

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

**VIOLACIÓN CONSTITUCIONAL DEL PRINCIPIO DE DEFENSA AL NO
ACEPTAR LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DURANTE EL PERÍODO
CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

JOSÉ FELIPE VINICIO VAÍL Y VAÍL

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2005.

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

**VIOLACIÓN CONSTITUCIONAL DEL PRINCIPIO DE DEFENSA AL NO
ACEPTAR LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DURANTE EL PERÍODO
CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

TESIS

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

Por

JOSÉ FELIPE VINICIO VAÍL Y VAÍL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2005.

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br.	Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	César Landelino Franco López
Secretaria:	Licda.	Rosa María Ramírez Soto
Vocal:	Licda.	Gloria Leticia Pérez Puerto

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Ronald Manuel Colindres Roca
Secretario:	Lic.	Carlos Humberto Alvarez López
Vocal:	Lic.	Héctor Orozco Orozco

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).

Lic. Hector David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.
7av. 1-20 z.4
Apto 205 Edificio
Torre Café.

**BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES**



Tel. 23315216.

Guatemala, 7 de junio del 2005

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Juridicas y
Sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala.
Ciudad Univesitaria.

Señor Decano:

De conformidad a la resolución de ese Decanato de fecha cinco de mayo de dos mil cinco, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis del Bachiller JOSE FELIPE VINICIO VAÍL Y VAÍL, intitulado: "VIOLACIÓN CONSTITUCIONAL DEL PRINCIPIO DE DEFENSA AL NO ACEPTAR LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DURANTE EL PERÍODO CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO". De la ASESORIA del presente trabajo, sometido a la consideración del suscrito, el sustentante ubica perfectamente el derecho de defensa como garantía a la integridad de la persona y propone dentro de la secuela del planteamiento, que no haya recurso alguno que pueda entorpecer el derecho de defensa contenido en nuestra carta Magna, con el objeto que no se retarde ni entorpezca el trámite dentro del periodo conciliatorio.

Por las razones expuestas, considero que el trabajo de Tesis presentado por el estudiante Vaíl y Vaíl, cumple con los requisitos exigidos por el Reglamento para Examen Técnico Profesional y público de Tesis, por lo que puede continuar el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.


Héctor David España Pinetta
ABOGADO ASESORADO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de junio del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al **LIC. VÍCTOR GUILLERMO LUCAS SOLÍS**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **JOSÉ FELIPE VINICIO VAÍL Y VAÍL**, Intitulado: **“VIOLACIÓN CONSTITUCIONAL DEL PRINCIPIO DE DEFENSA AL NO ACEPTAR LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DURANTE EL PERÍODO CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO”** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -

~~MIAE/stlh~~



Lic. VICTOR GUILLERMO LUCAS SOLIS
ABOGADO Y NOTARIO
6ª Av. 0-60 zona 4 Torre I, 4º nivel Of. 408



Guatemala, 04 de agosto de 2,005

Señor Decano:
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad San Carlos de Guatemala,
Presente.

Atentamente le informo que he REVISADO la tesis del estudiante JOSE FELIPE VINICIO VAIL Y VAIL, intitulada "VIOLACION CONSTITUCIONAL DEL PRINCIPIO DE DEFENSA AL NO ACEPTAR LOS MEDIOS DE IMPUGNACION DURANTE EL PERIODO CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO" Es el caso que para darle una mayor consistencia al tema desarrollado en la tesis, cabe mencionar, que se efectuaron algunas modificaciones.

Asimismo procedí a realizar algunas correcciones en los temas tratados para el mejor desarrollo de la tesis, por tal motivo considero que el trabajo llena los requisitos que establece el reglamento para el examen técnico profesional y público de tesis, estimando que el mismo puede ser aprobado y continuar con el trámite correspondiente, y para los efectos consiguientes se emite el DICTAMEN FAVORABLE, recomendándolo además como obra de consulta a los estudiantes del Derecho Constitucional y laboral.

ATENTAMENTE



Lic. Victor Guillermo Lucas Solis



UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



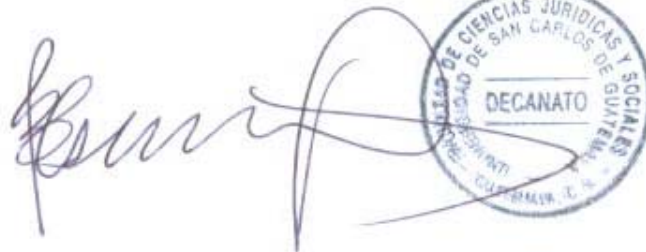
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, seis de septiembre del año (dos mil cinco)---

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la
estudiante JOSE FELIPE VINICIO VAİL Y VAİL, intitulado "VIOLACION CONSTITUCIONAL
DEL PRINCIPIO DE DEFENSA AL NO ACEPTAR LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN
DURANTE EL PERIODO CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE
TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.


