

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

**MEDIDAS PRECAUTORIAS O PREVENTIVAS DICTADAS POR LOS ÓRGANOS
JURISDICCIONALES EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE
TRABAJO**

MARTA ELVIRA SALAN AMEZQUITA

GUATEMALA, MAYO DE 2023

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

**MEDIDAS PRECAUTORIAS O PREVENTIVAS DICTADAS POR LOS ÓRGANOS
JURISDICCIONALES EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

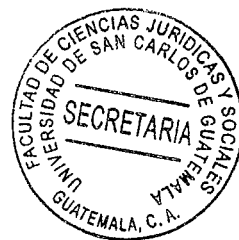
MARTA ELVIRA SALAN AMEZQUITA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2023

**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 Jeanette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johana Chevez Juárez

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).

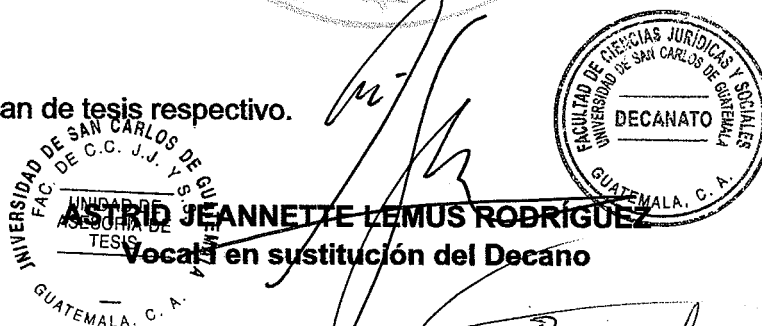


Atentamente pase al (a) Profesional, **BERNER ALEJANDRO GARCIA GARCIA**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARTA ELVIRA SALÁN AMEZQUITA, con carné **8314926**,
intitulado **MEDIDAS PRECAUTORIAS O PREVENTIVAS DICTADAS POR LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES**
EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO.

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.



Fecha de recepción 12 / 04 / 2021

Asesor(a)
(Firma y Sello)
Licenciado

Berner Alejandro Garcia Garcia
Abogado y Notario



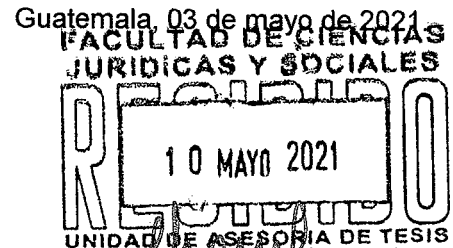
G&G ABOGADOS Y NOTARIOS



Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

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

Distinguido licenciado.



En cumplimiento al nombramiento de fecha veintidós de marzo de ²⁰²¹ ~~2020~~ ^{dos mil veintiuno} emitido por la unidad de tesis, como asesor de tesis de la estudiante MARTA ELVIRA SALAN AMEZQUITA con carné **8314926** la cual se intitula "**MEDIDAS PRECAUTORIAS O PREVENTIVAS DICTADAS POR LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO**"; *declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley*, por lo que me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; el trabajo de investigación trata sobre el estudio de las medidas preventivas o cautelares que dicta un juez al momento que se plantea un conflicto laboral de cualquier naturaleza, que solo protegen a aquellos trabajadores que son parte en el conflicto o bien, a quienes se hayan adherido al mismo, lo cual deja en total indefensión a los trabajadores que no plantearon el pliego de peticiones, pero cuyos intereses también están en él proceso, por lo que es importante que los jueces de trabajo y previsión social tomen en cuenta a la totalidad de trabajadores aunque no sean parte del conflicto.
- b) Los métodos utilizados de la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción, la analogía y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no solo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con las medidas precautorias o preventivas dictadas por los órganos jurisdiccionales en los conflictos individuales y colectivos de trabajo.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector. Asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso se utilizará como material de consulta para futuras investigaciones incluso propuesta de proyectos de ley.
- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que la investigación surge con los cuando los sindicatos de trabajadores o los grupos coaligados plantean el pliego de peticiones derivado de un conflicto de carácter

9 calle, 10-53 zona 12. Teléfonos. 56560505, 54604070

licalejandrogarcia@gmail.com

G&G ABOGADOS Y NOTARIOS



Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

económico social, los jueces de trabajo y previsión social, decretan medidas precautorias o cautelares, pero estas no benefician a todos los trabajadores del centro de trabajo, sino que se circunscriben a los trabajadores que plantearon el conflicto, es decir, a quienes firmaron el pliego de peticiones, lo cual es completamente contradictorio con el principio tutelar del trabajo, el cual supone que el derecho del trabajo posee una protección jurídica preferente para el trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral. Por lo expuesto, es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, adicione el Artículo 380 bis al Código de Trabajo, cuando se decreten medidas precautorias, estas deberán proteger a todos los trabajadores del centro de trabajo aunque no hayan planteado el conflicto colectivo de carácter económico social y en ningún caso, limitarse a un grupo de trabajadores; y además, que la inobservancia de este artículo, sea motivo de sanción para el juez de trabajo y previsión social, pues con ello se lograría darle relevancia al principio tutelar y al in dubio pro operario.

- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como del extranjero. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis que revisé de la bachiller **MARTA ELVIRA SALÁN AMEZQUITA**, cumple con todo lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo a usted con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,

Dr. Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

Licenciado
Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

Doctor en Derecho en Ciencias Penales – Universidad de San Carlos de Guatemala.
Maestro en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad de San Carlos de Guatemala
Máster en Ciencias Forenses – Universidad de Valencia, España / Universidad de San Carlos de Guatemala
Col. 12012

9 calle, 10-53 zona 12. **Teléfonos. 56560505, 54604070**

licalejandrogarcia@gmail.com



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

Reposición por: corrección de datos

Reposición emitida: 04/04/2022



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
10 de mayo de 2021.

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, INGRID BEATRIZ VIDES GUZMÁN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante MARTA ELVIRA SALÁN AMEZQUITA, con carné número 8314926, intitulado MEDIDAS PRECAUTORIAS O PREVENTIVAS DICTADAS POR LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSEÑ A TODOS"

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





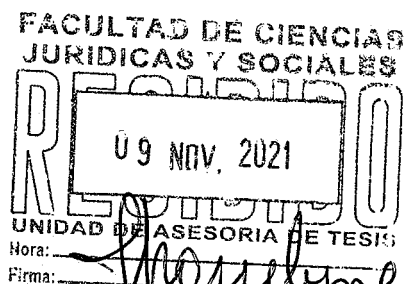
USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 09 de noviembre de 2021.

Director
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefatura de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimados señores:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **MARTA ELVIRA SALÁN AMEZQUITA**, la cual se titula **"MEDIDAS PRECAUTORIAS O PREVENTIVAS DICTADAS POR LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO"**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Ingrid Beatriz Vides Guzmán
Docente Consejero de la Comisión de Estilo





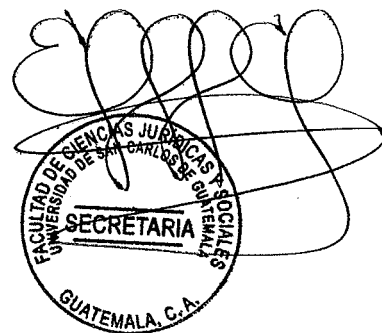
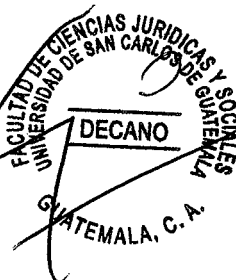
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de enero de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARTA ELVIRA SALÁN AMEZQUITA, titulado MEDIDAS PRECAUTORIAS O PREVENTIVAS DICTADAS POR LOS ORGANOS JURISDICCIONALES EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO. 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/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la vida y la sabiduría, por ser quien me dio las fuerzas para llegar hasta la meta.

A MIS PADRES:

Narciso René Coronado Pellecer Aurora Raquel Amezquita Mogollón de Coronado (Q.E.P.D).

A MIS HERMANOS:

Nina, René y Alejandro (Q.E.P.D).

A MIS SOBRINOS:

Hans, Pyter, Iván, Carolina, Rachel, Ivón, Karín, Ivette y Omar (Q.E.P.D).

A MIS AMIGOS:

Lic. Gilmar Lara, Fisioterapeuta Josué Barahona, por su apoyo incondicional.

A:

La gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser el centro de estudios donde me he formado como profesional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi agradecimiento por ser el pilar de mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

La investigación es de tipo cualitativa. La rama cognoscitiva que pertenece al derecho laboral. El contexto diacrónico es el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala; el contexto sincrónico es del año 2017 al 2020. Los sujetos de estudio lo constituyen los trabajadores sindicalizados, los comités ad hoc de los centros de trabajo, los jueces de trabajo y previsión social, los magistrados de las salas de apelaciones de trabajo y previsión social, así como los patronos. El objeto de estudio lo constituyen las medidas precautorias y los conflictos jurídicos o de derecho, así como los de carácter económico social.

El aporte académico es para que se beneficien los trabajadores de los centros de trabajo en los cuales se plantean conflictos jurídicos así como de carácter económico social, para que al momento que los jueces de trabajo y previsión social, así como las salas de trabajo y previsión social, dicten medidas precautorias, tomen en cuenta la protección jurídica de todos los trabajadores de la empresa y no solamente a quienes plantearon el conflicto, para que de esta manera se cumpla con el principio protector que es el pilar del derecho laboral.



