

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

**LA DESNATURALIZACION DEL USO DE LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER
ECONOMICO SOCIAL POR LOS TRABAJADORES
COALIGADOS O NO DEL SECTOR PUBLICO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS HUMBERTO QUICHE BATZ

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Agosto de 1999

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Br. José Francisco Peláez Cerdón
VOCAL V:	Ing. José Samuel Pereda Saca
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Greta Monzón de Morales
Vocal:	Licda. Ana de Jesús Ayerdi Castillo
Secretaria:	Licda. Silvia Solórzano de Sandoval

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ronán Arnoldo Roca Menéndez
Vocal:	Lic. David Sentés Luna
Secretario:	Lic. Manuel Arturo Estrada Gracias

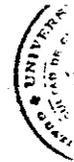
NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

*Imp
9/6/99*



2401-99

Guatemala, 19 de mayo de 1999.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

9 JUN 1999

RECIBIDO

Horas: 13.5 minutos
Oficial: [Signature]

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha doce de octubre de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis del Bachiller LUIS HUMBERTO QUICHE BATZ, y para lo cual informo:

EL postulante presentó el tema de investigación " DESNATURALIZACION DEL USO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL POR LOS TRABAJADORES COALIGADOS O NO DEL SECTOR PUBLICO", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención fue presentado por el Bachiller Quiché Batz, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

[Signature]
Lic. Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



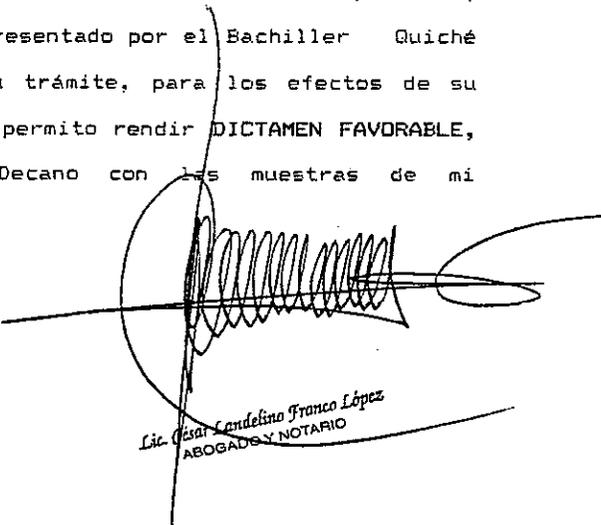
Dr Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



Finalmente, es importante señalar la recopilación de la jurisprudencia constitucional que, en materia procesal colectiva del trabajo, ha sentado la Corte de Constitucionalidad, en donde destacan fundamentalmente los fallos dictados en abierta violación a los principios e instituciones que sustentan el Derecho del Trabajo en Guatemala, acaso por desconocimiento de los integrantes de aquel alto tribunal, o porque los fallos del mismo se han visto matizados de un alto tinte político, en donde la observancia de la legalidad ha quedado en un segundo plano.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Guiché Batz, debe continuar su trámite, para los efectos de su revisión, para lo cual me permito rendir DICTAMEN FAVORABLE, suscribiendo del Señor Decano con las muestras de mi consideración



Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
: Universitaria, Zona 12
temala, Centroamérica

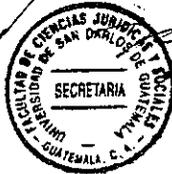


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, catorce de
junio de mil novecientos noventa y nueve.---

Atentamente, pase al LIC. DIMAS GUSTAVO
BONILLA para que proceda a REVISAR el
trabajo de tesis del bachiller LUIS HUMBERTO
QUICHE BATZ y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.-----

ALH.

[Handwritten signature]



179

2703



Guatemala, 25 de Junio de 1939 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES SECRETARIA

Licenciado: José Francisco de Mata Vela. Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad Universitaria Zona doce.

- 6 JUL 1939 RECIBIDO Horas: 13 Minutos: 30 Oficial: [Signature]

De conformidad con la providencia de fecha catorce de Junio del año en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Revisor de tesis procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller LUIS HUMBERTO QUICHE BATZ, la cual se denominó "LA DESNATURALIZACION DEL USO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL POR LOS TRABAJADORES COALIGADOS O NO DEL SECTOR PUBLICO".

El trabajo de tesis presentado por el Bachiller LUIS HUMBERTO QUICHE BATZ, considero que representa una riqueza conceptual muy importante y que es un buen aporte para nuestra facultad, puesto que aborda con mucha claridad y precisión la temática relativa a los conflictos colectivos.

Dentro del trabajo de Tesis se esbozan aspectos importantes como es los fines que persigue el planteamiento de un conflicto, es decir la Estabilidad Laboral y la Estabilidad Sindical.

A raíz de la Investigación realizada por el sustentante, en relación a fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad los cuales al resolver amparos que se han planteado ante la Corte Suprema de Justicia, estableció que la reinstalación de trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, sólo favorece a aquellos trabajadores que fueron parte del conflicto.

El trabajo relacionado es muy importante por la temática tratada, por tal motivo y tomando en cuenta que dicho trabajo cumple con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, OPINO que el mismo debe de ser sometido a discusión el Examen Público correspondiente.

Atentamente:

Lic. Gustavo Bonilla. Revisor

[Large handwritten signature and scribbles over the text]

[Handwritten signature: Gustavo Bonilla]



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad, Zona 12
Ciudad de Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, tres de agosto de mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis del bachiller LUIS HUMBERTO QUICHE BATZ
Intitulado "LA DESNATURALIZACIÓN DEL USO DE LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO
SOCIAL POR LOS TRABAJADORES COALIGADOS O NO DEL
SECTOR PÚBLICO". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes
Técnico Profesional y Público de Tesis. _____



ALHI.



ACTO QUE DEDICO:

IL SUPREMO CREADOR DEL UNIVERSO:

Origen Viviente de toda sabiduría.

LA MEMORIA DE MIS PADRES:

Ana Sebastiana Batz Solís.

Juan de Dios Quiché Saloj.

Ambos han acudido al llamado del Creador Universal. Como una ofrenda floral sobre sus tumbas.

MIS ABUELOS:

Manuel Batz.

Ursula Solís.

Cruz Quiché.

Elena Saloj.

Cuyas almas se encuentran en las manos del Supremo Creador.

A MIS HERMANOS:

Manuel .
Ursula.
Con amor fraternal.

Los Manueles:
Lucía.
Francisco.
Elena.
Vivirán siempre en mi mente y mi corazón.

A MI ESPOSA:

Eufracia Chávez I. de Quiché.

Como un humilde tributo a su esfuerzo y comprensión que me motivaron llevar a conquistar mi Carrera. Siempre estaré en deuda con ella.

A MIS HIJOS:

María Dolores; quién regresó al Jardín Celestial. Será inolvidable su recuerdo en mi ser.
Luis Estuardo y Familia.
Elsa Guadalupe e Hijitos.
Claudia Lissette.

Como un ejemplo para que ellos también se esfuercen por alcanzar un mañana mejor y ser útiles a la sociedad a quién se deben.

EN ESPECIAL A:

Miguel Luis Muy Tunay. (Q.E.P.D.)

Jorge Antonio Escobedo Mont. (Q.E.P.D.)

Calixto Chávez. (Q.E.P.D.)

Flores sobre sus tumbas. Añoro su presencia.

MI FAMILIA POLITICA:

Rosa Ixcol C.

Juana.

Juan.

Alberta.

Con amor y cariño.

MIS AMIGOS:

Licda. Marta Aida Barrios de Montúfar.

Lic. Ramiro Antonio Calderón Reyes.

Lic. Rolando Enrique Estévez Massella.

Lic. Luis Roberto Romero Rivera.

P.C. Carlos Arturo Ortega Sánchez.

PEM. Edwin Gaspar Hernández Mendoza.

Que siempre tuvieron palabras de aliento para mí; para culminar felizmente mi carrera profesional.



A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:

Que siempre la llevaré en mi corazón y la pondré en alto en mi
ejercicio profesional.

**A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:**

Fuente inagotable del Saber. Orgulloso de haber egresado de sus
aulas. Eterno agradecimiento.

A todas aquellas personas que colaboraron en la realización de mi trabajo
de Tesis, Mil Gracias.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	i
CAPITULO I	
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO	
SOCIAL	1
Los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social	3
Punto de Vista Legal	3
CAPITULO II	
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL	
Evolución Histórica	11
Naturaleza Jurídica	12
CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS COLECTIVOS	16
Regulación Legal	17
CAPITULO III	
SOLUCION PACIFICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	
Esbozo de Soluciones	21
Sistemas y Formas	22
	23

CAPITULO IV

EFFECTOS PROCESALES Y COLATERALES EN LA SUSBTANCIACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL	25
Reintegración	29
Integración del Tribunal de Conciliación	30
Suscripción de Pactos Colectivos de Trabajo	31
Constitución del Tribunal de Arbitraje	34
Efectos Colaterales	35
Los Verdaderos fines que se persiguen con el Planteamiento de un Conflicto Colectivo de carácter Económico social, y desnaturalización de sus fines. Estabilidad laboral y estabilidad sindical.	35

CAPITULO V

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEL SECTOR PUBLICO	39
Interpretación de la Corte de Constitucionalidad del Artículo 379 y 380 del Código de trabajo.	41
EXPEDIENTES QUE SUSTENTAN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO A LA FECHA	43
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFIA	53

INTRODUCCION

Toda Institución Jurídica en la Ciencia del Derecho, posee su naturaleza jurídica propia, la cual permite saber la razón por la cual merece su ubicación en determinado campo del Derecho y qué proyección tiene en cuanto a sus efectos.

