal de justicia de tipo civil.”²⁵

En Brasil, la legislación habilita en el primero las Comisiones de Conciliación Previa que pueden funcionar en el Sindicato de categoría o a nivel de cada empresa y son integradas en forma paritaria por representantes empresariales y sindicales. Los acuerdos que obtengan adquieren naturaleza jurídica de cosa juzgada. Y en Costa Rica, se trata del Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales, un organismo del Ministerio de Trabajo, donde funcionarios de esa área buscan la conciliación con idénticos efectos que en el caso brasileño. Ambos son de instancia voluntaria.

Los casos citados pueden ser utilizados como paradigma de dos modos obligatorio o no de ver la alternativa de acortar el trámite y tratar de no llegar a la sede judicial. El ejemplo acredita a su favor que el paso prejudicial se ventila ante una suerte de tribunal administrativo, integrado por representantes de los trabajadores, los empleadores y el Estado, que exhiben

²⁵ **Ibíd.** Pág. 33.



por lo menos los dos primeros, un conocimiento más inmediato de las circunstancias de los actores sometidos a su ámbito funcional.

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

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

“Todavía hoy está pendiente de alcanzar materialidad aquella expresión lanzada en 1936 por Gallart, para quien el litigio laboral exige extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin estas condiciones es absolutamente inoperante.”²⁶

²⁶ SAPPIA. Jorge. **Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales.** Pág. 17.



Todo ello ha sido generalmente recogido en los ordenamientos nacionales, los cuales sin embargo, no han podido erradicar los problemas.

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

Pero en unos y otros, subsiste la posibilidad de la apelación constitucional antes los tribunales supremos. Esta cuestión está en línea con la integración de los tribunales, observándose que la primera instancia suele ser desempeñada por un juez letrado y en la alzada el tribunal se convierte en colegiado. Esta forma es exhibida también en los procesos de instancia única, pero aquí se advierten algunas hipótesis de tribunales tripartitos, es decir con integración de representantes de los sectores empleador y trabajador.

La gestión administrativa del conflicto compete a aquella institución estatal que ejerza las tareas propias de la Administración del Trabajo. La misión de estas áreas debiera poderse llevar adelante con sujeción a los principios rectores de la Organización Internacional del Trabajo, que se han aludido



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

Ello implica diferir a la administración del trabajo la potestad de intervenir en todo tipo de conflicto del trabajo, bien que con diferentes modos de atribuir eficacia jurídica a sus actos y decisiones. Pareciera que su intervención en esos supuestos es la que mejor se ajusta al perfil de estos organismos.

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

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

La conciliación ha sido concebida en los manuales como el intento de un tercero de acercar a las partes sentarlas a una mesa de negociación cuando están enfrentadas por una situación de conflicto y no se avienen a dialogar. La mediación, se da cuando el tercero además de reunir a los litigantes, les



arriba propuestas o pule y clarifica las que ellos formulan. Puede decirse al fin, que conciliadores y mediadores actúan sobre las partes del conflicto buscando que arriben a una forma consensuada de solucionar el entredicho.

Existen algunos casos en que la función es cumplida por un tercero no sólo extrajudicial, sino también ajeno al aparato estatal. Es decir una persona que no inviste ninguna representación oficial ni está vinculada a las partes. También como se dijo antes, hay organismos colegiados, integrados tripartitamente, encargados de actuar como componedores del conflicto. Pero la gran mayoría utiliza los servicios de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, a los que se atribuye del poder para actuar en la materia.

En el ámbito de las negociaciones conciliatorias debe ser adecuado, para facilitar el comportamiento no sólo del conciliador sino también de las partes. Eso debería ser motivo de examen para su posterior implementación. Un tópico que merece particular atención se refiere a los objetivos de la conciliación. Éstos no pueden ser solamente como se ha dicho en algunos textos legales, el de alcanzar la solución pacífica del conflicto o evitar que se produzca la huelga.

Si bien ésas son metas a tener en cuenta, no son todo lo que es dable esperar de la salida de la disputa. La autoridad administrativa y las autonomías sectoriales deberían tener presente que la suscripción del acuerdo incluya conceptos que sean útiles para el futuro de la relación entre



las partes, de modo que se verifique una mejora objetiva de sus términos.