HIPÓTESIS

Las medidas preventivas o cautelares que dicta un juez al momento de que se plantea un conflicto laboral de cualquier naturaleza, solo protegen a aquellos trabajadores que son parte en el conflicto o bien, a quienes se hayan adherido al mismo, lo cual deja en total desprotección a los trabajadores que no plantearon el pliego de peticiones, pero cuyos intereses también están en juego, por lo que es importante que los jueces de trabajo y previsión social tomen en cuenta a la totalidad de trabajadores aunque no sean parte del conflicto. El metodo que se utilizó fue el inductivo.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó, porque se determinó que los jueces de trabajo y previsión social, solo protegen a los trabajadores que plantearon el conflicto de carácter económico social cuando dictan medidas precautorias; así también, porque se estableció la falta de protección para los trabajadores de los centros de trabajo donde se origina el conflicto laboral. Los métodos utilizados para la comprobación de la hipótesis fueron: el inductivo y el analítico, por medio de los cuales se comprobó la falta de aplicación del principio protector cuando los jueces de trabajo y previsión social dictan medidas precautorias luego de plantearse la demanda colectiva. El tipo de investigación utilizada fue la bibliográfica.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Nociones generales en los conflictos de trabajo.....	1
1.1. Las partes en las relaciones individuales de trabajo.....	1
1.2. Trabajador de la iniciativa privada.....	4
1.3. Representantes del patrono.....	9
1.3.1. El intermediario.....	14

CAPÍTULO II

2. Las partes en las relaciones colectivas de trabajo.....	17
2.1. Grupos coaligados.....	17
2.2. Comités ad hoc.....	20
2.3. El sindicato de trabajadores.....	22
2.4. El sindicato patronal.....	26
2.5. La representación de las partes en el sector privado.....	28
2.6. La representación de las partes en el sector publico.....	30

CAPÍTULO III

3. Conflictos de trabajo.....	33
3.1. Antecedentes.....	33
3.2. Definición.....	34
3.3. Naturaleza jurídica.....	35
3.4. Estructura del conflicto.....	37
3.5. Tipos de conflicto.....	39
3.6. Clasificación de los conflictos.....	41
3.7. Formas de solución de conflictos.....	43



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de las medidas precautorias proferidas dentro de los procesos judiciales.....	45
4.1. Las medidas precautorias o preventivas.....	45
4.2. Clasificación.....	46
4.3. Providencias de urgencia.....	49
4.4. Presupuestos para que se decreten.....	50
4.5. Procedimiento del conflicto colectivo de carácter económico social.....	51
4.6. Propuesta de reforma al Código de Trabajo.....	58
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	 61
BIBLIOGRAFÍA.....	63

INTRODUCCIÓN



El problema radica en que para algunos justadores, las medidas de prevención o cautelares que se dictan al momento que se plantea un conflicto de trabajo, no protege a todos los trabajadores del centro de producción en el que se generó el conflicto, pues solamente a quienes se adhieren al mismo y a quienes son parte directa de este, lo cual es totalmente opuesto al principio tutelar y al principio protector, los cuales son de suma importancia en materia laboral, tomando en consideración que la clase trabajadora posee carácter preferente como lo regula el Código de Trabajo, así como las leyes de trabajo y previsión social.

El objetivo general fue analizar las medidas precautorias o preventivas dictadas por los órganos jurisdiccionales en los conflictos individuales y colectivos de trabajo. Se alcanzó el objetivo general, pues se determinó, a través de lecturas de diversas fuentes bibliográficas que los jueces de trabajo y previsión social, solo protegen a los trabajadores que plantearon el conflicto de carácter económico social cuando dictan medidas precautorias.

En la hipótesis se menciona que las medidas preventivas o cautelares que dicta un juez al momento de que se plantea un conflicto laboral de cualquier naturaleza, solo protegen a aquellos trabajadores que son parte en el conflicto o bien, a quienes se hayan adherido al mismo, lo cual deja en total indefensión a los trabajadores que no plantearon el pliego de peticiones, pero cuyos intereses también están en juego, por lo que es importante que los jueces de trabajo y previsión social tomen en cuenta a la totalidad de trabajadores aunque no sean parte del conflicto. Se comprobó la hipótesis, pues se determinó la falta de protección para los trabajadores de los centros de trabajo donde se origina el conflicto laboral.

El contenido capitular es el siguiente: en el capítulo primero, se estudian las nociones generales de las partes en las relaciones individuales de trabajo; el capítulo segundo, hace referencia a las partes en las relaciones colectivas de trabajo, en las que se incluyen a los sindicatos, los comités ad hoc y la representación de las partes en el sector privado y público; en el capítulo tercero, se estudia el conflicto de trabajo, las teorías del mismo, su



clasificación e importancia; y en el capítulo cuarto, se analiza el tema central que da origen a la investigación que se refiere a las medidas preventivas o cautelares que dicta un juez al momento de que se plantea un conflicto laboral de cualquier naturaleza, así como también se propone una reforma al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En la investigación se utilizaron los siguientes métodos: inductivo, deductivo, analítico y sintético. Se utilizó la técnica documental y bibliográfica.

Es de suma importancia que se beneficien los trabajadores de los centros de trabajo en los cuales se plantean conflictos jurídicos así como de carácter económico social, para que al momento que los jueces de trabajo y previsión social, así como las salas de trabajo y previsión social, dicten medidas precautorias, tomen en cuenta la protección jurídica de todos los trabajadores de la empresa y no solamente a quienes plantearon el conflicto, para que de esta manera se cumpla con el principio protector que es el pilar del derecho laboral, ya que las leyes de trabajo y previsión social hacen referencia a esta protección tanto nacional como internacional.



CAPÍTULO I

1. Nociones generales en los conflictos de trabajo

En el derecho laboral y en las relaciones de trabajo, es común hablar de partes, es decir, los sujetos constituyen estas, entre los que destacan: los patronos, los trabajadores, los representantes del patrono y los intermediarios.

1.1. Las partes en las relaciones individuales de trabajo

El patrono es: “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrono de aquel lo será también de estos”.¹

La persona física es importante estudiarla, así como la persona moral porque ambos son sujetos de derechos y obligaciones conforme a la legislación guatemalteca, por lo que en el ámbito del trabajo, también es importante su estudio, más tratándose de la persona física.

Este concepto, mejora la Ley de 1931, que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrono alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia de un documento. Este nuevo concepto, introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

¹ Briceño Ruis, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 155.



La palabra patrono deriva del latín pater onus, que quiere decir: “carga o cargo de padre, era el nombre con que se designaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto de otras”.²

La afirmación anterior se equipara al padre con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó hasta llegar a considerar al patrono como explotador de servicios.

“El empleador es aquel que de forma directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio. En otros términos, el empleador contrata personal bajo su subordinación”.³

Las actividades del empleador pueden ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble, que construye por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra.

Se entiende por patrono o empresario a aquella parte que en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo; la ley vigente tiene el inconveniente de emplear el verbo utilizar, término que se traduce en

² **Ibíd.** Pág. 156.

³ De Pozzo, Juan. **Derecho laboral.** Pág. 32.



usar con beneficio, lo que permitiría entender que la relación laboral depende del aspecto económico directo que reporte, interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación.

Patrono es la persona moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores; si se considera al patrono como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador se tenga por objeto permitir el lucro. En realidad a los patronos solo les interesa el lucro derivado de la actividad que desempeña el trabajador.

La doctrina afirma: “No todo aquel que encarga un trabajo es patrono, ni tampoco todo el que trabaja es trabajador, al menos cual sujetos laborales y político-laborales típicos de ahí que la definición de uno y otro sean necesaria a fin de fijar con cierta exactitud, los elementos o requisitos indispensables para caracterizarlos”.⁴

El patrono es la persona que dirige la actividad agrícola, comercial o industrial, corre los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros, incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa para que exista una buena marcha de todas las actividades relacionadas con la actividad de producción que servirá para beneficio del patrono y el trabajador.

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 163.



Según la doctrina: “Se designa el nombre de patrono o empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción, pone en actividad su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado”.⁵

Esta definición demuestra que debe existir un medio de producción para que una persona pueda utilizar los servicios de los trabajadores, ya que constituirá la fuente en la cual se pagará el salario al empleado.

El Artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa: “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Aquí se evidencia que puede ser persona individual o jurídica la que contrata a los trabajadores sin importar la clase de trabajo que sea, pero debe existir un contrato de trabajo o simplemente una relación de trabajo, pueden ser también varios trabajadores o uno en particular.

1.2. Trabajador de la iniciativa privada

“El derecho de trabajo ha venido cada día adaptándose a lo que es su objetivo en la sociedad, pero para eso el trabajador ha pagado el precio con el sacrificio de sudor, para ir obteniendo derechos y garantías, ya que es la profesión universal del hombre, puesto

⁵ De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 151.



el trabajo constituye el empleo natural de las fuerzas y aptitudes; en consecuencia **trabaja** el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre”.⁶

La legislación paralela a la de vivir y la ley de Dios, es para el hombre, la de trabajar; pues el trabajo se menciona desde la Biblia en el antiguo testamento, específicamente en Génesis 3: 17: “Maldita la tierra por tu causa; con fatiga comerá el pan hasta que tornes la tierra”.

El trabajo es entonces esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza; trabajar quiere decir entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio, jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esta actividad.

A este enfoque laboral estricto cabe agregar a otros significados de relieve: “Pues toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de la empleo, puesto, cargo, profesión, dificultad, obstáculo, operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a un fin”.⁷

Hay trabajadores de la iniciativa privada y empleados públicos: los del sector público son personas que laboran dentro de alguna dependencia del Estado, ya sea centralizada, descentralizada o autónoma, a estos se les denomina servidores públicos, los que se dividen en funcionarios públicos y empleados públicos. Pero también hay trabajadores de la iniciativa privada, pero la característica de estos, es que trabajan para una persona

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 277.

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 754.



particular, es decir, que no tienen nada que ver con el Estado. Ya sea trabajadores de la iniciativa privada o del sector público, deben realizar esfuerzos físicos, intelectuales o ambos, con el objeto de satisfacer una necesidad económica útil aun cuando no logre el resultado.

Afirma la doctrina: “Trabajadores son solo las personas físicas y que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse por aquellas”.⁸

No quiere decir lo expresado que una persona abstracta en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí sola y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras personas físicas en el caso que efectivamente realizaran la prestación.

También la doctrina afirma que: “El trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues si así fuera quedan descartados los ociosos. Todos los habitantes del país son trabajadores, pues el derecho del trabajo se alude con esa voz trabajador subordinado, es decir, que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con la cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”.⁹

Nótese que el trabajo debe ser por cuenta ajena, esto quiere decir que se trabaja para otra persona, de modo que si una persona labora por su cuenta, no puede considerarse

⁸ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 449.

⁹ De la Cueva. **Op. Cit.** pág. 450.

Nótese que el trabajo debe ser por cuenta ajena, esto quiere decir que se trabaja para otra persona, de modo que si una persona labora por su cuenta, no puede considerarse trabajador, pues no cumple con todos los requisitos para considerarse de esta manera, pues hay que tener en cuenta que está bajo las órdenes del patrono.

La idea de la subordinación la refuerza la doctrina: “Se entiende por trabajador, al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con el convenio o con el uso o costumbre”.¹⁰

Se evidencia que se trata de personas que prestan su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial, pero ese salario debe ser el convenido o el que establece la ley en su caso.

Pero hay que ver la regulación de la legislación, pues el Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa: “Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Se trata de una completa subordinación, esto es estar bajo las órdenes del patrono o del delegado de este en todo momento, de modo que se le asignan tareas específicas a los

¹⁰ Zamora y Castillo, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 540.

Ahora bien, la definición tanto doctrinaria como la del Código de Trabajo, contienen diversos elementos que se mencionan a continuación:

- a. Sujeto obligado que es la persona física.
- b. Objeto de la obligación, que es la prestación del servicio intelectual, materia o de ambos géneros.
- c. Naturaleza de la prestación, que se refiere a la subordinación ya sea del patrono o del delegado de este.
- d. Sujeto favorecido o beneficiado, que es la persona física o moral únicamente.