Los conflictos colectivos de trabajo, no escapan a tal razonamiento, siendo estos un medio característico de ver solucionados los problemas de los trabajadores, quienes en un momento dado al considerar que no prosperan sus peticiones ante las autoridades patronales, que para el caso de estudio es el Estado, quién actúa como patrono, y es a él a quién corresponde solucionar a través de sus representantes respectivos las demanda de mejoras tanto económicas, sociales y de cualquier índole que se les planteen por parte de los trabajadores en un momento dado, es por ello que agotadas las gestiones respectivas, plantean los conflictos colectivos de carácter ya sea económico-social, en la forma que establece el Código de trabajo, con la perspectiva de lograr se hagan efectivas las peticiones que se plantean en el pliego de peticiones por todos aquellos trabajadores que apoyan dichas peticiones en forma directa y activa, como para todo el conglomerado laboral de cualquier entidad del Estado.

Se fija precisamente en las Entidades del Estado, el planteamiento de la investigación realizada en este campo laboral que de por sí es muy interesante, toda vez que en la actualidad ha sido objeto de un manipuleo a través de leyes, que han acallado los movimientos de los trabajadores (huelgas), limitando sus derechos lo cual es a todas luces contraproducente para la efectividad del desarrollo integral de los mismos trabajadores.

Conlleva todo el estudio a establecer que efectivamente se desnaturalizan los fines del planteamiento de los conflictos colectivos, en el sentido de que lograr a todas luces la estabilidad laboral y un aumento salarial, constituyen la meta inmediata para solucionar el problema que surja en un momento dado, pero hay que tomar en cuenta que en todo pliego de peticiones se



va más allá de esta consideración tan limitativa, pues se pretende aprovechar el momento del conflicto planteado para obtener las mejoras de cualquier índole que estén afectando a la comunidad laboral de determinada entidad, es por ello que el estudio resulta interesante para poder tener una visión clara de como esta concebido un Conflicto Colectivo en la ley y lo que es en la práctica dándose de consiguiente una desnaturalización de los fines del planteamiento del Conflicto, engavetándose todas aquellas peticiones que extra-aumento y estabilidad laboral impliquen el esfuerzo de control por parte de Sindicatos o Comités Ad-hoc, que los plantean.

En la parte final del trabajo presentado se hace un análisis de los fallos emitidos por las Salas de la Corte de Apelaciones, Corte Suprema y la propia Corte de Constitucionalidad, en aplicación de la doctrina legal sentada por esta última, en el caso concreto de quienes se consideran "PARTE" en un conflicto colectivo de carácter económico social y quienes no, doctrina legal que debe ser observada por los órganos jurisdiccionales en material laboral, para resolver lo que es ley profesional entre las partes, derivado de un pacto o un contrato de trabajo y establecer a través de ello la aplicación extensiva a los trabajadores que en un momento dado deseen recibir los beneficios de cualquier contratación de carácter económico y social, y que no hubiesen figurado al momento de suscribirse éste.

Constituye un esfuerzo personal, el poner de manifiesto aspectos importantes dentro de los planteamientos de conflictos colectivos de trabajo que en la actualidad se han venido dando y la forma en que actualmente están considerados y las posibilidades de llegar a la obtención de la superación de las ventajas económicas en materia laboral garantizadas constitucionalmente en cada caso y en beneficio para la colectividad de trabajadores de determinadas entidades que se ven afectadas por los cambios económicos en nuestro país que generan dichos planteamientos.

CAPITULO I

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL PUNTO DE VISTA DOCTRINARIO

Doctrinariamente hablando los Conflictos Colectivos de Carácter Económico y Social, a los cuales en el presente trabajo de investigación denominaré Conflictos Colectivos de trabajo, se les debe estudiar conforme a su naturaleza jurídica para concatenar los objetivos de la presente investigación.

En este orden de ideas inicialmente hay que tomar en cuenta que los conflictos obrero-patronales se clasifican en individuales y Colectivos, en forma general, por lo que la base de esta clasificación es la naturaleza de los intereses en disputa. Esta clasificación es muy antigua, y establecer quién fue el autor, no puede precisarse únicamente puede hacerse alusión a que distintas doctrinas que la acogen.

La clasificación se aplica preferentemente a los conflictos Obrero-patronales queriéndose referir también a los conflictos intersindicales siendo esta proyección de incalculable trascendencia, para la competencia entre los organismos encargados de decidir los conflictos de trabajo y sirve de criterio general para fijar la procedencia de las huelgas. Sin embargo no hay una base fija de diferenciación. Siendo la doctrina italiana la que pretendió dar una regla precisa y si pudo acercarse fue en atención al régimen fascista, pues éste, prohibía la huelga, el interés de la clasificación se restringió a un asunto de competencia entre dos órganos del Estado y era indiferente desde el punto de vista de los intereses sociales que uno u otro cuerpo definiera el problema, en cambio permitida la huelga en otros pue1.os, los sindicatos obreros quieren un

criterio amplio que abarque el mayor número de los conflictos de trabajo. La doctrina italiana es estrictamente jurídica mientras que la mexicana es jurídico política, igual a la nuestra pues en Guatemala, puede considerarse que el derecho es la normación de una realidad Político Social es decir que la interpretación formal y verbalista del derecho carece de importancia.

La idea de Conflicto Colectivo despierta la noción de una colectividad y en efecto los conflictos Colectivos del Derecho de Trabajo suponen, por lo menos la presencia de una Comunidad obrera.

Conviene hablar en este punto, que los términos individual y Colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en una litis, de manera que la participación de diez o quince trabajadores en un problema y contra un mismo patrono no determina el carácter del Conflicto. Mariano R. Tissebaum citado por Mario de la Cueva en su libro de Derecho mexicano de trabajo lo expresa con claridad. " Esta clasificación no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, surgió en virtud de la fundamental diferencia que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción. (1)

---(1) De la Cueva, Mario
Derecho Mexicano de Trabajo
tomo II, 4ª. Edición. Edit. Porrúa
pag. 735

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL.**PUNTO DE VISTA LEGAL.**

Para hacer un análisis legal de los conflictos Colectivos de trabajo hay que partir de aquellos conceptos necesarios que deben tomarse en cuenta, tales como Contratos Colectivos y Pactos Colectivos de trabajo, pues precisamente es con ellos donde su incumplimiento se generan los Conflictos Colectivos de trabajo que el Código de trabajo al igual que la doctrina en el título duodécimo denomina "Conflictos de carácter económico y Social".

El Código de trabajo en el artículo 38 define el Contrato Colectivo de trabajo así: " Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinados, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma" y el artículo 49 define el Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo así: " Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste."

En este orden de ideas, habiéndose establecido las definiciones que legalmente en Guatemala el Código de trabajo prescribe en sus artículos 38 y 49 respectivamente. Conviene para ir estableciendo en forma ordenada cómo surgen los conflictos Colectivos de trabajo hablar del procedimiento para la negociación

de un PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO: EL ARTÍCULO 50 penúltimo párrafo del Dto. 1441 del Congreso de la República lo prescribe de la siguiente manera: El sindicato o Patrono hará llegar a la otra parte para su consideración por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima el proyecto del 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, transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no ha 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 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.

SINDICATO-PATRONO

AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

PROYECTO DE PACTO COLECTIVO

Arto.51
Código de Trabajo

LA OTRA PARTE

Discusión

- a) VIA DIRECTA
- b) AUTORIDAD ADMITIVA.

NO LLEGAN A UN ACUERDO
ANTE EL TRIBUNAL DE TRABAJO

PLANTEAN CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

En resumen en esta fase explicada si a los 30 días las partes llegan a un acuerdo el Conflicto se da por concluido aplicándose lo que preceptúan los artículos 374 al 376 del Código de Trabajo. Pero si sucede lo contrario, tiene aplicación lo preceptuado en el artículo 377 del Código de Trabajo el que contempla la situación de trabajadores no sindicalizados denominados INTERESADOS, si se trata de patronos y trabajadores no sindicalizados, los que, frente a la presencia de una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, elaboraran y suscribirán un pliego de peticiones designando tres delegados que conozcan las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el documento poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum es decir que este último estará sujeto a la aprobación de la mayor parte de trabajadores.

De conformidad con los artículos 379 y 380 del Código de trabajo desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al respectivo Juez de trabajo se entenderá planteado el conflicto y a partir de ese momento toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el Juez respectivo de trabajo y previsión social. Es decir que desde el momento en que los trabajadores presentan en el juzgado de trabajo el correspondiente memorial del planteamiento del conflicto. Pero conviene en este punto, tomar en cuenta lo contemplado en el artículo 4 del Dto. 71-86 Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, en el sentido que, cuando este acreditado el cumplimiento de haber agotado la Vía directa, hasta entonces el Juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el Conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

Es de tomar en cuenta que en la literal c), del artículo mencionado, dice: " No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables."

Tampoco constituyen actos de represalia por parte del estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes: (muy importante es tomar en cuenta estas causales): C.1. Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado, y lo preceptuado en el inciso C.2 es de suma importancia, porque para que se de esta causal, previamente la autoridad administrativa debe cumplir con el procedimiento disciplinario interno y probar ante el juez correspondiente el motivo del despido. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley. En estos casos, la autoridad nominadora del estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte sin previa autorización judicial .

No cabe duda que el legislador, al emitir este decreto, cuida muy celosamente cualquier actitud de los trabajadores del Estado, imponiéndose para el efecto, sanciones coercitivas de orden penal y civil. Y como si esto fuera poco, va aún más allá, en el inciso literal g) del artículo 4 del cuerpo legal citado con anterioridad cuando se indica en esta normal legal que quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical.

Como se puede apreciar, sencillamente el trabajador del Estado con la

emisión de este Decreto queda desvalido de manifestar su descontento ante la autoridad nominadora, ya que, su única defensa, que es la huelga; quedó proscrita gracias a la connivencia de los padres de la patria con el gobierno de turno, borraron de un plumazo la única forma con que contaba el trabajador de exteriorizar su inconformidad. Esto tuvo su origen en el plan de privatización de los bienes del Estado.