Los elementos que deberían introducirse en una etapa de modernización en la utilización de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, está el de jerarquizar la función conciliadora. El éxito de ésta depende en mucho del prestigio del conciliador, por lo que debería intentarse apostar a la excelencia como forma de vigorizar la institucionalidad de la conciliación a partir del sujeto actuante.

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

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

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



El arbitraje, es el sistema que no ha podido lograr opiniones masivamente favorables, como es el caso de la conciliación, implica el sometimiento por parte de los sujetos del conflicto, a la decisión de un tercero arbitrador que resuelve la disputa. Puede ser un arbitraje voluntario u obligatorio y el arbitrador puede ser un tercero independiente unipersonal, o un tribunal integrado además por árbitros designados por las partes.

El arbitraje ha sido muy poco usado en la región, por más que las normas lo contienen. Los sindicatos lo resisten pues asumen que su utilización puede terminar siendo un óbice para el ejercicio de medidas de acción directa, con lo que se limita su capacidad de lucha. Los empleadores suelen ver en la actuación del árbitro una posibilidad de estrechar sus márgenes de decisión en el diseño de los modos de ejecución de los vínculos laborales. Esta resistencia a la utilización de este mecanismo es aún más importante cuando se trata del arbitraje obligatorio, impuesto desde el Estado, para terminar el conflicto.

La OIT recomienda el voluntario y respecto del obligatorio, lo acepta sólo en circunstancias muy calificadas por los riesgos para el conjunto de la población. En torno del arbitraje, y aun contando con la escasa acogida que ha tenido, debería señalarse que su aplicación cobra especial relevancia cuando se trata de cuestiones de carácter colectivo económico, supuestos en



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



CAPÍTULO IV

4. Falta de positividad en la conformación de Comités Ad Hoc, cuando no existe inamovilidad del grupo coaligado

En Guatemala, es necesario dar a conocer el significado de la palabra conflicto el que denota antagonismo, lucha, divergencia de la clase trabajadora y la forma de desarrollar sus actividades laborales.

“La palabra conflicto proviene del latín conflicto que a su vez deriva de la voz Configure” que implica combatir, luchar o pelear”.²⁷

El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales o colectivos, de derecho o de intereses.

Los conflictos de derecho son individuales, porque en ellos se discute judicialmente la aplicación de una norma jurídica preexistente de derecho laboral a un caso concreto; y que los conflictos de intereses son colectivos, porque no afectan a la aplicación de una ley, sino a la modificación o implantación de normas reguladoras de las condiciones de trabajo o la cuantía de los salarios.

²⁷ **Ibíd.** Pág. 55.



“Todo conflicto es la manifestación externa de una desavenencia y cuando fracasa toda posibilidad de un arreglo directo entre dos o más sujetos.” En un centro de trabajo, extenso en cuanto a la variedad de actividades y actitudes humanas es natural que broten fricciones de diversas índoles.”²⁸

Los conflictos colectivos de trabajo son los que surgen para resolver una controversia entre empleadores y trabajadores mediante un Comité ad-hoc, Comité Permanente, Consejos Permanentes, a los que se le denominan generalmente coaliciones de trabajadores y son los que regula el Código de Trabajo en su Artículo 374, también pueden intervenir por medio del sindicato de trabajadores legalmente constituidos bajo el amparo de los establecidos en el Artículo 206 del Código de Trabajo vigente, esto con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las que se encuentran vigentes en un centro de trabajo.

4.1. Sujetos que intervienen

La solución de los conflictos de trabajo debe tener como característica la voluntad de las partes ya que son las encargadas de fijar las condiciones y encontrar la solución al conflicto. Dentro de las formas de solución encontramos la negociación colectiva, en la cual tanto patronos como trabajadores se reúnen a negociar con el único fin de arreglar las diferencias.

²⁸ **Ibíd.** Pág. 58.



Las partes legítimas que participan dentro de la negociación colectiva y a sea un convenio colectivo, suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo o cualquier otra convención de aplicación general para los trabajadores de un centro de trabajo, intervienen dos partes contratantes o suscriptores del arreglo pueden ser trabajadores sindicalizados o grupos coaligados y empleadores.

Pueden participar los denominados grupos coaligados, que son grupos de trabajadores constituidos en consejeros o comités ad hoc o permanentes con capacidad reconocida por la ley, agrupados con el fin una negociación colectiva, como el Comité Ad Hoc regulado en el Artículo 374 Código de Trabajo.