El trabajador, como sujeto presenta diversas características que es necesario mencionar a continuación:

- a. “Solo la persona física individualmente considerada puede trabajar, excluyendo a las personas jurídicas de este aspecto.
- b. Los sindicatos, las asociaciones no pueden tener el carácter de trabajadores, ya que se conforman por la unión de estos.
- c. Deben obtener una remuneración por el trabajo desempeñado.
- d. Deben estar subordinados a un patrono”¹¹.

La prestación de los servicios no debe transferirse a ninguna persona, ya que es personalísima, tampoco puede negociarse de ninguna manera o cederse. Una persona inicia la actividad con el propósito de no interrumpir la misma, de modo que la esencia de prestar el trabajo es por tiempo indeterminado.

¹¹ Briceño. **Op. Cit.** pág. 193.

Cabe resaltar que existió una clasificación de los trabajadores ubicados por el color de la camisa, fue una costumbre que se refería a los trabajadores que desempeñaban oficios, Así pueden clasificarse los trabajadores. Cuello blanco serían aquellos que se encargan de tareas de oficina, administrativos, ejecutivos. Cuello azul: habitualmente trabajadores de industria, fábricas y talleres. Serían obreros, operarios, oficiales, mecánicos. Cuello rosa: son aquellos del sector servicios, sanidad, educación, trabajador doméstico. Cuello verde: hace referencia al trabajador dedicado a sectores de la economía social o tercer sector y de la economía sostenible, ver sostenibilidad y desarrollo sostenible.

1.3. Representantes del patrono

La palabra patrono se utiliza en el lenguaje corriente, aunque también se le denomina patrón algunas veces; pero es necesario traer a colación una serie de ideas se necesita traer a colación una serie de acepciones de representantes del patrono y del trabajador.

Es importante conocer la historia del patrono, pues la etimología evidencia que su función era la de proteger, pero al mismo tiempo asignar tareas a los trabajadores, algo que en la actualidad se desnaturalizó por completo, pues a los patronos solo les interesa el ánimo de lucro y la protección queda inconclusa.

Los patronos pueden ser personas individuales y dentro de esta clasificación se encuentran: por una parte los auxiliares del patrono, pues al tenor del Código de Trabajo son los representantes del patrono: estos son personas que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

- a. En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, es fundamental el marco poblacional del trabajador en torno al sistema social de este, de modo que el trabajador es quien trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico.
- b. Por tecnicismo del trabajador, se le ha denominado inicialmente en las reivindicaciones cuales contemporáneas, pues las mismas se deben a la lucha constante que los trabajadores tuvieron que realizar para mejorar sus condiciones en que se encontraban.
- c. La palabra trabajadora, que comprende obreros y empleada, es el término preferente y preferido por la actividad para referirse al sujeto del contrato de trabajo o de la relación laboral que presta sus servicios remunerados.
- d. La característica del derecho del trabajo y la política laboral en este sujeto es el principal y la razón de ser de esta disciplina jurídica, lo cual se da por la protección que se le debe brindar a este.

En el orden de ideas anterior, el termino representantes, da la pauta de sustitución, pero se da en el caso del patrono, o sea que una tercera persona actúa en lugar del patrono, pero con el trabajador posee una relación directa, debiendo el trabajador obedecer de esta forma al representante.

El Artículo 4 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, literalmente preceptúa: "Son las personas individuales que ejercen a nombre de este, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores,

administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquellos los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato de trabajo”.

La definición anterior se aplica a cualquier relación laboral, pues en las empresas modernas, es fenómeno común que el dueño cuenta con sobrados recursos, se desentienda de la gestión técnica y labora; además, cuando las empresas están constituidas en forma de sociedad, sin hegemonía determinada en el capital social, resulta forzoso que su dirección y administración la ejerza una persona física o un conjunto de ellas que no son los dueños de la empresa o de la totalidad de ella, en uno y otro caso, actúan representantes o mandatarios.

El Artículo 350, segundo, tercero y cuarto párrafos, establece: “Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél”. Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa, o sea que son trabajadores importantes.

Esta clasificación no puede dejarse de lado, ya que es común encontrarla en determinadas empresas pero utilizan la denominación cargos de confianza aunque se trate de los cargos

de representación o de dirección; los patronos necesitan de estas personas porque deben tener personas en quienes puedan encomendar sus funciones para la adecuada marcha de la empresa y mantener el buen orden en la productividad y en el trato con los trabajadores.

Los cargos anteriores forman parte de la representación patronal, pues los directores, administradores o gerentes, poseen responsabilidad solidaria con el empresario, de modo que la representación patronal conlleva bastante responsabilidad, puesto que una persona obra en nombre de otra sin afectar los resultados jurídicos del acto realizado.

Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esta peculiaridad en cuanto a su término que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir, ya que son personas que los patronos escogen porque pueden responder a sus intereses cuando el caso lo amerite como en los juicios de trabajo en que sean demandados.

La representación sirve para la sustitución, de modo que los derechos y obligaciones que resultan del negocio celebrado en nombre de otro se lleve a cabo como si el titular estuviera presente y es: “La que el derecho positivo establece con carácter imperativo y complementario de la capacidad de determinadas personas, sin posibilidades físicas o mentales plenas o por causas especiales”.¹²

Dentro de la representación legal de las personas físicas hay dos géneros: el que determina la ley en su encarnación personal; y aquel que se limita a regular, aunque permita en

¹² Molina, Luis Fernando. **Nociones de derecho laboral**. Pág. 79.

ocasiones la designación del representante. En las personas abstractas, en ellas juega un papel la representación legal de otra forma, pues necesitan de alguien a través de quién actuar dentro del mundo de lo jurídico.

La doctrina afirma que: “Es evidente que alguien ha de obrar por la persona abstracta para que pueda desenvolverse en la esfera jurídica, sin lo cual no puede obtenerse reconocimiento, ni subsistir, de desaparecer de tal representación”.¹³

Cuando el patrono es una persona moral, no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o de administración de las empresas; requiere de personas físicas que lo representen. El patrono, persona física, también necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores, la representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

No debe confundirse al representante del patrono con el trabajador de confianza cuando se habla de funciones de dirección o de vigilancia, estas caen dentro de la esfera del trabajador de confianza, si son de carácter general; todo trabajador de confianza, que realiza dichas funciones, es representante del patrono.

Resulta necesario mantener la figura del trabajador de confianza, el representante del patrono ejercerá funciones que comprometen al patrono frente a los trabajadores; así cuando concede menos horas de trabajo, aumento de salario, pago de horas

¹³ Cabanellas. Op. Cit. pág. 704.

extraordinarias, labores en día de descanso, entre otros. En las relaciones laborales de interés privado, se entiende conferida la representación legal de las asociaciones y sociedades a la persona o junta que las dirige; claro que esta sea individual o colectiva puede ser designado libremente en el acto constitutivo en las reuniones y asambleas de sus integrantes.

1.3.1. El intermediario

El Artículo 5 del Código de Trabajo define el intermediario como: “toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

Se puede establecer que la figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado; es decir, quien presta el servicio no es el que contrató sino un tercero; Explicándolo con palabras sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos, pues él en realidad nada tiene que ver en la relación laboral. La doctrina menciona una clasificación del intermediario que es la siguiente:

- a) “El agente colocador, es aquella persona que se dedica a crear una relación entre las partes, donde se pone en contacto con una persona que necesite de los servicios de otra y a la vez se pone en contacto con la persona que pueda prestar este servicio para

que ambos creen una relación laboral, en donde el agente colocador recibirá como remuneración una comisión previamente pactada. Seguidamente al recibir la comisión termina la comunicación con ambas parte, su relación con ellas es temporal.

- b) El *cuasi* contratista a diferencia del agente colocador tiene una relación más estrecha y permanente con las partes y obtiene una ganancia
- c) Intermediario típico también es conocido como comerciante, ya que el saca una ventaja de los bienes, es decir que el lucra con estos en la diferencia de precio entre el que compra el bien y el que lo vende. En el ámbito laboral este bien es el trabajo o esfuerzo del trabajador”.¹⁴

Se puede hacer notar con la afirmación del referido autor que la condición indispensable para hablar del intermediario estriba en la presencia de un tercero dentro de una relación, esta será una persona interpuesta, intermediaria. En el caso de la relación de trabajo, la persona que interviene lo hace cumpliendo ciertas actividades que le son delegadas por un patrono, como la contratación, el acuerdo de las distintas condiciones en la prestación del servicio y otras. Como resulta evidente, el intermediario lo puede ser únicamente respecto de la persona del patrono y no del trabajador.

Se evidencia que la importancia u objeto de la figura del intermediario radica en el propósito de defender el contrato de trabajo y al trabajador en relación con las actuaciones de una

¹⁴ Villagrán Flores, Erick Salvador. **Análisis jurídico y doctrinario sobre la discriminación en la publicación de ofertas de trabajo.** Pág. 28.

serie de personas que, haciendo parte del rodaje de la empresa, es decir, que a veces, el patrono necesita de terceras personas para captar trabajadores, y es donde el intermediario entra en juego.

Los llamados intermediarios responden en ocasiones conjuntamente con el verdadero patrono por la vía de la solidaridad, se trata de dos modalidades diferentes de representación del patrono, que presentan dos diferentes maneras de actuación de la ley en defensa de los trabajadores.

Un aspecto importante del intermediario es la temporalidad, aspecto que se observa en el Artículo 5 del Código de Trabajo, porque claramente se refiere a que los trabajadores van a ejercitar algún trabajo en beneficio del patrono, lo que denota que cuando se termine este trabajo, ya no será necesaria la presencia del trabajador.

No se puede utilizar la intermediación para ejecutar permanentemente la actividad principal; dicha actividad es aquella para lo cual fue contratado con exclusividad el trabajador no debiendo trasladársele a ninguna otra porque de lo contrario, constituiría un cambio de condiciones de trabajo y da derecho al trabajador para el reclamo ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de esta manera se podría sancionar al patrono renuente.

CAPÍTULO II



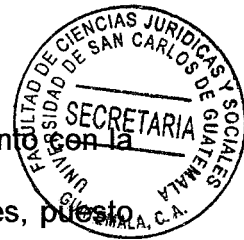
2. Las partes en las relaciones colectivas de trabajo

A diferencia de las relaciones individuales de trabajo, donde solamente interviene un trabajador y un patrono, en las relaciones colectivas, se habla de la agrupación de trabajadores para defender sus intereses, ya que ha quedado demostrado que por sí solo el ser humano no es capaz de sobresalir en algunos aspectos, sino que necesita de otros sujetos para que sus derechos se mantengan incólumes y a esto obedece este capítulo, pues ya no se habla de un trabajador, sino de grupos coaligados o sindicatos que luchan con tra la preponderancia laboral.