Como vemos, en el párrafo anterior la naturaleza jurídica del planteamiento del Conflicto Colectivo esta viéndose afectada por reforma protectivas al Estado y no al Trabajador.

Es de tomar en cuenta lo que al respecto manifiesta el Licenciado en Derecho César Landelino Franco López en su tesis de Graduación : " El emplazamiento es de suma importancia para los trabajadores, porque, aunque la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102 literal q), prescribe que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato" (2).

----(2) Franco López, César Landelino
Así se Defiende un Sindicato Obrero
en Guatemala. Tesis Febrero 1990
pag. 76

Dicha protección es relativa, el patrono, actualmente puede despedir a cualquier trabajador que se enmarque dentro de lo que es causa justificativa de despido sin necesidad de autorización judicial; claro está que un trabajador en una situación como la planteada conserva el derecho de reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderle, pero el despido se da in limine. En pocas palabras, no existe como antes, una estabilidad cien por ciento garantizada por el hecho del emplatamiento logrado por el planteamiento del Conflicto, asimismo el derecho de huelga totalmente coartado en atención a lo contenido en este artículo, ya que hace mención que en casos de huelga acordada o mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, e implicando abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o que afecte servicios públicos esenciales, versa esta ley, la autoridad nominadora del Estado y de sus Entidades descentralizadas y autónomas, quedando facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte sin previa autorización judicial. Considerándose a todas luces esta ley, totalmente represiva para la clase trabajadora del Estado, y que es de extrañar que en ningún momento fue impugnada por alguna Federación o Confederación Sindical que se dicen llamar defensoras de los Derechos de los Trabajadores del Estado.

Ahora bien para finalizar este primer enfoque del tema planteado, conviene hablar de los sujetos en el planteamiento del Conflicto Colectivo de Trabajo.

En el planteamiento del conflicto, necesariamente intervienen trabajadores y empleadores, para el caso de estudio el patrono que es el Estado, a través de la autoridad nominadora, en tal sentido conviene aclarar la diferencia que existe cuando lo plantean trabajadores Sindicalizados o el sindicato como tal, y cuando lo plantean los trabajadores coaligados no sindicalizados agrupados en esa coalición de trabajadores cuya existencia es temporal y se remite en la teoría únicamente a obtener si su conclusión es

positiva la suscripción de un Convenio Colectivo de Condiciones de trabajo mientras que en el caso de los Trabajadores Sindicalizados se pretende obtener la suscripción de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Establecer la diferencia es de fundamental importancia toda vez que, en uno de los dos casos citados es requisito indispensable previo al planteamiento de Conflicto Colectivo, al agotar la Vía Directa, mientras que en el otro caso no.

Cuando lo plantea el Sindicato, tendrá como objeto principal además de garantizar la Estabilidad de los Trabajadores, forzar legalmente al empleador a negociar un Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo.

Cuando lo plantean los Trabajadores coaligados, éstos deben cumplir con agotar el arreglo directo no antes del planteamiento del Conflicto Colectivo, sino posteriormente de haberlo planteado. Lo que reviste una especial importancia porque la ley le está dando a los trabajadores no sindicalizados un mayor ángulo de protección si se parte del supuesto que son trabajadores no sindicalizados empiezan a organizarse y que por tanto supone que en esas condiciones pretendieran negociar con el patrono, sería de mucho riesgo para los trabajadores pues se enfrentarían a cualquier situación en contra de sus pretensiones.

Es por ello que el legislador impuso la condición a los trabajadores coaligados de agotar el arreglo directo posteriormente al planteamiento del Conflicto Colectivo y no como en el caso de cuando el planteamiento lo hace el sindicato, en el que la Vía Directa, debe cumplirse antes de plantear el conflicto toda vez que se supone que el Sindicato es una organización legalmente reconocida que por ende tiene en cierto grado más garantizada su estabilidad laboral, que un grupo de trabajadores que apenas empiezan a organizarse. Todo lo expresado se desprende de lo conceptuado en el artículo 374 del Código de Trabajo, siendo ésta su base legal.

CAPITULO II

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL

EVOLUCION HISTORICA

La doctrina francesa probablemente es la más vieja de todas, tuvo como representantes principales, a Paul Pic y a Jorge Scelle. A partir de la legislación de 1936, en que se introdujo el arbitraje obligatorio para los conflictos, se realizó un gran esfuerzo por la jurisprudencia para encontrar una fórmula de distinción. Ultimamente, André Rouasst y Paul Durand lograron un interesante resumen. Las ideas de Paul Pic, el gran maestro de la Universidad de León señaló en dos párrafos los diferentes conflictos: Conflictos individuales, los conflictos susceptibles de presentarse entre los trabajadores y los patronos son de dos clases: unos son conflictos o diferencias individuales que con controversias entre un patrono y un obrero o empleado, nacidas en ocasión del contrato de trabajo o de aprendizaje. Conflictos colectivos, más graves que los anteriores a causa de sus repercusiones sobre la producción y por las luchas a que dan lugar. Los Conflictos colectivos ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria y a veces se generalizan y extienden a una industria determinada del país o aún a varias industrias. En ocasiones adquieren caracteres internacionales.

Las ideas de Jorge Scelle. Paul Pic fué el maestro del derecho clásico y tradicional, en tanto Jorge Scelle es el jurista de pensamiento avanzado. En un párrafo breve, pero sustancioso, indicó Scelle la diferencia en los conflictos: La distinción es clásica entre las diferencias individuales, limitadas a las relaciones del empresario con uno de sus trabajadores y que versan sobre un salario, una multa o un despido y los conflictos colectivos, en los cuales la empresa entra en lucha con todo o parte de su personal, a menudo con el sindicato obrero, sobre

existentes o a la demanda de nuevas condiciones de trabajo, serán de la competencia de las Cortes de Apelación funcionando como Magistratura de Trabajo".

Ahora bien en el Derecho italiano, los trabajadores y los patronos estaban divididos en categorías profesionales, según los oficios y especialidades, que los sindicatos se formaban teniendo como base una categoría profesional y que el contrato colectivo de trabajo se pactaba también para cada categoría. A través de la historia los movimientos entre obreros y patronos han ido evolucionando, es así como llegamos a la doctrina de la Oficina internacional del Trabajo. La antigua organización ginebrina estudió la competencia de los tribunales de trabajo y de los cuerpos de conciliación y arbitraje; al igual que la doctrina que venimos examinando clasificó los conflictos de trabajo en individuales y colectivos y éstos en jurídicos y económicos. En su primer libro denominó la oficina a los Conflictos Colectivos económicos Conflictos de intereses o Conflictos políticos y los comparó a los conflictos de derecho internacional, pues, en el fondo, los dos son conflictos de fuerzas.

NATURALEZA JURIDICA

La sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero además tienen los conflictos de trabajo características propias que, por sí mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales. Siguiendo a Mariano R. Tissebaum, citado por el tratadista Mario de la Cueva..." en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, propone diferentes caracteres para los Conflictos Colectivos de trabajo, en su artículo " Las contiendas del trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución, publicado en la obra del Instituto de Derecho del trabajo de la Universidad Nacional del Litoral, posteriormente en su libro, Las controversias del Trabajo, la huelga y el Lock Out ante el Derecho amplió y precisó esos caracteres: Las diferencias entre las

contendias de derecho civil y de derecho del trabajo se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca. Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de la naturaleza extrínseca también dos, la repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial. Estos cuatro caracteres adquieren un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos de trabajo, pero valen igualmente para los conflictos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo.

Caracteres de naturaleza intrínseca: El derecho Civil, en cuanto al derecho de obligaciones y contratos, es esencialmente un derecho de las cosas pues si bien presupone siempre la relación de propiedad, al ocuparse de las cosas y de los derechos y obligaciones aún de carácter personal, despersonaliza las relaciones, de tal manera que la persona no tiene relevancia para los códigos de derecho civil mexicano, y en materia laboral la Constitución Mexicana no habla de las contiendas entre trabajadores y patronos, sino de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo en las cuales se pone en juego un valor universal que es la persona humana, Tissembaum agrega que este carácter universal de los conflictos de trabajo justifica la intervención de las asociaciones profesionales en ocasión de cada contienda pues la interpretación de los contratos colectivos de trabajo es asunto que afecta a toda la colectividad obrera.

Caracteres de naturaleza extrínseca: Tissembaum propone como tercer elemento diferencial entre las contiendas de derecho privado y las del derecho de trabajo, de naturaleza extrínseca, la distinta repercusión social de unas y otras. La cuarta diferencia señalada por el maestro citado, se refiere a la acción gremial que se comprueba en las contiendas de trabajo, acción gremial o sindical que se deja sentir, no únicamente en los casos de conflictos colectivos, sino además en los conflictos individuales cuya finalidad es, hacer presente al Juez el interés de la clase trabajadora en la suerte de cada uno de sus miembros. La



doctrina argentina ha intentado establecer una diferencia entre CONFLICTO y CONTROVERSIA DE TRABAJO, se acepta una distinción y dos definiciones de Francesco Carnelutti: CONFLICTO DE TRABAJO: es el contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital, o el que tiene el capital y no tienen la fuerza de trabajo. CONTROVERSIA DE TRABAJO: existe cuando alguien pretende la tutela de su interés relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos. El autor citado utilizó ambos términos sin distinción" (3) .

DEFINICIONES

Las definiciones de los conflictos de trabajo no abundan en la doctrina y habiendo encontrado las más acertadas en el libro de Mario de la Cueva, de Derecho Laboral Mexicano, " ...es así que se cuenta con la de EUGENIO PEREZ BOTIJA , quién ofrece una definición de carácter general: " Con el nombre de Conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo."