Puede participar también los afiliados a un Sindicato de Trabajadores, según el Artículo 206 del Código de Trabajo, lo define como: "Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituidos exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes....."

Los patronos o empleadores, de conformidad con el Artículo dos del Código de Trabajo lo define como: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo."



4.2. El Comité Ad Hoc.

De acuerdo con la correcta interpretación de la legislación de trabajo, pueden ingresar a un Comité Ad Hoc, aquellos trabajadores que hayan alcanzado una edad determinada, al igual que un ente sindical. También es conveniente relacionar a quienes no pueden ser parte de los comités ad hoc. A ello, se tiene que prever que además de que ninguna persona puede ser perteneciente a dos o más sindicatos simultáneamente, es decir a dos sindicatos que existan en un mismo centro de trabajo donde trabaje la persona.

No pueden ser pertenecientes a estos grupos los trabajadores de confianza, que son aquellos quienes están al servicio del empleador, que debido a su elevada posición jerárquica, están comprometidos a la defensa de forma preferente los intereses del empleador.

Los trabajadores que ocupan cargos de dirección: llevan a cabo cargo la representación al servicio del empleador, cuya función también los obligue a la identificación y a la defensa de los intereses del empleador.

Para la determinación de todos los casos de los trabajadores que tienen que ser excluidos de la posibilidad de ingresar al sindicato, tiene que atenderse siempre al puesto que ocupa la persona y en ningún caso a las personas en particular pues son las funciones asignadas a los puestos de trabajo, las que



se tienen identificar con la obligación de la defensa de los intereses patronales y en ningún caso las personas. Lo que se busca, con ello es evitar que se limite el ingreso del sindicato a personas que no ocupen puestos cuya función se relacione con la defensa de los intereses del empleador. Para ello, dicho control se tiene que complementar con el visto bueno que de todas estas excepciones que a su vez tienen que contemplarse en los estatutos del sindicato.

Al ser los Comités Ad Hoc, un ente temporal de negociación colectiva, su existencia es independiente de la de sus integrantes y es temporal, también se hace posible que como consecuencia de la inobservancia de estos a las normas de trabajo, se pueden hacer acreedores a la imposición de las penas contempladas para dicho objeto.

“Su incidencia en el ámbito laboral es mínima, es poco común en vista del poco control que exista por parte de los órganos administrativos de trabajo, para constatar con eficiencia la contravención de normas laborales por parte de los sindicatos”.²⁹

La falta de observancia o de los defectos que puedan ser presentados en cualquiera de la documentación no genera para la Dirección General de Trabajo, la facultad de rechazar la solicitud, sino solamente la posibilidad de ordenar la subsanación de la omisión o de los defectos en que se haya

²⁹ Recio Andreu, Recio. **Precariedad laboral**. Pág. 33.



podido incurrir previo a continuar con el trámite a menos que los defectos sean insubsanables, en cuyo caso se podrá emitir una resolución desfavorable contra la que los interesados pueden oponerse interponiendo el recurso de revocatoria.

Este requisito es referente al número mínimo de trabajadores o de patronos que tienen que concurrir para la constitución de un sindicato. En relación a ello, para la constitución de un sindicato de trabajadores se necesita de la concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para la constitución de un sindicato de patronos se necesita de la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos.

El conflicto individual carece por esas características de exteriorización pública, y no puede tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa, o producir repercusiones en el clima de paz social.

“Justamente en los casos en que el motivo de la disputa radica en diferentes interpretaciones sobre normas en vigencia, la radicación de la contienda en sede judicial lleva a connotar en la definición del litigio una impronta jurisprudencial que puede torcer el modo en que se aplica una ley, o el criterio con el que se pone en ejecución un convenio colectivo de trabajo.”³⁰

³⁰ *Ibíd.* Pág. 34.

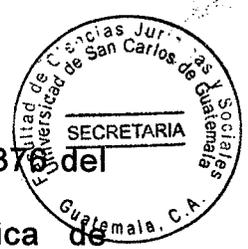


La negociación directa, este esquema ha sido intencionadamente dejado para el final, para tratar de destacar la trascendencia que se le asigna en el mundo. Existe en el pensamiento jurídico laboral de nuestros días un elevado consenso acerca de la conveniencia de promover la formación autónoma de los marcos normativos en las relaciones laborales. Resulta obvio que ello es consecuencia de las tesis que promueven la desregulación de las relaciones de producción, dentro de las cuales aquellas asumen no poca importancia.