2.1. Grupos coaligados

La historia de los grupos coaligados es relativamente reciente, tal como se muestra en los archivos históricos: “se llega al término de la Edad Moderna. A fines del siglo XVIII la actitud general de los países europeos —y de los recientes Estados Unidos, en América— era de represión de las coaliciones; una represión agudizada por la creciente magnitud del problema, pues éstas proliferaban al compás de la revolución industrial, pero con raíces viejas echadas en la misma organización gremial. La coalición, que era un hecho, suponía jurídicamente un delito, al estimarse atentatoria al bien común, concretado en orden positivo de la concurrencia económica”.¹⁵

¹⁵ Diéguez Cuervo, Gonzalo. **Notas sobre la evolución del derecho de coaliciones.** Pág. 7.



Se puede apreciar que la historia de las coaliciones de trabajadores comenzó junto con la revolución industrial, la cual tenía como objeto la explotación de los trabajadores, puesto que en dicha época los trabajadores eran explotados a todas luces, especialmente con jornadas extenuantes y salarios bajísimos, de modo que los trabajadores de los talleres y fábricas se vieron en la necesidad de asociarse con otros para frenar los abusos de los patronos, de modo que la unión de estos contribuyó a las mejoras de las relaciones de trabajo.

En Guatemala se tienen antecedentes de la coalición de los trabajadores con las mutualidades de principios del siglo XIX, siendo estos: “Las denominadas asociaciones mutualistas (1821-1918), quienes haciendo uso del derecho general de asociación, conformaron agrupaciones de trabajadores artesanales, quienes laboraban por cuenta propia, que perseguían fines que se limitaban al socorro y auxilio mutuo o al estudio. Estas agrupaciones no perseguían fines, reivindicativos, ni se planteaban la lucha de clases. Sin embargo, fueron la génesis del movimiento que en el período de 1919 a 1 1920 conformaron el primer movimiento sindical que perseguía causas reivindicativas de los trabajadores y que jugó un papel importante en las gestas políticas que en ese período derivaron en la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera”.¹⁶

La década comprendida de 1920 a 1930 constituye una etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, en la que se supera el modelo mutualista y se trasciende a una estructura organizativa que permite la conformación, dentro de un marco jurídico precario, para los movimientos sindicales. En ésta, se logran reivindicaciones importantes, tal es el

¹⁶ Fernández, Carlos Alberto. **Nadie debe perder la vida o la libertad por el derecho sindical**. Pág. 8.

caso de una jornada ordinaria de ocho horas, derecho a la sindicalización y a la huelga. Así mismo, se marcó el actuar de dichas agrupaciones dentro de un fuerte componente de participación e incidencia en la política nacional e internacional que el movimiento obrero sostenía.

Guatemala no se queda atrás en cuanto a regular la coalición de trabajadores, ya que la etapa de las mutualidades constituye el punto de partida de los grupos coaligados, por eso la etapa de las mutualidades es fundamental para garantizar el surgimiento de estos grupos, ya que los trabajadores se organizaban de acuerdo a su profesión u oficio, es decir, los gremios, pero tenían la misión de defender los intereses de su grupo.

La coalición es fundamental dentro del derecho colectivo del trabajo y la misma puede definirse la coalición de trabajadores como: “es la acción concertada por un cierto número de trabajadores o de dadores de trabajo con el fin de influir directamente sobre las condiciones de trabajo o de salario”.¹⁷

La definición es fundamental porque permite entender la importancia de la coalición como un grupo de trabajadores que se asocian para las mejoras de las condiciones de trabajo, pero principalmente las concernientes al salario y otra.

La coalición de trabajadores tiene sustento en el derecho de asociación, ya que este constituye un derecho regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual aplica para todo ámbito y el laboral no es la excepción.

¹⁷ Trejo, Anel Victoria. **Relaciones colectivas de trabajo**. Pág. 7.



2.2. Comités ad hoc

El término *ad hoc*, como puede apreciarse, se emplea para referirse a algo en concreto, a un asunto en particular, de manera que se utiliza esta palabra para un fin específico, y al aplicarlo a los conflictos laborales, da la pauta que se organizan los trabajadores por medio de estos comités para asuntos en particular, lo que implica que no pueden ser permanente.

Sin embargo, conviene transcribir el Artículo 374 del Código de Trabajo para entender más a fondo los grupos coaligados. “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores”.

Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités *ad hoc* o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Haciendo una interpretación de lo anterior, se puede denotar la importancia del comité *ad hoc*, el cual es fundamental para todo lo que se pretenda resolver en los centros de trabajo para que todos los trabajadores gocen de los derechos que les confiere la legislación laboral en todo momento. Por su parte el Artículo 375 del Código de Trabajo regula: “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las

veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local”.

La Inspección debe velar por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido puede exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

Esta norma demuestra que los integrantes del comité ah hoc y los patronos, sí llegan a un arreglo, deben redactar una acta en la que se soluciona el conflicto y copia de la misma se traslada a la Inspección General de Trabajo para que tenga conocimiento que la situación en discordia ya se dilucidó, pues el rol del inspector en este caso es velar por el cumplimiento de la legislación laboral, ya que no puede actuar como mediador, sino que la esencia del comité ad hoc es que por arreglo directo se soluciona la controversia.

Y el Artículo 376 del Código de Trabajo establece: “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”.

Esta norma es la que establece la única formalidad al formar grupos o comités ah hoc, y solamente es informar a la Inspección General de Trabajo, pero ojo, no constituye una

solicitud de autorización, sino un simple aviso, de modo que la inspección no posee facultad para denegar o aceptar la formación de dichos comités.

Haciendo un análisis de lo anterior, se llega a la conclusión que el comité ad hoc es un órgano compuesto por igual número de representantes de los patronos y de los trabajadores para la solución de los conflictos laborales de forma rápida, para el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social y arreglar de forma pacífica la controversia con base en la equidad.

2.3. El sindicato de trabajadores

La definición legal de sindicato se encuentra prevista en el Artículo 206 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, trabajadores independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

De la definición anterior se desprenden algunos elementos fundamentales que es importante resaltar:

- a. Asociación permanente, puesto que debe inscribirse en el registro de sindicatos.
- b. Implica la unión de trabajadores.
- c. Pueden unirse de la misma profesión u oficio o independientes.

d. Protegen los intereses de sus integrantes.

e. Los intereses son de índole económica y social.

La defensa de los intereses de su clase es el aspecto más importante, ya que deben buscar la reivindicación de sus derechos, ya sea para lograr ventajas como productores, eliminando la competencia entre trabajadores, sino que sea de beneficio para todos los trabajadores de la empresa y no solo los del sindicato.

El Artículo 211 del Código de Trabajo preceptúa: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases.

- a. “Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical para todos los trabajadores que deseen organizarse.
- b. tomar las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
- c. Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social, para promover la consulta y cooperación con los sindicatos de trabajadores”.

La norma contiene la defensa del derecho de asociación de los trabajadores en sindicatos, incluso es un mandato que se le ordena al Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues se debe analizar a profundidad dicha norma.

La literal a), regula el derecho de libertad sindical, aspecto que es necesario profundizar: “El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios”.¹⁸

La legislación guatemalteca sabe la importancia de la libertad sindical para los trabajadores, por lo que es oportuno traer a colación la definición anterior, ya que de forma explícita menciona que forma parte del derecho de asociación y este es un derecho humano, además, que es el requisito previo para la adecuada negociación colectiva.

La literal b) del Artículo 211 del Código de Trabajo, protege todos los derechos que se derivan de la libre sindicalización de los trabajadores, al grado que se deben respetar los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que regulan lo relativo a la libre sindicalización, específicamente el Convenio 87.

Pero los derechos que derivan de la libre sindicalización permiten explicar cuál es el contenido del derecho de sindicalización, para lo cual es importante analizar el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que los derechos de sindicalización son los siguientes:

¹⁸ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom->
(Consultado: 1 de marzo de 2021)

- a. "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
- b. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- c. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.
- d. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.
- e. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores".

Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así

como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores; pero todavía pueden subir un nivel más y es cuando forman federaciones y confederaciones.

La literal c) del Artículo 211 del Código de Trabajo, hace énfasis en el ase asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente, puesto que si se configura como un derecho, no puede cobrarse retribución alguna, ya que lo fundamental es la divulgación de la normativa laboral.

Y la literal d) del Artículo 211 del Código de Trabajo, hace referencia a la promoción y cooperación con las organizaciones representativas de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical, para que se vaya fortaleciendo la libertad sindical, de modo que el Código de Trabajo dejó prevista la defensa del sindicalismo, de modo que todo el análisis que se ha realizado hasta el momento, es para dejar clara la preocupación del Estado de Guatemala por el bienestar del trabajador, para que haya concordancia con la protección jurídica preferente que debe tener este.

2.4. El sindicato patronal

El Código de Trabajo, Decreto 1441 regula la posibilidad que los patronos puedan formar sindicatos, para lo cual conviene repasar la definición del Artículo 206 de dicho cuerpo legal: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes". Estos sindicatos existen en Guatemala, pero con otra denominación, la

más conocida y con mucho poder económico es el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras–CACIF–, del cual es importante tratar en este apartado.

“El CACIF se creó en un panorama político caracterizado por la lucha contra la amenaza comunista, avivada tras la muerte del presidente Carlos Castillo Armas, que nunca fue aclarada, y la convocatoria a elecciones. Todo enmarcado en la Guerra Fría. Por otra parte, el CACIF también dio inicio a sus actividades en un ambiente de optimismo por la integración del istmo centroamericano, no con miras políticas sino económicas con la expectativa de un futuro más promisorio para las actividades productivas”.¹⁹

Establecida la importancia de la organización conjunta del sector privado, el Comité Coordinador se constituyó definitivamente a partir de 1959, cuando se instaló en el edificio social de la Cámara de Industria de Guatemala, 3ª. Avenida 12-22, zona 1. Los estatutos del Comité fueron aprobados por medio de Acuerdo Gubernativo de fecha 24 de abril de 1961. Los dos primeros años fueron fundamentales para dejar en claro a todos los empresarios y organizaciones empresariales la importancia de la actividad coordinada, lo que estimuló su consolidación como el ente más representativo del empresariado organizado del país”.

Actualmente el CACIF tiene la visión de ser una institución sólida y representativa de la unidad del Sector Privado Organizado, con recursos, habilidades, institucionalidad moderna y objetivos claros. Como resultado, somos el referente obligado y respetado para la toma

¹⁹ <https://www.cacif.org.gt/nuestra-historia>. (Consultado: 1 de marzo de 2021).



de decisiones de políticas públicas, contribuyendo a que Guatemala se sitúe, en 10 años, en las primeras 60 posiciones del índice de competitividad global.