Para el doctor ERNESTO KROTOSCHIN, el término Conflictos de trabajo es susceptible de una acepción amplia y una restringida. En sentido amplio se entiende las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individuales. (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo) pero también cuando

---(3) De la Cueva , Obra citada.

Pag 739

(4) Idem. Pág. 728

la relación, pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador o un trabajador y el Estado. El doctor Krotoschin agrega que el tercer grupo de conflictos, los que pueden originarse en la relación entre sujeto del derecho laboral y el Estado, pueden separarse, y que integran con los dos primeros tipos de conflictos, su concepto en sentido estricto. Este tercer grupo quedaría regido por el derecho penal o por el derecho administrativo de trabajo. (5)

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La clasificación de los conflictos de trabajo es otro de los problemas de la doctrina. Las soluciones no son del todo satisfactorias: La doctrina europea se limitó al estudio de los conflictos obrero-patronales, pero descuido otras especies de conflictos de trabajo.

La clasificación de los conflictos Obrero-patronales: Estos conflictos constituyen el grupo principal de los conflictos de trabajo y es porque todo el derecho del trabajo se construye sobre la relación de trabajo, las restantes especies de la clasificación son conflictos accesorios. Pues bien las contiendas obrero-patronales se pueden clasificar conforme a dos criterios : Los conflictos se divide en individuales y colectivos, económicos y jurídicos.

Los Conflictos Individuales y Colectivos: Sirve de base a la clasificación de los conflictos obrero-patronales en individuales y colectivos la naturaleza de los intereses en disputa. La clasificación es muy antigua y no se sabe con certeza quién es su autor, hablan de ella, desde hace mucho tiempo, los escritores franceses, pero la doctrina italiana de los últimos años entró quizá más a fondo en el problema. La clasificación se aplica preferentemente a los conflictos obrero-patronales, aún cuando también se ha querido referir a los conflictos inter sindicales. La idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad y, en efecto los conflictos colectivos del derecho del trabajo suponen, por lo menos, la presencia de la comunidad obrera. Un problema distinto es si estos grupos obreros han de ser organizados o disfrutar de personalidad jurídica. Los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en una litis, de manera que la participación de diez o quince trabajadores en un proceso y contra un mismo patrono no transforma el carácter del conflicto.

Los Conflictos Económicos y Jurídicos: Esta clasificación es derivada de la realidad de los hechos. Los conflictos colectivos eran preponderantemente

económicos, lo que explica que algunos autores hayan confundido los conceptos. Hay una diferencia radical entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos: El conflicto colectivo puede decirse que presupone la falta de una reglamentación entre las partes. Este principio corresponde a la naturaleza de las cosas, pues si pudiera brotar un conflicto colectivo encontrándose vigente una reglamentación vendría a significar dicho conflicto el desconocimiento de la regla. Por tanto, un conflicto colectivo puede únicamente estallar cuando las pretensiones de las partes para una futura reglamentación de las condiciones de trabajo, son diferentes.

Debe entenderse entonces que en contraposición a los conflictos colectivos jurídicos, están los conflictos de intereses o económicos, y estos no se relacionan con derechos preexistentes de las partes, estos conflictos se producen ordinariamente en ocasión de reivindicaciones y dan lugar a controversias que conciernen a la creación de nuevos derechos, derivados de los intereses opuestos de las partes.

REGULACION LEGAL:

El título duodécimo del Código de trabajo contiene el procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social. Para el efecto se inicia con el arreglo directo, en los artículos 374, 375 y 376 normas éstas que contienen dicho procedimiento. Luego en el artículo 377, encontramos la Conciliación en el cual para los efectos del presente trabajo de investigación es muy importante, ya que es precisamente este artículo del Código de trabajo, el que hace referencia al PLIEGO DE PETICIONES y a quienes corresponde presentar dicho pliego de peticiones, muy interesante y claro resulta su contenido, pues en él se regula la intervención del Comité Ad Hoc, o bien del Sindicato propiamente. En el artículo 378 los delegados a que se hace referencia, harán llegar al juez de trabajo el pliego de peticiones quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato



emplazado a más tardar al día siguiente de su recepción. O bien si se trata de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa. Ahora veamos el efecto jurídico que contiene el artículo 379 del Código de trabajo, que establece que DESDE EL MOMENTO EN QUE SE ENTREGUE EL PLIEGO DE PETICIONES AL JUEZ RESPECTIVO, SE ENTENDERÁ PLANTEADO EL CONFLICTO. Para el sólo efecto, de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos.

Ahora bien es importante tomar en cuenta lo que contiene el artículo 4 del Dto. 71-86 del Congreso de la República, (Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.) el cual fue reformado según el artículo 2 del Dto. 35-96 del Congreso de la República, y que se refiere al ejercicio del Derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, este artículo regula la VIA DIRECTA, indicándose que la misma tiene 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. Si se analiza este punto de la literal a) del artículo 4, de la citada ley podemos apreciar que de antemano, se está considerando la solución del conflicto en atención a las posibilidades económicas del Estado coartándose de esta forma la libre negociación en la fase conciliatoria. En esta ley se regula también lo referente a los actos de represalias que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley en una forma que debe considerarse represiva a los intereses de los trabajadores del Estado.

En resumen puede manifestarse que en Guatemala, la solución del planteamiento de un Conflicto Colectivo de carácter económico y social ya no es considerado como hace unos años, en que los trabajadores del Estado en aras de

superar condiciones de trabajo, y lograr mejoras salariales acudían a movimientos de Huelga, como medio de presión, no cabe duda que ello llevó al legislador a tomar medidas enérgicas de carácter legal que de una manera imperativa deben cumplirse por el mismo contexto legal, lo cual puedo decir ha dado resultado, ya que desde la vigencia de la ley de sindicalización de los trabajadores del Estado, los movimientos de huelga entre los sindicatos de trabajadores del Estado, o agrupaciones de trabajadores simplemente representados por Comités Ad-Hoc, han mermado su actividad de planteamiento de conflictos colectivos, lo que conlleva un estancamiento para la clase trabajadora quienes deben aceptar las condiciones de prestación de servicios en las diferentes Entidades Estatales tal y como se encuentran establecidas ya que en los últimos tiempos, como una realidad, no se ha escuchado que se den movimientos laborales con tendencias a lograr las mejoras salariales, soportándose con ello los cambios económicos de consumo general que deben sostenerse con los precarios salarios y condiciones de trabajo que la clasificación de puestos y Salarios de la oficina nacional de servicio civil ya no responde a las necesidades actuales de los trabajadores del Estado, debido a la baja del valor adquisitivo de la moneda nacional frente al dólar norteamericano y el grado de inflación galopante en nuestro país, lográndose con ello el empobrecimiento de los trabajadores estatales que viviendo este marco legal represivo, se conforman con aceptar la estabilidad laboral mediante un silencio nefasto lleno de conformismo y sin pretensiones gremiales en defensa de los derechos laborales que les garantizan las leyes tanto la Jerárquica como ordinariamente hablando.

Tales aspectos fueron contemplados doctrinariamente por autores de derecho laboral de la talla de Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas en su tratado de Política Laboral y Social, al señalar acertadamente que en la "trayectoria de los conflictos laborales muestra evolución de los trabajadores, conscientes ahora de que la fuerza moral de sus peticiones debe superar a la material de su rebeldía, impotente en principio frente a la formidable maquinaria represiva del

de que la fuerza moral de sus peticiones debe superar a la material de su rebeldía, impotente en principio frente a la formidable maquinaria represiva del Estado actual. Consideran que los conflictos colectivos de trabajo desaparecerán si aquellos que se consideran contrarios a las instituciones fundamentales del Estado, los que derivan de medios de lucha, los imperativos de los débiles y de los desamparados, desaparecerá el carácter de enfermedad inevitable con que se pretende justificar la subsistencia de determinados conflictos, pero los choques y antagonismos, consecuencia de una posición desigual que es propia de la naturaleza humana habrán de subsistir aún variando sus caracteres, formas de expresión y contenido. Aunque la evolución del Derecho Colectivo de trabajo hace apoye la solución de los conflictos colectivos de trabajo, mediante institutos más avanzados y pacifistas no se debe menospreciar las conquistas inmediatas obtenidas antaño con los movimientos de Huelga de los trabajadores del Estado específicamente en la época gloriosa de la revolución de 1944. (6)

---(6) Alcalá Zamora y Castiño
De Torres, Guillermo Cabanellas
Tratado de Política Laboral y Social
Tomo II, Pág. 147

CAPITULO III

SOLUCION PACIFICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Para los autores de Derecho Laboral Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres , al abordar el tema de la solución pacífica de los conflictos Colectivos de trabajo, consideran que una de las muchas singularidades del mundo jurídico laboral se muestra en los conflictos que se plantean en las relaciones obrero patronales. En otras esferas, el conflicto entre las partes opuestas como sucedería en el caso de compradores y vendedores por ejemplo, puede conducir al cese de la negociación o del vínculo y al término del conflicto por desaparecer la pugna. Por el contrario consideran estos autores que en los conflictos laborales, la esencia se encuentra en que las partes que discrepan en la actualidad, tratan de prolongar en lo futuro el nexo anterior, con mejores condiciones para una de ellas y a costa casi siempre de la otra, o bien de la clientela o del público en general. Es decir, que se trata de proseguir la colaboración o la convivencia, con ciertas modificaciones. Si el nexo laboral concluyera por la discrepancia o dificultad surgida, no se estaría ante un auténtico conflicto de estas índole, sino ante la finalización de una actividad profesional para el grupo que hubiera tomado la decisión o que la soportara sin deseos de reanudar la prestación de servicios por activa o pasiva. (7)

--(7) Obra Citada.
Págs. 171-175

ESBOZO DE SOLUCIONES

Las formas de solución de los conflictos colectivos, tanto por medio de un procedimiento judicial o administrativo, no eliminan la posibilidad de un entendimiento directo entre las partes, solución a la que a veces se llega empleando como medios coercitivos la huelga o el paro patronal.