4.3. Los fines que motivan un conflicto colectivo de trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula que el Estado tiene la obligación de reconocerlos jurídicamente. En virtud de que el derecho de asociación, está regulado en la ley, podrán los trabajadores no sindicalizados de un centro de trabajo determinado celebrar una asamblea general, llamada de hecho, en que acordarán la conformación de concejos o Comités Ad Hoc o permanentes, con el objeto de representar a todos los trabajadores del centro de trabajo, quienes acudirán a plantear en forma verbal o por escrito, a su respectivo patrono o representante del mismo, sus quejas o solicitudes, las que pueden tener una sencilla solución sin que por ello intervenga en la misma un órgano jurisdiccional, pero si lo creen conveniente podrán acordar la actuación de un amigable componedor.

Como obligación posterior a la conformación de los concejos o comités ad hoc o permanentes, informarán a la Inspección General de Trabajo, dentro de



los cinco días a su nombramiento, según lo establecido en el Artículo 376 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Los conflictos colectivos de trabajo siempre han existido en la humanidad, no es algo nuevo, lo que puede estar mal, es la forma en que las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores se enfrentan al conflicto y el manejo que dan al mismo; estos deben tratarse de solventar de manera de conservar la relación de trabajo, no siempre es posible y muchas veces la terminación de los conflictos de trabajo pueden llevar efectos negativos tanto para el empleador como para los trabajadores llegando a provocar la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual surge la necesidad de canalizar los esfuerzos hacia alternativas de solución de los conflictos laborales que permitan una solución rápida, oportuna, económica y eficaz.

Siendo los Comité Ad Hoc, asociaciones temporales, su conformación es un un fin específico y temporal. En el conflicto colectivo de trabajo las asociaciones profesionales de trabajadores, lo que pretenden es una efectiva solución del conflicto, para ello se requiere que cada una de las partes estén influidos de voluntad de dialogo para la búsqueda de un acuerdo que satisfaga a las partes.

El grupo coaligado conformado con mínimo de tres trabajadores, debe tener la disposición de ceder algo en sus pretensiones, ser flexible en la búsqueda



de mejores alternativas para una solución negociada que favorezca intereses representados.

Se busca que el derecho de las partes en conflicto, que ya existe se modifique o si no existe lograr su creación, por medio de la negociación colectiva materializada en un pacto colectivo o un convenio colectivo de condiciones de trabajo, instrumentos que una vez suscritos y homologados se convierten en ley profesional entre las partes y sus disposiciones son de aplicación general, para todos los trabajadores que prestan sus servicios en un centro de trabajo determinado, sindicalizados o no. Artículo 50 del Código de Trabajo.

4.4. La problemática en la conformación del Comité Ad Hoc

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 34 el derecho de asociación, el cual aplicado en materia laboral, la organización es poco aceptada por los entes patronales. Los trabajadores al tener ciertos problemas que les afecten en su lugar de trabajo, pueden hacer llegar sus peticiones al patrono, quien deberá atenderlas si se plantearon en forma respetuosa y si lo creen conveniente podrán acordar la actuación de un amigable componedor, antes de acudir a la vía judicial.

La inseguridad jurídica en la conformación de comités ad hoc, no ha permitido la formación de esquemas de actividades en el campo sindical, en



las cuales de forma continua existe una evolución de la misma necesidad de los trabajadores de superar la problemática en la cual se desenvuelven sus organizaciones y la represión que la mayoría de las veces están obligados a eludir. La problemática radica en la falta de seguridad y estabilidad laboral que tienen los trabajadores de organizarse y hacer peticiones al patrono como grupo coaligado, porque el solo hecho de ser parte de un comité ad hoc, no les garantiza la estabilidad laboral y pueden ser objeto de un despido directo o indirecto.

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

Si bien es cierto debe informarse a la Inspección General de Trabajo, de la conformación de un grupo coaligado Comité Ad Hoc, dentro de los cinco días siguientes a la conformación de dicho ente, según lo establecido en el Artículo 376 del Código de Trabajo, el aviso o reconocimiento no es suficiente para que se respete la inamovilidad y se dé la negociación.