También tiene la misión de representar al sector privado organizado y coordinamos propuestas para impulsar la libre empresa, propiedad privada y Estado de Derecho, e incidimos en políticas públicas que generen un entorno positivo a la empresarialidad y al desarrollo del país.

A pesar de lo anterior, el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras –CACIF- solamente ha velado por los intereses de los empresarios, dejando a un lado a los trabajadores, siendo la antítesis de los sindicatos de trabajadores, ya que se ve una lucha constante en las mejoras laborales con el aumento de la economía a toda costa aunque esto perjudique a los trabajadores.

2.5. La representación de las partes en el sector privado

La representación se da con el arreglo directo y la vía directa en el sector privado, pues la negociación colectiva tiene como característica, otorgar la titularidad de provocación no solo a los trabajadores organizados en sindicato, sino también a los trabajadores no sindicalizados y que se agrupan en los comités *ad hoc*.

Del arreglo directo ya se habló en párrafos anteriores al tratar el tema del comité *ad hoc*, pues sirven para solucionar conflictos de forma rápida sin necesidad de acudir a los sindicatos, dando un simple aviso a la Inspección General de Trabajo, por lo que no se ahondará más de este tema.



Respecto a la vía directa, si es oportuno citar el Artículo 51 del Código de Trabajo, que en su parte conducente preceptúa: “Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores”.

Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.

Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

La vía directa constituye un trámite entre el patrono y el sindicato de trabajadores, donde se discute específicamente la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, pues tanto el patrono como los trabajadores, plantean sus propuestas.

Es un trámite extrajudicial para evitar a las partes que planteen el conflicto colectivo de carácter económico social, pero si definitivamente no hay arreglo, si es necesario plantear este, pues la vía directa, garantiza celeridad, siempre que haya acuerdo, ya que la lentitud

con la que operan los tribunales de trabajo y previsión social no permitirá que se solucione de forma rápida la controversia.

2.6. La representación de las partes en el sector público

La representación en el sector público, también se da en la vía directa, solo que la normativa aplicable en este caso es a Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que es importante analizar los aspectos más importantes de dicha normativa.

El Artículo 4 literal a) de la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa: “La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate.

Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado”.

Como se puede apreciar, la ley en ningún momento hace referencia al arreglo directo, únicamente a la vía directa, pero aquí es cuando los trabajadores del Estado se organizan por medio de sindicatos, ya que estos también tienen derecho a formar dichas asociaciones profesionales.



Los sujetos procesales en el caso de la vía directa están regulados en el Artículo 5 de la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “a) En la vía directa: por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores el Sindicato o comité *ad-hoc*, integrado en la forma establecida en el Artículo 374, del Código de Trabajo. Pueden intervenir además, cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público; y, b) En la Vía Jurisdiccional, conciliación.”

Lo que se quiere dar a entender con esta explicación, es que en el Estado, son las autoridades nominadoras las que intervienen, pero los trabajadores del Estado tienen derecho a formar sindicatos también, así como los de la iniciativa privada, pues con ello pueden hacer valer sus derechos de forma más fácil.

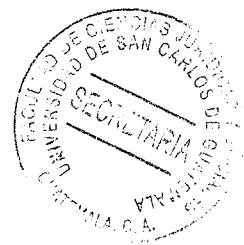
El Estado sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la Autoridad máxima del Ministerio Público, pudiendo acudirse en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada; por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité *ad-hoc*, establecido conforme la ley.

La norma en referencia remite a la aplicación del Código de Trabajo en lo concerniente a la integración de los comités *ah hoc*, pero también hace referencia a la vía directa, lo que implica que el arreglo directo no puede aplicarse para los trabajadores del Estado. Al llegar a la vía judicial, ya es porque se planteó previamente el conflicto colectivo de carácter económico social.



O sea que la idea de plantear el conflicto colectivo, es porque los trabajadores del Estado ya no pueden más, sino que necesitan que se les garanticen sus derechos de forma eficiente, pues al final, los trabajadores del sector público son trabajadores también, solo que prestan sus servicios en el Estado, concretamente en alguna dependencia bajo el cargo de alguna autoridad nominadora, o sea que es fundamental que se les garanticen sus derechos a ellos también, porque sin los trabajadores del sector público, no podría la administración pública hacer valer sus derechos.

CAPÍTULO III



3. Conflictos de trabajo

El término proviene de la palabra latina “*conflictus* que significa chocar, afligir, infligir. El conflicto es un evento que trasciende la esfera psíquica y que enfrenta a dos o más personas (actuando individual o colectivamente), en función de intereses, metas o propósitos, vinculados a bienes materiales o inmateriales, o actividades, que son percibidos como contrapuestos e imposibles de ser satisfechos al mismo tiempo”.²⁰

El conflicto se origina cuando se da una oposición de intereses, es cuando las partes no ceden en sus criterios entonces se da un choque o colisión de derechos o pretensiones y surge una división en el seno del trabajo.

3.1. Antecedentes

“Una perspectiva de relaciones humanas que prevaleció hasta la década de los setenta, planteaba que los conflictos son algo natural, inevitable y no siempre negativo. Pero será bajo una visión más actual, interactiva, que el conflicto no sólo es un fenómeno natural, sino que es incluso conveniente fomentarlo o estimularlo en un grado manejable ya que incentiva la creatividad, la reflexión y la eficiencia en la toma de decisiones, contribuyendo a la idea de logro. En realidad, el conflicto suele desarrollarse cuando dos o más individuos o grupos

²⁰ Da Silva, Orcoyen, Mariela Leles. **Métodos alternativos de resolución de conflictos**. 2014. Pág. 10.



poseen intereses o puntos de vista diferentes que defienden con firmeza. Aunque ello **no es** suficiente”.²¹

La historia de los conflictos no es tan antigua, ya que datan de la época en que los sujetos comenzaron a laborar bajo las ordenes de un patrono, aunque como se aprecia en la nota del autor, en la década de los 70 proliferaron los planteamientos de los conflictos, de modo que el trabajador tenía el derecho de reclamar, ya que es un derecho humano, pues desde las normas constitucionales se extiende esta protección, pues el conflicto surge cuando el trabajador hizo valer sus derechos ante la preponderancia patronal y no quiso por las buenas darles mejoras en las condiciones de trabajo.

3.2. Definición

Se define el conflicto como: “Lo más recio o incierto de un combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones. Situación difícil”.²²

Como se puede apreciar de las definiciones anteriores, el conflicto tiene diversas acepciones como por ejemplo combate, pleito, problema, controversia, pelea, lucha, contienda, litigio. Y el surgimiento del mismo es por intereses controvertidos de las partes, ya que las mismas están generalmente en desacuerdo y que es necesario llevarlas a su estado natural, es decir, resolver la controversia.

²¹ Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. **Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo.** pág. 1.

²² Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 199.

En las definiciones anteriores también se encuentran inmersos algunos elementos fundamentales a tomar en cuenta como: la intencionalidad del conflicto, por un lado; y su relación con un derecho, por otro lado. Un conflicto siempre va ser intencional, siempre va existir dolo, el ánimo de causar daño y perjuicio a otra u otras personas, ya que esta es la consecuencia directa del mismo. Al causar este daño y este perjuicio es donde el derecho debe entrar para aportar soluciones y evitar la prolongación del conflicto.

En virtud de lo anterior, se puede aportar una definición propia de conflicto de la siguiente manera: es la controversia surgida entre dos o más personas por diversas situación, ámbitos o materias que causa una situación de tensión, angustia, aflicción, culpabilidad entre quienes se desarrolle el mismo y que es necesario dilucidar por la vía adecuada.

En materia laboral, se habla de conflicto laboral o de trabajo, el cual consiste en toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte; y uno o más trabajadores, por la otra, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector. El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presta estados y procesos diferentes, por eso se expresa en sentido de choque, de combate, de contienda, de pleito, de litigio, entre otros. Los conflictos de trabajo son los choques que se producen como consecuencias de las relaciones individuales o colectivas.

3.3. Naturaleza jurídica

La doctrina ha unificado criterios en cuanto al surgimiento del conflicto y las formas de solucionarlos, pues las teorías sustentan la naturaleza jurídica. Es por ello que se presentan

dos teorías: una basada en las necesidades del usuario y la otra basada en una relación triangular del conflicto.

La teoría del conflicto de Burton establece que hay tres tipos de motivaciones: las necesidades, valores e intereses. Las necesidades son útiles para el buen desarrollo del ser humano de forma individual o como parte de la sociedad. Los valores son motivaciones que están culturalmente establecidos y especificados. Y los intereses son motivaciones que cambian conforme las circunstancias.

Según esta teoría, el pensamiento tradicional lleva a la creencia que los conflictos se originan por intereses y por lo tanto el individuo puede ser socializado y coaccionado. Sin embargo, tanto la teoría como la práctica revelan que los conflictos prolongados por necesidades humanas no son negociables, por lo tanto la resolución del conflicto depende de la satisfacción de esas necesidades.

“La teoría del conflicto de Galtung se basa en una estructura del conflicto que supone tres elementos: los aspectos actitudinales, comportamentales y la situación del conflicto. El aspecto comportamental construye sobre el actitudinal y lleva a la polarización comportamental y a la facilidad y disponibilidad de adoptar comportamientos destructivos, entonces la situación del conflicto es una incompatibilidad que ocurre dentro de un sistema basado en la persecución de objetivos necesidades, valores e intereses. Por todo lo anterior, el tratamiento del conflicto puede llevar a su resolución a través de trascenderlo del compromiso, la profundización, el ensanchamiento o el abandono”.²³

²³ Corte Suprema de Justicia. **Manual para el mediador**. Pág. 28.

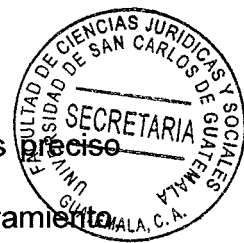
Es innegable la forma en que el conflicto pueda surgir de acuerdo a la primera teoría, ya que los valores son muy subjetivos, pues las costumbres y tradiciones de un lugar pueden generar un conflicto mientras que en otra cultura, no se da esta situación. Los intereses también son subjetivos, pues un conflicto puede surgir por aspectos sociales, religiosos, políticos, jurídicos, económicos y de otra índole. Quiere decir entonces que la primera teoría está basada en lo interno de la persona

La actitud, el comportamiento y la situación, a que hace referencia la segunda teoría, es más acertada y que toma en consideración no solo el aspecto subjetivo sino también la exteriorización de los pensamientos. El aspecto subjetivo va inmerso en esta teoría también, ya que a toda persona le surge una idea y es aquí donde entra el aspecto emotivo.