Pero la fórmula que propugna la paz social a través de una forzosa guerra previa desconoce los estragos y los costos de ese procedimiento. Sólo algunos países muy industrializados, en los que el desarrollo económico puede permitirse lo que se califica de lujo, admiten sin restricciones el derecho de huelga. Resulta evidente que, cuando se trata de lograr una política tendiente al desarrollo económico y al progreso social, no cabe soportar la pesada carga de las huelgas reiteradas. Integra un inobjetable axioma que, a menor trabajo, menor producción, y, a menor producción, menor bienestar general, dentro de la adecuada orientación de la actividad productora y de la capacidad adquisitiva de los consumidores. El desconcierto en la materia, la saturación huelguística situación que se revela en algunos países, demuestra inequívocadamente que la realidad se impone en ciertas ocasiones para establecer o restablecer reglas de razonabilidad que permitan el desenvolvimiento económico del país, sin que los conflictos colectivos de trabajo interfieran una y otra vez, esta posibilidad de desenvolvimiento. Se impone la conciliación y en ocasiones el arbitraje, ya que puede lograr más con ellas que con un movimiento de huelga. Por otra parte estima, con carácter muy generalizado que el desarrollo de bases económicas suficientes para el desenvolvimiento nacional exige un sacrificio por parte de los trabajadores, en cuanto a la obtención de ventajas, sin recurrir para ello a la huelga. Se pretende de tal manera, que por medio de la intervención estatal en la solución de los conflictos de trabajo se logren soluciones más viables y beneficios para los trabajadores que utilizando como resorte la huelga.

Pareciera muy razonable esta aseveración, pero en sistemas imperialistas

tales regímenes prohíben de la manera más férrea la extereiorización de los Conflictos colectivos.

SISTEMAS Y FORMAS

Los sistemas adoptados para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo difieren de un país a otro. Puede darse que un determinado país se prefiera la conciliación y el arbitraje, de una parte, y el derecho de huelga, de otra. Donde prevalece el sistema convencional, tanto en materia de contratos colectivos como en la de conciliación y arbitraje, suele admitirse también la huelga con más amplitud que en otros regímenes donde se reglamentan ambas instituciones, y en los cuales la relación de la huelga va entonces desde el arreglo de su procedimiento hasta su prohibición.

La forma que para la dilucidación de los conflictos de trabajo ofrece el Derecho comparado son **DILUCIDACION:**

- a) discusión y negociación,
- b) conciliación,
- c) mediación,
- d) arbitraje voluntario,
- e) investigación o encuesta,
- f) arbitraje obligatorio,
- g) intervención judicial,
- h) legislación.

Con los varios sistemas de conciliación y Arbitraje cabe formar los siguientes grupos: **CONCILIACION Y ARBITRAJE:**

- a) conciliación voluntaria,
- b) conciliación voluntaria y arbitraje facultativo
- c) conciliación obligatoria y arbitraje voluntario,
- d) Obligatoriedad de la conciliación y del arbitraje.

Los sistemas indicados, si bien imponen en ocasiones obligatoriamente la conciliación, o a la falta de ella el arbitraje, lo hacen como trámite que las partes

en conflicto deben necesariamente seguir antes de llevar la controversia al estado de huelga o al de Lock out. Por esta razón se debe distinguir necesariamente entre conciliación y arbitraje como trámites previos a la declaración del estado de huelga o del paro patronal, y entre la conciliación y el arbitraje como medios de solución.

En atención a lo expresado anteriormente puede resumirse que se pretende que los conflictos colectivos de trabajo por su naturaleza especial dichas controversias o antagonismos se resuelvan por una autoridad administrativa.

Lo ideal es lo aseverado, pero en la realidad de Guatemala, quienes resuelven generalmente los conflictos colectivos son los órganos Jurisdiccionales y escasamente las autoridades administrativas.

CAPITULO IV

EFFECTOS PROCESALES Y COLATERALES EN LA SUBSTANCIACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO Y SOCIAL

EMPLAZAMIENTO

El planteamiento del conflicto es el hecho mismo de que los trabajadores coaligados, por conducto de sus delegados presentan al Juez de trabajo y previsión social que corresponde, el memorial que contiene la relación de hechos del conflicto y el petitorio de mérito, memorial al que se adjunta el Acta de Asamblea de los trabajadores y el respectivo pliego de peticiones. El planteamiento del conflicto o la presentación del conflicto colectivo al Juez de trabajo, debe hacerse a más tardar en la primera hora hábil del día siguiente de la celebración de la Asamblea que así lo acordó, cuando esto no pueda hacerse el mismo día, para evitar despidos. Este era el espíritu inicial al momento de plantearse un Conflicto colectivo de carácter económico y social, cuando aún no había entrado en vigencia la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado. Que tal como la he venido considerando es una flagrante violación a todo deseo de llegar a declarar una huelga ya sea legal o justa dentro de la administración pública. Pero veamos como se plantea la situación de tan importante relevancia jurídico-laboral ,pues para los efectos del presente trabajo conviene ir observando como se va desnaturalizando, mediante emisión de leyes represivas y del manejo que le han venido dando a lo que en un principio constituyó la principal defensa de los derechos de los trabajadores del Estado. Extremo este que aún no ha sido impugnado, lográndo su incursión tal y como estatuye la misma ley de sindicalización, de la cual en lo personal no soy partidario toda vez que ha vedado a todas luces el derecho de huelga de los trabajadores mediante medidas de coerción implantadas, por que, que trabajador se puede animar a apoyar un movimiento de huelga si esta conciente que existe

una ley que le da potestad a la autoridad nominadora para cancelar nombramientos y contratos de trabajo sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

Retomando lo inicialmente expuesto en este capítulo inicialmente, conviene agregar la parte que legalmente ha venido a reformar el emplazamiento a la autoridad nominadora del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, en lo que se refiere a la literal c) del artículo 4 del Dto. 71-86 del Congreso de la República, considerando interesante transcribirlo:" Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos. No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables. Tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los siguientes casos: C.1) Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado, y C.2) En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley. En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial."

Ahora, preguntémosnos, ¿ cuál es el efecto que tiene en la actualidad del EMPLAZAMIENTO hecho a la otra parte específicamente hablando de la autoridad nominadora del Estado, la cual constituye la económicamente fuerte en relación a la trabajadora estatal y que a todas luces se encuentra en total desventaja económica y jurídicamente hablando ? .

La respuesta que podría generarse es ambigua, para unos los que apoyan la ley de sindicalización considerándola justa, por el impacto social que han querido darle respondería que si los trabajadores se mantienen dentro de lo que establece el Dto. 71-86, no habrá ningún problema, pero los que se ven afectados y que vienen a constituir el interés en que se diera una huelga como medida de presión para así lograr sus fines económicos y sus ventajas sociales contenidas en pliegos de peticiones que hacen llegar al Juez de trabajo respectivo y que ven coartado sus derechos de libertad de derecho de huelga, considero que obviamente no están de acuerdo con que el emplazamiento hoy por hoy sea la solución a lograr la estabilidad laboral y a evitarlas represalias.

Veamos como estaba anteriormente los efectos del emplazamiento, y observemos que diferencia en el momento actual que vivimos:

- a) Ninguna de las partes podrá tomar la menor represalia contra la otra,
- b) Ninguna de las partes podrá impedir el ejercicio de los derechos correspondientes a la otra parte,
- c) El apercibimiento de que el que infrinja cualquiera de las disposiciones anteriores será sancionado con multa de Q.100.00 a Q.500.00 y con arresto de uno o diez días según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por esta. Además deberá repararse inmediatamente el daño causado, sin que esto exonere de las responsabilidades penales en que se haya podido incurrir,
- d) Toda terminación de contratos de trabajo, debe ser autorizada por el respectivo Juez de trabajo y previsión social.

Como hemos analizado con la ley de sindicalización y regulación de la



huelga de los trabajadores del Estado actual, ya no se da, es por ello, que los movimientos sindicales para el planteamiento de las mejoras económicas sociales se han venido desnaturalizando, legalmente hablando, más adelante haré un análisis de la desnaturalización en cuanto a la forma del planteamiento que realizan los trabajadores ya en el planteamiento que contiene el pliego de peticiones de conformidad con la leyes laborales que regulan tal aspecto.

REINSTALACION

El incidente de reinstalación es la medida legal, que deriva del planteamiento del Conflicto Colectivo, y que permite durante todo el trámite del Conflicto la posibilidad a los trabajadores que lo plantearon de defender su estabilidad laboral, ante una posible acción de despido sin la autorización del órgano jurisdiccional que conoce del mismo, realizado por parte del empleador. Dicho en otra manera la solicitud el incidente de Reinstalación se interpone cuando el empleador ha violado la prevención del Juez, de no poder despedir a ningún trabajador que firmó el pliego de peticiones o se adhirió con posterioridad al mismo, sin su autorización.

La ley de Servicio Civil en su artículo 83 regula lo referente a la Reinstalación al indicar que esta genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley, se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del artículo 76.

REINTEGRACION

Cuando un trabajador del Estado encuadra su conducta laboral en actitudes que lo hacen ubicarse en el marco del Régimen disciplinario haciéndose acreedor a que le sean aplicadas las sanciones que prescribe el artículo 74 de la ley de Servicio Civil, en la cual en el numeral 4) se ordena la suspensión del trabajo sin goce de sueldo, procediéndose también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga si se ordenare la libertad del detenido, o se dictare sentencia absolutoria en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un término de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de la prisión, quién lo sustituyó, tiene derecho a que su nombre sea colocado en el primer lugar de la lista de elegibles correspondiente a la clase de puestos que ocupaba. Conviene hacer mención a lo que establece el artículo 75, como efecto de esta sanción, entre otras, " no implica la pérdida de los derechos otorgados.