El desconocimiento del trabajador guatemalteco sobre la ineficacia del aviso a la Inspección General de Trabajo, lo deja en estado de indefensión, puesto que el Patrono puede tomar acciones e incluso despedirlo, sin que exista inamovilidad en su puesto de trabajo.



Dicha vulneración en puesto de trabajo respecto a la estabilidad, no permite la constitución de una organización ad hoc y no se organiza el grupo de trabajadores de una entidad que por un acto libre, tomen la decisión de adquirir la calidad o condición de una entidad previa a una formación sindical, pero dicha inseguridad afecta su continuidad laboral.

El fundamento del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición y consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. La sencilla coalición o unión de los trabajadores, al no ser permitida la suspensión colectiva de labores, sería únicamente un derecho ilusorio, debido a que se encontraría bajo la reducción del simple derecho de petición ante el patrono.

Muchos trabajadores coaligados, acudían a un órgano jurisdiccional de trabajo con la finalidad de plantear el conflicto y obtener las prevenciones judiciales y las mismas eran otorgadas sin mayores requisitos. Es a partir del año 2018, los jueces de admisibilidad, requieren a los trabajadores, que deben acreditar el agotamiento de la vía directa con el patrono y si no rechazaran la demanda, lo que representa desventaja para los miembros del Comité Ad Hoc, lo cual hace necesario analizar la funcionalidad de su conformación y la seguridad jurídica de estabilidad laboral que representa la vía directa y el aviso a la Inspección General de Trabajo, por lo expuesto, se hace necesario establecer la siguiente reforma legal al Código de Trabajo.



“Artículo 376. Cada vez que se forme uno de los consejos o Comités de que habla el Artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento, lo cual garantiza y reconoce su inamovilidad. Los órganos jurisdiccionales, en el caso de que algún miembro del Consejo o Comité Ad Hoc, sea objeto de represalias o despido injustificado, decretarán su reinstalación inmediata”



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, la rama del derecho laboral tutela el derecho de cada uno de los trabajadores a su asociación en un comité ad hoc, evitando con ello que se encuentre en desventaja ante los patronos al momento de un conflicto laboral. En el ámbito laboral guatemalteco, son pocas las empresas que aplican el arreglo directo como mecanismo para resolver los conflictos económicos sociales entre los patronos y los trabajadores, por el contrario la mayoría de entes patronales, al momento de conocerse la conformación de un grupo coaligado, tomas medias drásticas para destruirlo o evitar actividad.

La falta de certeza jurídica de la inamovilidad laboral de la cual gozan los trabajadores organizados, así como el desconocimiento de los derechos laborales, evita que se utilice la vía directa o el arreglo directo para solucionar un conflicto. Lo anterior hace necesario que se realice una reforma legal específica al Artículo 376 del Código de Trabajo. El legislador debe normar la efectiva inamovilidad de los miembros de un Comité Ad Hoc, desde el momento mismo de la conformación del grupo coaligado, quienes deben gozar de la estabilidad laboral, desde el momento de dar el aviso a la Inspección General de Trabajo, determinando que, en el caso de suscitarse un despido o represalias en contra de uno de los integrantes, podrán acudir a un órgano jurisdiccional, con la finalidad de solicitar la reinstalación o el cese de las represalias.





BIBLIOGRAFÍA

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

DE LEÓN DÍAZ, José Benigno. **Derecho colectivo de trabajo, reglamento interior y contrato colectivo de condiciones de trabajo**. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 1955.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Globalización y relaciones laborales**. Universidad de la República de Uruguay. 1999.

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

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

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

GARCÍA VILLATORO, Flor de María. **Deslinde entre el conflicto colectivo de carácter jurídico y el conflicto colectivo de carácter social**. Tesis. Centro Universitario de Occidente. División de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Quetzaltenango, Guatemala: (s.e.), 1992.

KROTOSHIN, Ernesto, **Tratado practico de derecho del trabajo**. Argentina: Ed De Palma, 1955.

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



LÓPEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo**. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Argentina: Ed. Depalma, 1978.

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

SAPPIA, Jorge. **Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales**. Oficina Internacional del Trabajo. Lima, Peru. 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S. A., 1973.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 y sus reformas. 1961.

Convenio 98. Derecho de sindicalización y negociación colectiva. De la Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1949.

Convenio 154. Negociación colectiva. De la Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1980.