La solución que aporta esta teoría es simple, un cambio de comportamiento de quienes están en conflicto y su posterior abandono, lo cual a primera vista parece sencillo pero para que esto se lleve a cabo, una de las partes involucradas debe ceder para no hacer más grande el asunto.

3.4. Estructura del conflicto

También se le denomina plano del conflicto. Se refiere a todos aquellos supuestos que necesarios para que el conflicto pueda llevarse se dé, para hacer una comparación, es como los presupuestos procesales, es decir, todo aquello que debe existir para que se desarrolle el proceso. En este orden de ideas, la doctrina ha unificado criterios en cuanto a la estructura del conflicto, siendo tres elementos los característicos como las personas, proceso y problema. En el elemento personas, se incluyen a las personas implicadas en el conflicto,



incluyendo sus necesidades, emociones, pensamientos, percepciones, otros. Es preciso determinar quién está involucrado en el conflicto y conocer su nivel de involucramiento, influencia y cuál es el papel que desempeña dentro del mismo, de esto dependerá la buena resolución del mismo.

En el proceso, es la historia de cómo se ha desarrollado el conflicto, justo acá es donde surgen los resentimientos, la molestia, el rencor y la falta de comunicación. Por ello es preciso analizar las decisiones que las partes han tomado para solventar el conflicto y cuál ha sido la comunicación que han empleado, el mediador tendrá la tarea de propiciar una mejor comunicación, equilibrar a las partes y desarrollar un proceso más justo.

“El problema se basa en las situaciones y diferencias que enfrentan a las personas, de la causa del conflicto, por lo tanto, es importante que el mediador sepa distinguir si es por intereses, necesidades o posiciones, tanto superficiales como subyacentes, esto le ayudará a clarificar y descubrir temas que no salen a luz o bien a identificar características en común que puedan ayudar a arribar a un acuerdo”.²⁴

Hay aspectos que no pueden faltar en un conflicto: las personas y el problema. Primero debe haber dos o más personas que tienen pensamientos, ideas y comportamientos diferentes. Seguidamente, surge el problema y en este aspecto hay que conocer el grado de complejidad del mismo, el entorno y la situación, pero estos problemas deben ser solucionados por las partes que se encuentran en la controversia, de manera que es lo mejor que pueden hacer.

²⁴ *Ibíd.* Pág. 32.

Y por último, está el proceso, el cual tiene por finalidad que las partes involucradas en el conflicto arriben a un acuerdo y es en este aspecto donde se debe conocer los antecedentes, la intención de las partes en arribar al acuerdo y las posibles soluciones, se deben desarrollar diversidad de etapas para que lograr soluciones justas y equilibradas.

3.5. Tipos de conflicto

Es difícil concebir un solo tipo de conflicto, por lo que es oportuno que se traigan a coalición varios conflictos que pueden darse, pero hay que recordar que en el ámbito laboral, pueden darse estos, pues al final, ninguna disciplina jurídica está exenta que pueda surgir un conflicto de trabajo.

Los conflictos nacen porque alguna de las partes quiere sobreponerse a la otra, que por lo general es el patrono el que trata de oprimir a la clase trabajadora para agenciarse de más ganancia sin importarle las condiciones en que se encuentren los trabajadores, debido a que estos necesitan de un patrono para ganar el salario mes a mes, pero cuando el patrono sobrepasa los límites de las relaciones laborales, es donde comienza un conflicto.

En el orden de ideas anterior, es oportuno citar tres tipos de conflicto que son fundamentales en las relaciones laborales y estos distinguen el quehacer tanto del patrono como del trabajador. Se describen a continuación:

- a. Conflicto intrapesonal o intrapsíquico, el origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos que entran en colisión unos con otros.

- b. Conflicto interpersonal, el cual ocurre entre personas individuales, parejas, hermanos, jefe y subordinado, vecinos, otros. Este tipo de conflictos es tratado por los métodos de resolución de conflictos al igual que los siguientes niveles descritos.
- c. Conflicto intragrupal. Se produce dentro de un grupo pequeño de personas: familia, comités, juntas directivas, otros. En este nivel se ve afectada la capacidad de análisis y comunicación para lograr los objetivos del grupo.
- d. Conflicto intergrupalo. Entre países, sindicatos, organizaciones, por ello es el más complicado debido al manejo complejo de las personas”.²⁵

El ser humano se relaciona en sociedad de diversas maneras, con personas con diversas condiciones sociales, económicas, culturales y de otra índole. Todo este cúmulo de relaciones ocasiona que haya diversidad de opiniones, pensamientos y comportamientos, esto conlleva a desacuerdos entre las partes sin importar quién inició el conflicto.

En cualquier ámbito puede suscitarse un conflicto, ya sea por razones de trabajo, comercio, en la familia, por una relación contractual, por infracciones a leyes o reglamentos, o más grave aún, por la comisión de delitos; y todo ello puede darse entre personas individuales o jurídicas, funcionarios públicos o personas particulares. Lo importante es resolver la controversia y evitar que vuelva a suscitarse, ya que esta constituye la esencia de todo método de solución de conflicto.

²⁵ Alzate Saez de Heredia, Ramón. **Teoría del conflicto**. Pág. 7.

3.6. Clasificación de los conflictos

Es importante conocer la postura de los estudiosos del derecho respecto de este tema, pues los conflictos de trabajo, doctrinariamente se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a. "Un conflicto individual tiene lugar entre un empleado y su empleador, siempre que los empleados actúen de forma individual y no como grupo.
- b. Un conflicto colectivo tiene lugar entre un número de empleados que actúan en conjunto contra su empleador.
- c. Un conflicto sobre derechos es aquel referido a derechos existentes fijados por ley, por un acuerdo de convenio colectivo o por un contrato de trabajo individual.
- d. Un conflicto sobre intereses es una manifestación del fracaso del proceso de negociación, en el cual las partes no han logrado llegar a un acuerdo acerca de las condiciones de empleo que aplicarán en el futuro."²⁶

El conflicto individual es el que surge como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un trabajador que defiende sus intereses personales, como cuando un obrero es despedido sin justa causa y formula la reclamación de las prestaciones que le corresponden por virtud de la ley; o como cuando el trabajador abandona el puesto de trabajo, el patrono reclama los daños y perjuicios ante las autoridades correspondientes.

²⁶ Organización Internacional del Trabajo. **Sistemas de resolución de conflictos laborales**. Pág. 19.

También hay conflictos jurisprudenciales, cuando se da la discrepancia en los fallos de los tribunales superiores de un país, por implicar la rectificación de errores o exégesis renovadora de acuerdo con los tiempos.

Los conflictos económicos se dan ante los intereses patrimoniales o monetarios de las partes que intervienen. En sentido amplio, estos conflictos tienen lugar cuando se manifiestan a través de medidas de naturaleza puramente económica o también cuando, desbordando ese planteamiento, se recurre a la violencia física. El conflicto económico adquiere la magnitud y la frecuente lucha de clases en la manifestación más genuina de las tendencias capitalista y anticapitalista.

La substanciación de los conflictos laborales de carácter económico social se da para aquellas personas que mantienen la ineptitud de mejorar las condiciones mediante las cuales se presenta el trabajo y la solución pronta de estos.

Respecto al conflicto de intereses, se menciona la negociación colectiva, puesto que es natural que los trabajadores actúen constantemente para lograr que se les confieran nuevas prestaciones persiguiendo atemperar su imperiosa situación, por lo inestable del mundo económico social que en su constante evolución produce modificaciones violentas que agravan su incómodo estado.

Sin embargo, suele ocurrir con frecuencia que ante tales ocasiones se muestren indiferentes o incluso en otras ocasiones adoptando una serie de medidas perjudiciales a los trabajadores. Entonces este tipo de conflictos surge a raíz que el patrono quiere mantener a los trabajadores en las mismas condiciones actuales, ya que la clase trabajadora es

vulnerable, de modo que el patrono y el trabajador siempre tienen diferencias entre ellos por la relación laboral.

3.7. Formas de solución de conflictos

La doctrina define los métodos alternos de solución de conflictos como: "Procedimientos diferentes a los jurisdiccionales que tienen como objeto resolver conflictos suscitados entre partes con un problema de intereses".²⁷

Se comparte la opinión de los referidos autores, ya que cuando surge un conflicto es importante solucionarlo para alivianar la confrontación entre las partes involucradas para restituir todo a su estado natural, pues en toda sociedad debe imperar la armonía, el bienestar y la comprensión entre los miembros de la sociedad. A pesar de esto, siempre van a existir confrontaciones entre las personas, siempre van a existir puntos opuestos y ante tal situación, el derecho debe intervenir para que armonizar las relaciones sociales.

Es así como surgen los métodos alternativos de resolución de conflictos y se llaman así porque son una alternativa que las partes tienen para no acudir ante los órganos jurisdiccionales debido al desgaste en tiempo y recursos económicos que representa dilucidar cualquier situación en estas instancias; los métodos alternos de solución de conflictos son herramientas sencillas que permiten a las partes encontrar soluciones ecuanímes y que se basen principalmente en la voluntad de las mismas.

²⁷ Márquez Algara, Guadalupe y José Carlos De Villa Cortés. **Medios alternos de solución de conflictos**. Pág. 3.



Existen diversidad de métodos alternos de solución de controversias, siendo las más comunes los siguientes: la mediación, la conciliación y el arbitraje. Anteriormente a estas existieron la autocomposición y la ley del talión, pero estas ya no tienen aplicación en la actualidad porque se basaban en la completa desigualdad y abusos tanto de las partes como de las autoridades que intervinieran.

Estos métodos pretenden, a través de un sistema de normas, disuadir a las personas para evitar conductas que son consideradas como prohibidas y ayudar con esto a los miembros de una comunidad a conducirse de cierto modo, que es a su vez considerado como deseable. Para cumplir los fines del presente trabajo, únicamente se estudia la mediación y sus implicaciones.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de las medidas precautorias proferidas dentro de los procesos judiciales

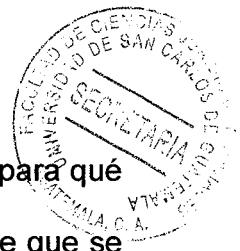
Las medidas precautorias son fundamentales dentro de cualquier proceso, pues el Código Procesal Civil y Mercantil, el cual se aplica de forma supletoria, establece de esa manera, pero en los procesos donde hay conflictos de carácter económico social, no sucede esto, ya que no se protege de forma eficiente a los trabajadores, por lo que en este capítulo se analiza la importancia de las medidas precautorias dentro del conflicto colectivo de carácter económico social.

4.1. Las medidas precautorias o preventivas

Las medidas cautelares aparecen como una alternativa común a todos los procesos, ya sea penal, civil, de trabajo, contencioso, de familia; están regulados en el libro quinto del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley número 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

Las medidas cautelares son importantes y la doctrina las define como: “Disposiciones judiciales que se dictan para garantizar el resultado de un proceso y asegurar el cumplimiento de la sentencia, evitando la frustración del derecho del peticionante derivada de la duración del mismo”.²⁸

²⁸ Martínez Botos. **Medidas Cautelares**. Pág. 27.