Por su parte el reglamento de la ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 en el artículo 81 prescribe que para que un servidor sea REINTEGRADO a su puesto o cargo en los casos de suspensión por aprehensión, detención o prisión preventiva, se procederá de la siguiente manera:

1) Aprehensión y Detención:

El interesado deberá solicitar por escrito ante la autoridad nominadora respectiva ser reintegrado en su cargo, y adjuntar certificación extendida por el Tribunal correspondiente que demuestre su libertad,

- a) Con base en la documentación recibida, la autoridad Nominadora emitirá la resolución correspondiente, para que el interesado sea reintegrado a su cargo dentro del plazo de treinta días contados a partir de la fecha en que salió de prisión; y
- b) La resolución que se emita deberá ser legalmente notificada al interesado para los efectos correspondientes.

2) Prisión Preventiva:

- a) El interesado deberá solicitar por escrito ante la Autoridad Nominadora respectiva, ser reintegrado a su cargo y adjuntar certificación extendida por el Tribunal correspondiente, que demuestre su libertad y certificación de Sentencia absolutoria extendida por el Tribunal correspondiente donde conste la fecha en que salió de prisión.
- b) Con base a la documentación la Autoridad Nominadora emitirá resolución, para que el interesado sea reintegrado a su cargo dentro del plazo de treinta días contados a partir de la fecha en que salió de prisión.
- c) La resolución que se emita deberá ser legalmente notificada al interesado para los efectos correspondiente.

INTEGRACION DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION

En la esfera laboral, al igual que en otras ramas jurídicas, conciliación es un acto, un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico social. Como acuerdo, la conciliación representa la fórmula de arreglo concertada por las partes.

La conciliación suele ser previa al planteamiento del conflicto, por lo menos, del conflicto en su manifestación más aguda o violenta; procura la transigencia de las partes discrepantes, con objeto de evitar las consecuencias posteriores de la desavenencia. Pero no siempre la conciliación consigue ese resultado, pues las partes pueden avenirse o nó, en este segundo caso quedan en libertad para iniciar las acciones o adoptar las medidas que en Derecho correspondan. Al igual que la conciliación en derecho Procesal Civil, obtenido un

acuerdo, este surte, en la esfera del Derecho Laboral, el mismo efecto que una sentencia, en el sentido de que las partes pueden pedir la ejecución de lo convenido.

Aún cuando se ha intentado buscar el origen de la conciliación en el Derecho Internacional Público, por sus antecedentes jurídicos configura una Institución que deriva de la transacción, por cuanto en una y otra, las partes se hacen concesiones recíprocas en relación a derechos litigiosos. La diferencia entre la conciliación y la transacción en materia de conflictos individuales carece de especial relieve cuando se trata de los conflictos colectivos, donde resulta difícil hablar de renunciaciones de derechos; pues lo que interesa muchas veces en aquéllas es encontrar una fórmula de conformidad que contrarreste el motivo que provoca el conflicto, a fin de que éste no llegue a hacerse efectivo en su consecuencia final, que es la huelga o que logre poner inmediato fin a la planteada sin tratos preliminares .

Ahora el Tribunal de Conciliación de conformidad con el artículo 377 del Código de Trabajo, se integra de la siguiente manera:"...los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones en el que, asimismo, designarán tres delegados que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea General de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General".

SUSCRIPCION DE PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO



El contrato (pacto) colectivo de trabajo, tiene como misión mejorar, en beneficio de los trabajadores, el derecho legislado, es medio de progreso para la clase obrera y supera indiscutiblemente, por la forma de su negociación, la lentitud de la ley. El término contrato colectivo de trabajo fue una necesidad en los orígenes de la institución pero hoy ya es inadecuado. Representa para los trabajadores las siguientes ventajas:

- a) El mejoramiento en condiciones de trabajo,
- b) El respeto al principio de igualdad el cual debe entenderse para todas las condiciones de trabajo, (si se fijaran jornadas o salarios distintos, diversos descansos o mayores vacaciones, no habría igualdad,
- c) El pacto colectivo permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores imposibles de lograr en el contrato individual de trabajo, porque no interesan a cada obrero en particular y porque el patrono no se puede obligar con cada trabajador aisladamente, tales como la creación de escuelas, enfermerías, lugares de descanso y recreo, etc.

Y para los patronos, también podemos puntualizar las siguientes:

- a) La conservación de la paz en la empresa o lugar de trabajo, el pacto colectivo se celebra para un período de tiempo determinado, durante el cual no pueden surgir conflictos. La asociación profesional obrera adquiere compromisos al respecto.
- b) El principio de la igualdad de condiciones de trabajo. Los patronos saben a qué atenerse y ningún trabajador puede exigir mejores prestaciones.

Por virtud de los contratos colectivos no se contrae ni la obligación de trabajar por parte de los obreros, ni la obligación de hacer trabajar por parte de los patronos: ellos se limitan a determinar las condiciones a las cuales los unos y los otros se comprometen a conformarse en los contratos individuales que concluirán. En esencia, no son un contrato de trabajo sino un tipo de contrato, comporta un compromiso de no hacer más que en tales condiciones.

Se conviene en ellos que el salario no será inferior a tal suma, que la

jornada de trabajo no sobrepasará de tantas horas, etc; la convención colectiva funciona como una reglamentación por la cual los contratantes se comprometen a no transgredir ciertas reglas establecidas de común acuerdo en determinados casos, señalados por los fallos de los Tribunales correspondientes.

La suscripción de los pactos colectivos de trabajo representan en la actualidad una garantía de estabilidad y un libre juego de voluntades: todos los tratadistas coinciden en que son ellos la más firme conquista del Derecho de Trabajo, la que se logra, precisamente en pugna con la violencia que fue su antecedente inmediato, en un idéntico plano colaboracionista. Capital y Trabajo aunan sus encontrados intereses, haciendo obra eficaz para el desarrollo progresivo de la riqueza, restituyen a los obreros su libertad en el momento de la contratación y hacen desaparecer la competencia que llevaría a un patrono a imponer condiciones poco humanas en sus contratos de trabajo.

El Código de trabajo vigente en Guatemala en el Capítulo tercero de su título segundo que se refiere a CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO , y en dos secciones, trata de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Entre las características ideológicas del Derecho de Trabajo, y en consecuencia también del Código de Trabajo de Guatemala, (Tercer Considerando del mismo) aparece en lo relativo a nuestro estudio la siguiente: " El Derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma DINAMICA, EN ESTRICTA CONFORMIDAD CON LAS POSIBILIDADES DE CADA EMPRESA PATRONAL MEDIANTE LA CONTRATACIÓN INDIVIDUAL O COLECTIVA, DE MANERA MUY ESPECIAL POR MEDIO DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO. En su artículo 49, el Código de Trabajo describe dicha Institución " Pacto Colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste."

Como vemos el legislador se apartó de utilizar la idea de Contrato, y afirmó el carácter de Pacto que es el aceptado por la doctrina no civilista, que las partes que intervienen en su formación son: uno o varios sindicatos de trabajadores únicos titulares del derecho para negociarlos y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales.

El objeto del pacto colectivo es precisamente reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste, tales como jornadas de trabajo, descansos, salarios, vacaciones, etc.

CONSTITUCION DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE

El Arbitraje es una institución que comparten, desde tiempo inmemorial, el Derecho Civil, el Mercantil y el Internacional Público, para obtener el arreglo de divergencias o conflictos, dentro de la equidad y la justicia, pero sin constituir un estricto procedimiento judicial ordinario.

Al igual que la Conciliación el arbitraje configura un acto, un procedimiento y una resolución. Como acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la resolución que en el mismo recaiga. Finalmente la resolución, imperativa en todo caso, se denomina laudo o sentencia arbitral y contiene lo resuelto por el árbitro único o los varios arbitradores.

El Código de Trabajo lo regula en los artículos del 397 al 408. Asimismo el Capítulo Cuarto del mismo cuerpo legal, establece disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y Arbitraje. No entro a ahondar en este tema porque nos apartaríamos del tema principal de este trabajo, siendo que autores de Derecho Colectivo de Trabajo han dedicado capítulos especiales para tratar esta materia, baste saber que esta Institución es el medio o vehículo para arribar

en forma equitativa a dilucidar los conflictos colectivos económico sociales entre las partes.

EFFECTOS COLATERALES

LOS VERDADEROS FINES QUE SE PERSIGUEN CON EL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL, Y DESNATURALIZACIÓN DE SUS FINES: ESTABILIDAD LABORAL Y ESTABILIDAD SINDICAL.

En el Conflicto se da una situación de oposición entre dos personas o grupos, respecto de un problema concreto, con fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales.

En su planteamiento los trabajadores sindicalizados o coaligados, exteriorizan, plasman y someten a negociaciones todas aquellas mejoras que constituyen necesidades urgentes e impostergables de obtener del patrono entidad nominadora en el caso concreto de los trabajadores del Estado, obedeciendo el mandato de su asamblea general y de esta manera tratan de convencer a los representante, del gerente, director o Ministerio de Estado, es decir los mueve o motiva el alto coste de vida, inflación, maltrato, equipo obsoleto de trabajo, revisión de puestos y salarios para lograr ascensos, mayor cantidad de días en las vacaciones por enfermedad profesional, la construcción de guarderías, comedor, etc. Como se colige, el grupo está consciente de sus necesidades y aprovecha todos los espacios administrativos que se le presenten para negociar y lograr arriba del 60% de sus peticiones como mínimo para poder decir que se negoció con éxito. En este caso, el Comité Adhoc, (representantes de los trabajadores coaligados) sabe lo que pide y hasta donde puede llegar. También es necesario dejar claro, que en la mayoría de los casos los trabajadores organizados o coaligados plantean peticiones a la entidad nominadora; imposibles

de conceder, lo que indica que hay que estar conscientes de lo que si se puede obtener y lo que no, para evitar contar con falsas ilusiones también hay que tener en cuenta que las instituciones del Estado alrededor de las cuales gira el presente trabajo son consumidoras y no generadoras del ingreso de la nación.