La definición doctrinaria es acertada, toda vez que de forma específica evidencia para qué sirven las medidas precautorias, medidas cautelares, de garantía o con el nombre que se les conozca, puesto que le ayuda al demandante para asegurar los resultados del proceso en determinado momento, de modo que al actor le favorece en todo escrito, que incluya estas medidas.

4.2. Clasificación

La legislación guatemalteca en materia civil, regula las medidas cautelares con el nombre de providencias cautelares, medidas que el Código Procesal Civil y Mercantil regula en dos capítulos; el primero denominado seguridad de las personas, y el segundo denominado medidas de garantía. Cada una de las medidas cautelares establecidas en el libro quinto, título primero del Código Procesal Civil y Mercantil.

Las medidas cautelares son accesorias ya que carecen de autonomía, esto se debe a que dependen siempre de un proceso principal para que puedan existir, también para que puedan surtir efectos y cumplir sus fines, es por ello que las providencias cautelares no pueden llegar a considerarse autónomas, ya que de esta manera se perdería el sentido de asegurar el futuro resultado de un proceso principal, que el solicitante de la medida está obligado a seguir.

Las medidas cautelares o providencias cautelares, como el Código Procesal Civil y Mercantil las denomina, constituyen un instrumento, debido a que dependen siempre de un proceso de conocimiento o de un proceso de ejecución, pues por eso son comunes a todos los procesos. Estas medidas precautorias son fundamentales para las relaciones jurídico-

laborales. Las medidas más comunes en materia laboral, son las que se desarrollan a continuación:

A) Arraigo

El Artículo 523 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: "Cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda, podrá el interesado pedir que se le arraigue en el lugar en que deba seguirse el proceso".

El arraigo de los que estén bajo patria potestad, tutela o guarda, o al cuidado de otra persona, solicitado por sus representantes legales, se decretará sin necesidad de garantía, siendo competente cualquier juez; y producirá como único efecto, mantener la situación legal en que se encuentre el menor o incapaz

Realmente el arraigo es fundamental en todo momento que se plantea una demanda, porque permite asegurar a la persona dentro del territorio guatemalteco, es decir, que no salga huyendo para evitar la sanción que pudiera corresponderle, de manera que es importante que el arraigado responda al momento de contestar la demanda respectiva.

B) Embargo

El embargo constituye una medida cautelar importante, porque con ella los bienes inmuebles ya no pueden tocarse, que se encuentra regulada en el Artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual preceptúa: "Podrá decretarse precautoriamente el

embargo de bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para cuyo efecto son aplicables los artículos referentes a esta materia establecidos para el proceso de ejecución”.

Este funciona con cosas inmuebles, salarios, cuentas bancarias, puesto que los trabajadores sindicalizados pueden solicitar todo lo anterior contra el patrono, para que de esta manera, se garantice que les va a resolver lo que pretenden, de modo que si el patrono evidencia la presión del embargo, entonces es motivo suficiente para que pueda acceder a las solicitudes de los trabajadores.

Lo fundamental de esta medida es que ayuda para que el demandado no pueda disponer de sus bienes de forma momentánea o preventiva, no quiere decir que esté perdiendo sus bienes, sino que no podrá hacer usos de estos, ya que el proceso debe seguir su curso y posteriormente podrá levantarlas.

C) Secuestro

Está regulada en el Artículo 529 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual preceptúa: “El secuestro se cumplirá mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse en ambos casos de la misma”.

En igual forma se procederá cuando se demande la propiedad de bienes muebles, semovientes, derechos o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualquier derecho sobre los mismos.



El secuestro solo funciona con cosas muebles, por ejemplo, toda la documentación de la empresa del patrono, libros de salarios, planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, contratos individuales de trabajo, constancias de pago, recibos, entre otros.

4.3. Providencias de urgencia

Esta medida es fundamental para cualquier proceso, la misma se encuentra regulada en el Artículo 530 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual preceptúa: “Fuera de los casos regulados en los artículos anteriores y en otras disposiciones de este Código sobre medidas cautelares, quien tenga fundado motivo para temer que durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho a través de los procesos instituidos en este Código, se halle tal derecho amenazado por un perjuicio inminente e irreparable, puede pedir por escrito al juez las providencias de urgencia que, según las circunstancias, parezcan más idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo”

Como se puede apreciar, las providencias de urgencia son de gran utilidad cuando el objeto no encuadra dentro de las medidas desarrolladas anteriormente, sino que es indispensable solicitarle al juez alguna cuestión que se relacione con la demanda colectiva laboral, donde los trabajadores sindicalizados pueden hacer valer sus pretensiones al juez de trabajo y previsión social.

En realidad es acertado que la legislación no haya determinado de forma concreta cuáles pueden ser estas providencias de urgencia, puesto que les faculta a los trabajadores sindicalizados para que puedan solicitar cualquier acto que permita asegurar parte de las results del proceso.

4.4. Presupuestos para que se decreten

Presupuestos quiere decir supuestos previos a la interposición de la medida, es decir, requisitos que se exigen para que las medidas puedan decretarse, de modo que sin estos, no podría asegurarse ningún derecho para las personas; cabe advertir que estos no están regulados en la legislación guatemalteca, pero la doctrina sí se ha pronunciado respecto de estas, por lo que es oportuno mencionar las posturas de la doctrina, los cuales se describen a continuación:

- a. “Verosimilitud del derecho. Apunta a que se acredite una simple certeza, credibilidad, mera apariencia del derecho, o *fumus boni juris*, humo de buen derecho. Es decir que no se requiere una acreditación plena del derecho. Muy mal se podría esto exigir puesto que, de ser así, únicamente es posible llegar a tal probanza luego de sustanciado el proceso, mientras que de lo que tratan las medidas cautelares es, precisamente, de evitar que cuando el derecho sea reconocido en la sentencia se frustre hacerlo efectivo.
- b. Peligro en la demora. Este presupuesto de la medida cautelar radica en el temor fundado de que el derecho se malogre durante la sustanciación del pleito. Es conocido como *periculum in mora*. Este peligro debe ser objetivo, derivado de hechos, y no de la simple aprehensión o ansia del peticionante. En pocas palabras: si dadas determinadas circunstancias fácticas, no se adopta una medida ahora, luego, cuando el derecho sea reconocido, será tarde”.²⁹

²⁹ Law López, Marvin Gustavo. *La acreditación de la medida cautelar en el juicio ordinario laboral*. Pág. 48.

La doctrina hace énfasis en otro elemento indispensable para decretar las medidas: “El decretar las medidas cautelares no puede hacerse depender de la certeza sobre la existencia del derecho subjetivo alegado por el actor en el proceso principal; pues el proceso principal, al que sirve el cautelar, carecería de razón de ser. El decretar las medidas no puede hacerse ante la mera solicitud del actor que inicia un proceso principal; es necesario que el derecho alegado por éste ofrezca indicios de probabilidad, de que el actor ha iniciado el proceso con seriedad y que exista al menos una apariencia de buen derecho”.³⁰

El fundamento de apariencia de buen derecho, tiene como finalidad lograr que una medida cautelar solicitada por la parte interesada sea procedente, demostrándole al juez la existencia de un derecho vulnerado y principalmente que este derecho se ve en riesgo.

Es decir, que debe existir la certeza del peligro alegado; esto para evitar que se interponga alguna medida cautelar con el fin de causar un mal al demandado o para entorpecer el proceso principal, asegurándose el juez por medio de garantía, que el solicitante plantee con seriedad y apariencia de buen derecho, las medidas cautelares establecidas en la legislación guatemalteca.

4.5. Procedimiento del conflicto colectivo de carácter económico social

Antes de empezar con el trámite es oportuno hacer énfasis en los conflictos colectivos de carácter económico social, cuyo propósito es la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de prestaciones de los servicios.

³⁰ León, Mery Rebeca. **Estudio constitucional de las medidas cautelares.** Pág. 5.

Siendo los dos casos más comunes: el primero el que promueven los grupos coaligados para obligar a su empleador a la suscripción de un instrumento de normación colectiva con base en el pliego de peticiones presentando por aquellos y el segundo, promovido por un sindicato de trabajadores con el objeto de obligar judicialmente al empleador a adoptar las condiciones de la prestación de los servicios que se negó a discutir y a negociar con ellos en la vía directa, con motivo del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo que oportunamente le hicieron llegar. La finalidad de estos conflictos colectivos es la de buscar la imposición de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.

Ahora bien, están los conflictos jurídicos o de derecho, los que surgen por la interpretación o alcance de los instrumentos de negociación colectiva, entiéndase contratos colectivos de trabajo, reglamentos de trabajo, sentencias colectivas o laudos arbitrales, pero especialmente de los pactos y convenios colectivos. Aquí el problema estriba en cómo se interpretan, es decir como lo entienden empleadores y trabajadores al momento de aplicarlos en el centro de trabajo.

Como primer paso en este procedimiento existen dos posibilidades: que los trabajadores estén sindicalizados, entonces, elaborar y suscribir un pliego de peticiones y designan 3 delegados que conozcan bien las causas del conflicto a quienes se les da poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o ad referendum. Junto con la solicitud deben presentar el pliego de peticiones Artículo 377, primer párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Si son trabajadores no sindicalizados, entonces la asamblea general del sindicato de que se trate, es la que acuerda el planteamiento del conflicto de carácter económico social,



donde los representa el pleno del comité ejecutivo o tres de sus miembros de dicho sindicato. Junto con la solicitud deben presentar el pliego de peticiones; esta circunstancia está prevista en el Artículo 377 segundo párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En este paso es donde se interpone la demanda colectiva, la cual permite a patronos, sindicatos o coaliciones, promueven el conflicto colectivo de carácter económico-social e invocan la actuación jurisdiccional de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes someten sus pretensiones, para que las mismas se resuelvan de acuerdo a las fases o etapas propias del procedimiento. El Código de Trabajo, le denomina pliego de peticiones y debe contener requisitos para que sea admitido por el juez de trabajo y previsión social.

- a. En qué consisten éstas.
- b. A quién o quienes se dirigen.
- c. Cuáles son las quejas.
- d. El número de patronos o de trabajadores que las apoyan.
- e. La situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia.
- f. La cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios.
- g. El nombre y apellidos de los delegados.



h. La fecha.

También están los requisitos de la solicitud, las que no pueden faltar por ningún motivo, los que se describen a continuación:

- a. El juez al que se dirige.
- b. Los nombres, apellidos y demás generales de los delegados.
- c. Lugar para recibir notificaciones.
- d. El nombre de la parte emplazada.
- e. Dirección en donde deba ser notificada ésta.
- f. La indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones.
- g. La petición de trámite.

Los delegados o el Comité ejecutivo harán llegar el pliego de peticiones al juez de trabajo y quien resuelve en el acto ordenando notificar al patrono, trabajadores o sindicato a más tardar el día siguiente a su recepción, según el Artículo 378 del Código de Trabajo. Desde que se presenta el pliego de peticiones la terminación de los contratos de trabajo la debe autorizar el juez en la vía incidental, según lo establece el Artículo 380, primer párrafo del Código de Trabajo; pero también si hay terminación de contratos de trabajo sin seguir

el procedimiento incidental, el juez impone multa y ordena la reinstalación dentro de las 24 horas siguientes a la denuncia, según el Artículo 380 segundo párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Como cuarto paso, dentro de las 12 horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez procederá a conformar el tribunal de conciliación. Se notifica a la otra parte para que nombre una delegación análoga a la del 377 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Como quinto paso, resueltos los impedimentos, el tribunal se declara competente y se reunirá para convocar a ambas delegaciones a una comparecencia que se verificara dentro de las 36 horas siguientes, según el Artículo 384 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Como sexto paso, dos horas antes del inicio de la audiencia el tribunal oirá separadamente a los delegados de cada parte, según el Artículo 385 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Como séptimo paso, una vez se haya determinado bien las pretensiones de las partes en acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y llamara a los delegados a dicha comparecencia, según el Artículo 385 segundo párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Aquí pueden suceder dos posibilidades: la primera, Si hay arreglo, se da por terminada la controversia y las partes quedan obligadas a firmar el convenio, el cual es obligatorio por el

plazo estipulado que no puede ser menor de un año, según lo regula el Artículo 386 segundo párrafo; la segunda, si no hay arreglo, el tribunal dentro de las 48 horas siguientes puede repetir el procedimiento del artículo 385, esto según lo regulado en el Artículo 387 primer párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Como octavo paso, si no hay arreglo ni compromiso de arbitraje, el tribunal levanta un informe y la copia se remite a la Inspección General de Trabajo, según el Artículo 389 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. El convenio será firmado por todos los miembros del tribunal y por el secretario, tal como lo establece el Artículo 390 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Como noveno paso, el tribunal da por terminada su intervención. El proceso de conciliación no puede durar más de 15 días a partir de recibo del pliego de peticiones, según el Artículo 393 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Es importante tener en cuenta que este procedimiento es la antesala para solicitar el procedimiento de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga, regulado del Artículo 394 al 395 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Posteriormente, puede solicitarse el procedimiento de declaratoria de justicia o injusticia de la huelga, regulado en el Artículo 396 de dicho cuerpo legal.

En la fase de conciliación, dentro de este procedimiento vale la pena resaltar algunas cuestiones importantes para que el mismo pueda llevarse a cabo, las que se describen a continuación:

- a. Se inicia con la presentación de la demanda.
- b. No puede durar más de 15 días. Art. 393 del código de trabajo.
- c. La conciliación es controlada por un tribunal pluripersonal.
- d. Es inadmisibles la interposición de recursos, según lo establece el Artículo 383/ 2o. párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- e. No se admiten recusaciones, excepciones. Art. 383 /2º Párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- f. Las decisiones del Tribunal no tiene carácter vinculante, puesto que son sólo hacen recomendaciones, según lo establece el Artículo 391 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- g. Si las partes aceptan las recomendaciones se suscribe un convenio que termina con el proceso colectivo y tiene vigencia por el plazo que acuerden, según lo establece el Artículo 386 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- h. Si se omite el requisito del plazo, se entiende que el plazo es un año. Las recomendaciones que hace el Tribunal constituyen base para el conocimiento del tribunal de arbitraje, en caso lo conozca un tribunal de esa naturaleza, según lo establece



el Artículo 391 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

4.6. Propuesta de reforma al Código de Trabajo

La fase de conciliación termina con la resolución que dicta el tribunal de conciliación al término de ésta, en la que hace constar el pliego de recomendaciones hechas a las partes, en cada audiencia. Esa recomendaciones no tiene carácter vinculante para las partes y por lo tanto no existe obligación de adoptarlas.

El pliego de recomendaciones si puede llegar a tener importancia en el caso que el asunto concluya bajo el conocimiento de un tribunal arbitral, puesto que el artículo 391 del Código de Trabajo, que esas recomendaciones servirán de base para que el tribunal de arbitraje resuelva.

Sin embargo, las medidas precautorias que dictan los jueces de trabajo y previsión social, solo les aplican a los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados que plantearon el conflicto colectivo de carácter económico social, pero se quedan fuera de esta protección, los demás trabajadores del centro de trabajo, puesto que más pareciera que el Código de Trabajo solo se inclinara por quienes interponen la demanda, quedando inconclusa la protección jurídica preferente.

Por la razón anterior, es importante que se adicione el Artículo 380 bis al Código de Trabajo, para establecer que toda medida precautoria protejan a todos los trabajadores aunque no planteen el conflicto. A continuación se presenta la propuesta de reforma.



DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que el Código de Trabajo no garantiza la protección de todos los trabajadores cuando se plantea un conflicto de trabajo, pues las medidas precautorias que dicta un juez, solo les aplican a los trabajadores que plantearon el mismo, pero no se extiende a todos los trabajadores.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, inciso a) y los Artículos 47, 48, 49 y 51 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

Decreta las siguientes:

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Artículo 1. Se adiciona el Artículo 380 bis al Código de Trabajo, el cual queda así:

“Artículo 380 Bis. Medidas precautorias. Cuando se decreten medidas precautorias, estas deberán proteger a todos los trabajadores del centro de trabajo aunque no hayan planteado el conflicto colectivo de carácter económico social y en ningún caso, limitarse a un grupo de trabajadores. La inobservancia de este artículo, será motivo de sanción para el juez de trabajo y previsión social.

Artículo 4. Se adiciona el Artículo 380 bis el cual queda así:

“Artículo 380 bis. Sanciones. En caso de incumpliendo de la orden del Inspector de Trabajo de reinstalar al trabajador, será sancionado con una multa de 500 salarios mínimos vigentes para actividades agrícolas y no agrícolas; asimismo, se certificará lo conducente a los órganos jurisdiccionales del ramo penal, narcoactividad y delitos contra el ambiente para su procesamiento por el delito de desobediencia; y se ordenará el pago de los salarios dejados de percibir”.

Artículo 2. Vigencia. Las presentes reformas entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el diario oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN. EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL CINCO DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Actualmente, cuando los sindicatos de trabajadores o los grupos coaligados plantean el pliego de peticiones derivado de un conflicto de carácter económico social, los jueces de trabajo y previsión social, decretan medidas precautorias o cautelares, pero estas no benefician a todos los trabajadores del centro de trabajo, sino que se circunscriben a los trabajadores que plantearon el conflicto, es decir, a quienes firmaron el pliego de peticiones, lo cual es completamente contradictorio con el principio tutelar, el cual supone que el derecho del trabajo posee una protección jurídica preferente para el trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral.

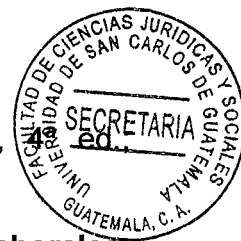
Por lo expuesto, es que se necesita que el Congreso de la República de Guatemala, adicione el Artículo 380 bis al Código de Trabajo, para que se establezca que cuando se decreten medidas precautorias, estas deberán proteger a todos los trabajadores del centro de trabajo aunque no hayan planteado el conflicto colectivo de carácter económico social y en ningún caso, limitarse a un grupo de trabajadores; y además, que la inobservancia de este artículo, sea motivo de sanción para el juez de trabajo y previsión social, pues con ello se lograría darle relevancia al principio tutelar y al *in dubio pro operario*.





BIBLIOGRAFÍA

- ALZATE SAEZ DE HEREDIA, Ramón. **Teoría del conflicto**. Ed. Universitaria, 2ª ed.; México 2015.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Ed. Porrúa, 1ª ed.; México: 2005.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliasta, 1ª ed.; Argentina: 1978.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Ed. Heliasta, 1ª ed.; Argentina: 1978.
- Corte Suprema de Justicia. **Manual para el mediador**. Ed. OJ, 1ª ed.; Guatemala: 2017.
- DA SILVA, Orcoyen, Mariela Leles. **Métodos alternativos de resolución de conflictos**. Ed. Pirámide, 2ª ed.; España: 2014.
- DE POZZO, Juan. **Derecho laboral**. Ed. Pirámide, 2ª ed.; España: 2013.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, 2ª ed.; México: 2001.
- DIÉGUEZ CUERVO, Gonzalo. **Notas sobre la evolución del derecho de coaliciones**. 2ª ed.; México: Ed. Universitaria, 2014.
- FERNÁNDEZ, Carlos Alberto. **Nadie debe perder la vida o la libertad por el derecho sindical**. Ed. Marcial Pons, 1ª ed.; España: 2015.
- <https://www.cacif.org.gt/nuestra-historia>. (Consultado: 1 de marzo de 2021).
- <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom>. (Consultado: 1 de marzo de 2021)
- Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. **Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo**. Ed. Universitaria, 2ª ed.; Ecuador: 2018.
- LAW LÓPEZ, Marvin Gustavo. **La acreditación de la medida cautelar en el juicio ordinario laboral**. Tesis de grado. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2014.
- LEÓN, Mery Rebeca. **Estudio constitucional de las medidas cautelares**. Tesis de grado. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2014.
- MÁRQUEZ ALGARA, Guadalupe y José Carlos De Villa Cortés. **Medios alternos de solución de conflictos**. Ed. Martín de Porres, 3ª ed.; Perú: 2014.
- MARTÍNEZ, Botos. **Medidas Cautelares**. Ed. Universitaria, España: 2ª ed.; 2000.



MOLINA, Luis Fernando. **Nociones de derecho laboral**. Ed. Serviprensa, Guatemala: 2007.

Organización Internacional del Trabajo. **Sistemas de resolución de conflictos laborales**. Ed. OIT, 1ª ed.; Suiza: 2019.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. De Palma, 26ª ed.; Argentina: 2012.

VILLAGRÁN FLORES, Erick Salvador. **Análisis jurídico y doctrinario sobre la discriminación en la publicación de ofertas de trabajo**. Tesis de grado. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2017.

TREJO, Anel Victoria. **Relaciones colectivas de trabajo**. Ed. Themis, 1ª ed.; Colombia: 2014.

ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Ed. Heliasta, 1ª ed.; Argentina: 1980.

Legislación:

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto-Ley 107 del Jefe de Gobierno Enrique Peralta Azurdia, 1963.

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