Es de hacer notar, que existen grupos de trabajadores coaligados y Sindicalizados, que ni siquiera se interesan en conseguir algunos de los beneficios que regulan la institución de los conflictos colectivos de carácter económico social, sino simplemente inician un conato de negociación y la suspenden, solo para "AGOTAR" la vía directa y recurrir a los órganos jurisdiccionales con la verdadera finalidad de "EMPLAZAR" a la Institución, y de esta forma atarla a no poder realizar la purga de algunos malos trabajadores, claro que la reforma de la ley de sindicalización y Huelga, faculta ahora el despido de un trabajador sin pedir la autorización del juez que conoce del conflicto, pero en este caso se debe probar "ESA JUSTA CAUSA" para poder destituir. En el primer caso planteado, es decir cuando los representantes (el Comité adhoc), o delegados (trabajadores sindicalizados) de verdad persiguen obtener del patrono la solución de sus problemas a través de la negociación a nivel interno o con la intervención de las autoridades administrativas y no lo consiguen, se ven obligadas a emplazar a la institución patronal para ver si con la intervención de los órganos jurisdiccionales logran sus objetivos pero como en la mayoría de los casos, a excepción de uno o dos, se convierten en un terno emplazamiento.

En el segundo caso, aquí no existe el mínimo interés de obtener mejoras en el orden socio-económico para los trabajadores, los mueve únicamente el deseo de lograr la estabilidad laboral por medio del emplazamiento. En la mayoría de casos, los trabajadores coaligados o sindicalizados ya no se molestan en "Negociar" con los representantes de las instituciones del Estado, por que ya saben las estrategias que estos utilizan, para entretener a los representantes o delegados de los trabajadores y solo para demostrar que si se cumple con la ley de recibir y escuchar las quejas y peticiones, pero sin la menor intención de acceder a

aprobar con un buen porcentaje lo solicitado, ya sea por que estos no cuentan con la facultad de decisión o por que lo que se pide, como se anotó al principio sencillamente; es imposible de conceder y cumplir. Debido a lo expuesto, es que realmente el uso de la institución de los conflictos colectivos de carácter económico social por trabajadores coaligados o Sindicalizados del Estado tal y como es el espíritu de la ley que el legislador le confirió a estas Institución. SE HA DESNATURALIZADO. También debido a esta cruda realidad socioeconómico-laboral, debe de mejorar la aplicación de la ley de Servicio Civil, Decreto 1,748, del Congreso de la República, y en la nueva incluir la normativa de la Institución de los Conflictos colectivos de carácter económico social, normar el plazo que obligue a los trabajadores para cumplir con los requisitos que el juez que conoce del caso les ordene, para que en definitiva se deje de usar en forma supletoria leyes que regulan relaciones de otros sectores laborales ajenos al Estado de Guatemala.

CAPITULO V

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEL SECTOR PUBLICO.

Con fecha catorce de diciembre de mil novecientos ochenta y ocho, la Honorable Corte de Constitucionalidad al resolver el Conflicto Colectivo de trabajo en el Expediente No. 338-88, al resolver el AMPARO, interpuesto contra el juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera zona Económica, ante la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones, Resolvió denegar el amparo a ex-trabajadores de Aduanas que solicitaron su reinstalación, por haber sido despedidos con ocasión del planteamiento de dicho conflicto, habiendo suscrito el mismo únicamente un grupo de veinte trabajadores de las Oficinas Centrales del Ministerio de Finanzas Públicas, el Juez de trabajo al ordenar la reinstalación de los trabajadores de Aduanas quienes argumentaban que había sido represalia el despido de que fueron objeto ya que estos trabajadores fueron separados de sus puestos por reorganización, por lo que el Amparo provisional no se otorgó, en virtud estos trabajadores no plantearon el conflicto ni se adhirieron al planteamiento, ya que el Ministerio de Finanzas no estaba obligada a solicitar autorización al Juez para despedir a estos trabajadores, pues no se encontraban dentro de los que habían suscrito el planteamiento del Conflicto Colectivo de trabajo en dicha dependencia estatal.

La CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, seguido para sus resoluciones lo contemplado en el artículo 43 de la Ley de amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, que prescribe: "QUE LA JURISPRUDENCIA QUE SE PRODUZCA, LUEGO DE HABER TRES FALLOS CONTESTES DE ESTA CORTE, AL RESOLVER CASOS SIMILARES CONSTITUYE DOCTRINA LEGAL QUE DEBE RESPETARSE POR LOS TRIBUNALES, PORQUE A MENOS QUE SE SEPRE DE ELLA, TIENE LA FUNCIÓN DE MANTENER LA DEBIDA OBERVANCIA DE LA LEY Y DE UNFIFICAR SU APLICACIÓN".

Existen en la Corte de Constitucionalidad efectivamente tres fallos consecutivos que están basados en el siguiente criterio: " En forma reiterada ha sostenido que la prevención contenida en el Código de Trabajo en el artículo 379, y hecha por el juez es la de que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por juez que conozca del conflicto, prevención únicamente aplicable en relación a los suscriptores del pliego de peticiones. En el caso de los trabajadores a los que se ordene que sean reinstalados y que no han suscrito el pliego de peticiones, no puede hacerse una interpretación extensiva de la palabra parte en cuanto a dichos trabajadores, ya que no plantearon el conflicto y no se adhirieron al planteamiento. O lo que es lo mismo, la prevención de represalias opera para quienes suscriben el pliego de peticiones, no así para quienes no firman , ni se adhieren al mismo, de consiguiente no gozan del derecho de reinstalación.

Ahora bien la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, es del criterio que la protección de los artículo 379 y 380 del Código de Trabajo es extensiva para los trabajadores que no suscriban el pliego de peticiones al plantearse un Conflicto Colectivo de Trabajo o bien que se adhieran al mismo posteriormente, de consiguiente el Juzgado de Trabajo y Previsión social que ordene la reinstalación de trabajadores despedidos sin solicitar autorización del Juez competente, debe ser declarado con lugar.

La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Ante juicio es del criterio en materia laboral, que debe confirmarse la reinstalación de aquellos trabajadores que han sido despedidos, aunque no hayan suscrito el pliego de peticiones al momento de plantearse el Conflicto Colectivo de Trabajo.

De lo anterior, habiendo realizado un estudio detenido de cada uno de los criterios sustentados dentro de los expedientes que sometí a estudio y como criterio personal como sustentante del presente trabajo, soy del criterio que NO DEBE OTORGARSE LOS BENEFICIOS CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 379 Y 380 DEL CODIGO DE TRABAJO A AQUELLOS TRABAJADORES QUE EN

NINGUN MOMENTO SUSCRIBIERON EL PLIEGO DE PETICIONES O BIEN QUE NO SE ADHIRIERON POSTERIORMENTE AL PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO. Ahora bien es de considerar que quienes no han tenido el impetu de arriesgarse a cualquier represalia por parte de los patronos, ya sean privados o para el caso de estudio el ESTADO se refiere a cualquier entidad que lo conforma, no se encuentra en la misma posición que cualquier otro trabajador que ha declinado su participación activa, por lo que apoyo el criterio sustentado por la CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD; por las razones expuestas.

INTERPRETACION DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 379 Y 380 DEL CODIGO DE TRABAJO.

Prescribe el artículo 379 del Código de Trabajo: " Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos."

La corte de Constitucionalidad en atención a lo considerado en fallos que ha emitido, y tomando en cuenta lo que establece el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucional, que luego de haber tres fallos contestes de esa Corte, al resolver casos similares constituye doctrina legal que debe respetarse por los tribunales . En tal virtud, existen dichos fallos en los cuales únicamente gozan de la protección legal que contienen los artículo 379 y 380 del Código de Trabajo, los trabajadores que suscriben el pliego de peticiones en los Conflictos Colectivos de Trabajo son los que se ven protegidos por el Juez, ante quién se ha planteado el Conflicto Colectivo de Trabajo, más no aquellos que no firmaron o que no se adhirieron posteriormente al Conflicto. No se hace una interpretación extensiva de la palabra partes, por lo que se ve

restringida dicha protección a quienes no forman parte del Conflicto Colectivo.

Y el artículo 380.- " A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión social , quién tramitará el asunto en forma de incidentes y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenara que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicará la sanción. Si aún así persistiere la desobediencia, ordenará la detención del responsable par que se cumpla con el arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. Para estos casos el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada en este último caso su resolución de reinstalación de e dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal.

Al tenor de este artículo, la Corte de Constitucionalidad ha establecido el criterio que la autoridad nominadora no está obligada a solicitar autorización al Juez para proceder al despido de aquellos trabajadores que no forman parte del Conflicto Colectivo, por lo que únicamente se solicitará autorización para aquellos trabajadores que forman parte del Conflicto en el momento de presentarse o que se adhieren a él posteriormente.

EXPEDIENTES QUE SUSTENTAN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO A LA FECHA.

Los fallos que ha emitido la Corte de Constitucionalidad se encuentran en los siguientes expedientes:

a) Expediente No. 504-97.

Apelación sentencia de fecha 21-2-1997, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Ante juicio y Amparo en el amparo promovido por el Estado de Guatemala contra la Sala primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

b) Expediente no. 893-96 de fecha 6-2-1997.

Apelación sentencia de fecha cinco de abril de mil novecientos noventa y seis, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Ante juicio en el Amparo promovido por el Estado de Guatemala contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

c) Expediente No. 791-96 de fecha 12-2-1997. Apelación sentencia de fecha dos de mayo de mil novecientos noventa y seis dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Ante juicio en el Amparo promovido por la empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones GUATEL; CONTRA LA Sala primera de la corte de apelaciones de trabajo y Previsión Social.

d) Expediente 670-97 de fecha 29-1-98

Apelación de sentencia de fecha treinta de mayo de mil novecientos noventa y siete dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en el amparo promovido por el Estado de Guatemala, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

e) Expediente 992-097 de fecha 28-1-98

Apelación la sentencia dictada con fecha diecinueve de septiembre de mil novecientos noventa y siete dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en el amparo promovido por el Estado de Guatemala contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

f) Expediente No. 1066-96 de fecha 19-3-1997.

Apelación de la sentencia de fecha quince de marzo de mil novecientos noventa y seis, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en el Amparo promovido por la Universidad de San Carlos de Guatemala contra la Sala Primera de la Corte de apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

g) Expediente No. 482-97 de fecha 22-4-1997.

Apelación de sentencia de fecha veintiséis de marzo de mil novecientos noventa y siete dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio en el Amparo promovido por el Estado de Guatemala contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de

Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, doctrinariamente respecto al contra-ley y su vigencia, conviene apuntar que el pacto colectivo declarado obligatorio se extiende con fuerza de ley a todos los trabajadores y patronos de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país. De ahí resulta que cualquier negociación nueva que se establezca dentro del radio de vigencia del Contrato-ley, queda automáticamente subordinado al mismo, los obreros de la nueva empresa pueden solicitar la aplicación inmediata del mismo. Por lo que toca al elemento normativo reviste los mismos caracteres señalados: a) su vigencia es inmediata o automática, esto es, las cláusulas del pacto declarado obligatorio pasan de pleno derecho a integrar las relaciones individuales de trabajo, b) El contenido del contrato-ley es inderogable según lo expresa categóricamente el artículo 54 del Código de Trabajo.

El elemento normativo con mayor razón constituye derecho objetivo, es la ley de la industria o profesión de que se trate y vale para todas las personas que pertenezcan a la misma. Difiere únicamente de la ley en que puede tener limitada su vigencia espacial, sin embargo, tal diferencia es discutible porque puede tener vigencia en toda la república, y porque existen disposiciones legales que valen solamente para porciones de territorio. La vida, pues, del contrato-ley se torna independiente una vez emitido el acuerdo por medio del cual el Organismo Ejecutivo declare su obligatoriedad extensiva, y su existencia depende entonces de tal decreto.



CONCLUSIONES

- Los Conflictos Colectivos de carácter económico y social, constituyen la base fundamental para que los trabajadores logren las conquistas económicas, que superan a las contenidas en el Código de Trabajo por su propia naturaleza jurídica.
- Los servidores Públicos Coaligados o no, ante la frustración de no lograr acuerdos a través de la negociación de pactos o convenios colectivos de carácter económico-social con la entidad nominadora en la vía directa, acuden ante el órgano jurisdiccional en un desesperado intento de asegurar la estabilidad laboral de sus agremiados y compañeros de trabajo a emplazarla. Logrando con ello únicamente protección para algunos de los trabajadores que conforman en uná u otra forma el movimiento del Conflicto Colectivo.
- Los beneficios contenidos en el pliego de peticiones que se presenta a la Autoridad Nominadora, en caso de convertirse en pacto o contrato Colectivo de trabajo, alcanzan en su carácter de ley profesional a todos los trabajadores de la Entidad que conforma el lugar donde se plantea el Conflicto Colectivo de trabajo. No así de la protección de estabilidad laboral que se le confiere sólo a aquellos trabajadores que han suscrito el pliego de peticiones. De conformidad con los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad al resolver en Apelación amparos que se han planteado ante la Corte Suprema de Justicia en aquellos juicios donde se ha solicitado por parte de trabajadores que no son parte de los Conflictos Colectivos de

trabajo la reinstalación en sus labores, han demostrado que únicamente a aquellos trabajadores que son parte en el conflicto se solicita autorización al Juez de Trabajo y Previsión Social que conozca del Conflicto para proceder a su despido en caso de que la Autoridad Nominadora lo considere pertinente, no así aquellos que no son parte.

- La desnaturalización de los Conflictos Colectivos de Trabajo obedecen a que con la consecución de la estabilidad laboral mediante el emplazamiento a la Autoridad Nominadora se dejan olvidados los demás beneficios que se obtendrían de lograrse, con mayor presión el cumplimiento de todo lo solicitado en el pliego de peticiones presentado a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.
- La Ley de Sindicalización de Trabajadores del Estado vino a ser un valladar en el planteamiento de Conflictos Colectivos de Carácter económico y Social, toda vez que con las disposiciones contenidas en el mismo, el surgimiento de los mismos en los centros de trabajo del Estado en la actualidad no se dan por el temor a las represalias basadas en el contexto de las normas de dicha ley.
- La doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad viene a despertar la conciencia de los indefinidos que por diversas razones no suscriben el pliego de peticiones, constituyendo un grupo de trabajadores que durante un Conflicto de Trabajo se mantienen al margen de éste, pero que en un momento dado necesitan del apoyo de quienes luchan por las conquistas económico sociales en beneficio de sus compañeros de lucha.

- El emplazamiento de Instituciones del estado actualmente ha tenido una baja considerable, tomando en cuenta que este extremo, se llega a la conclusión que es clara señal de que el espíritu de la ley, sencillamente se ha desnaturalizado, por que de lo contrario serían más los Pactos o convenios celebrados entre los trabajadores y la autoridad nominadora del estado, que emplazamientos existentes.
- Constituye un hecho real el fenómeno que se da entre los trabajadores de no prestarle mucha atención a las falacias arguidas por los representantes de la autoridad nominadora, porque saben que poco o nada lograrán con "NEGOCIAR", con ellos y si deben hacerlo, será solo por el hecho de cumplir con la ley para poder ocurrir ante el tribunal y emplazar a la Institución, lo cual pone de manifiesto la desnaturalización del uso de los conflictos colectivos de condiciones de trabajo.
- La mayoría de los emplazamientos, tienen más de cinco años de haber sido planteados ante el Juzgado de mérito, sin haber sido resueltas las peticiones de los trabajadores y asimismo atada la autoridad nominadora para poder retirar a algunos malos trabajadores de la Institución, llegamos a la conclusión que los emplazamientos, perjudican más que benefician a las partes, haciendo evidente la desnaturalización de los Conflictos colectivos de carácter económico social, porque su uso no es lo previsto por el legislador.
- El uso supletorio de los Decretos 1441, 71-46 y el artículo 49 del Dto. 2-89, todos del Congreso de la República de Guatemala, debieran estar en un solo cuerpo legal, para la regulación de los Conflictos colectivos de carácter económico social.

- El uso del término incidentes, al referirse a las reinstalaciones y confundir lo que es una represalia con un despido, por parte de jueces y magistrados es preocupante pues incide en la naturaleza de los conflictos colectivos de trabajo.

RECOMENDACIONES

- Constituyendo los Conflictos Colectivos de carácter económico social, la única opción viable con quién cuentan los trabajadores del Estado de Guatemala para poder exteriorizar, plasmar y negociar sus necesidades y quejas a la autoridad nominadora, el Organismo Ejecutivo debe revisar y mejorar los procedimientos administrativos con el objeto de atender y escuchar a los representantes de los trabajadores, en el sentido de que se haga un verdadero esfuerzo por acceder a aquellas peticiones que si son posibles de conceder invistiendo a sus representantes de suficiente facultad de decisión.
- Considero que no puede hablarse de negociación, cuando una de las partes simplemente se niega a conceder a secas las peticiones de los trabajadores, a quienes la ley los califica como la parte más debil en la negociación, entonces, la única forma de lograr que los conflictos Colectivos de carácter económico social, sean efectivos, es revisando la normativa y adecuarla a las necesidades de los servidores públicos.
- Conviene que las Instituciones, se encuentren consientes de la realidad financiera y administrativa de la misma, para saber con claridad y seguridad que cuases de peticiones pueden ser negociadas y cuales no, teniendo siempre presente que la mayor parte, si no la totalidad (hoy día debido a las privatizaciones) los organismos del Estado no son generadores de ingresos, sino más bien solo son consumidores del presupuesto del mismo y que cuando se trata de solucionar los problemas de los trabajadores, siempre se tomará en cuenta la posibilidad económica del Estado para subsanar cualquier reclamación que se plantee.

- Los sindicatos, Federaciones y confederaciones, deben de agotar su mejor esfuerzo, en el sentido de realizar, seminarios, talleres, paneles etc. Con el objeto de informar y explicara los trabajadores en general y especialmente a los servidores públicos, en qué consiste que es y para qué sirven los Conflictos colectivos de carácter económico social, para hacer un correcto uso de él, y obtener realmente los frutos deseados y no convertirlo en la práctica un perjudicioso emplazamiento.

BIBLIOGRAFIA

- ABANELLAS, GUILLERMO Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.
- ALDERA, RAFAEL Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Tomo I, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, Argentina 1962.
- HICAS HERNANDEZ, RAUL NTONIO Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo, Tomo II, Gráficos P & L.
- LCALA Y CASTILLO, JIS CABANELLAS . DE TORRES Tratado de Política Laboral, y Social, Tomo II, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina.
- E LA CUEVA, MARIO Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1969.



MANUAL DE LA EDUCACION
OBRERA

MANUAL DE EDUCACION
SINDICAL NIVEL BASICO II

Manual No. 
Negociación Colectiva
Instituto Americano para
el Desarrollo
Sindicalismo Lit
Programa para
Desarrollo del Centro
George Meany.

Centro de Estudios para
el Desarrollo de
Trabajadores CEDET.