SECRETARIA


DECANATO


SECRETARIA

DEDICATORIA A:

- DIOS:** Fuente eterna de la sabiduría, por la vida y las fuerzas que me dio, para culminar mi carrera.
- MIS PADRES:** Cruz Vaíl López y Natividad Vaíl Lucas (Q.E.P.D.) Por haber inculcado en mí el espíritu de lucha y perseverancia, guiando mis primeros pasos a la formación educativa, a quienes dedico este triunfo como reconocimiento a sus grandes esfuerzos y sacrificios, que Dios los tenga en su presencia.
- MI ESPOSA:** Marina, con mucho amor y cariño, por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida conyugal.
- MI HIJO:** Eddy José. Este triunfo alcanzado.
- MIS HERMANOS:** Elsa, Izabel, Flory, Lucy, Audelia, Susy, Martha y Eleuterio; con amor y afecto por el apoyo que me brindaron aún en los momentos más difíciles que hemos vivido.
- MIS CUÑADOS:** Con cariño y afecto.
- MIS SOBRINOS:** Que este triunfo sea de ejemplo para que luchen por sus metas.
- MI FAMILIA EN EN GENERAL:** Pascual Vaíl López, Timoteo Vaíl López, Joaquín Julajuj, por sus sabios consejos.
- MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Oscar Gómez Coronado, Nery Escobar e Israel Chinchilla, por su apoyo espiritual y moral.
- HUITÁN:** Tierra que me vio nacer.
- FEPMAYA:** Por el apoyo brindado durante la elaboración de Tesis
- LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA** En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la oportunidad a la formación académica.

ÍNDICE	Pág.
Introducción.....	I
CAPÍTULO I	
1. El derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. Formación del derecho colectivo del trabajo.....	2
1.1.1. La asociación profesional.....	6
1.1.2. Negociación colectiva.....	9
1.2. Finalidad del derecho colectivo del trabajo.....	10
1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo.....	11
1.4. Definición del derecho colectivo del trabajo.....	12
1.5. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	14
1.5.1. Contratos colectivos de trabajo.....	14
1.5.2. El reglamento interior de trabajo.....	15
1.5.3. Los sindicatos.....	19
1.5.3.1. Definiciones doctrinarias y legales.....	20
1.5.3.2. Formas del sindicalismo.....	24
1.5.3.3. Sindicalismo en Guatemala.....	25
1.5.4. Formas de organización colectiva.....	30
1.5.5. Breve análisis histórico.....	31
1.6. Conflictos colectivos de trabajo.....	34

	Pág.
1.7. Los conflictos colectivos de carácter económico social.....	36
1.8. El conflicto colectivo en los sistemas de relaciones laborales	40
1.9. Conflictos colectivos de carácter jurídico.....	41
1.10. Derecho comprado de los sindicatos en Centro América.....	44
1.10.1. Guatemala.....	47
1.10.2. El Salvador.....	47
1.10.3. Honduras.....	50
1.10.4. Nicaragua.....	51
1.10.5. Costa Rica.....	52
1.10.6. Panamá.....	55

CAPÍTULO II

2. Constitución Política de la República de Guatemala.....	57
2.1. Principio de defensa constitucional y debido proceso.....	58
2.2. Acción de inconstitucionalidad.....	61
2.2.1. Fundamento legal.....	62
2.3. Medios de impugnación.....	66
2.3.1. Definición.....	68
2.3.2. Recusaciones.....	70
2.3.3. Excepciones dilatorias y perentorias.....	71

I	Pág.
2.3.4. incidente.....	73
2.3.5. Período conciliatorio.....	74

CAPÍTULO III

3. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	75
3.1. Análisis jurídico.....	75
3.2. Metodología aplicada.....	78
3.3. Cuestionario de la encuesta practicada.....	80
3.4. Cuadro estadístico.....	83
3.5. Presentación de gráficas.....	84
3.6. Propuesta de reforma del segundo párrafo del Artículo 383 Código de Trabajo.....	94
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad establecer que durante el período conciliatorio de los conflictos de carácter económico social, se viola el principio constitucional de defensa, al no aceptar recursos contra las resoluciones del tribunal, recusaciones, excepciones dilatorias o incidente alguno.

Es de singular importancia mencionar que el principio constitucional de defensa es el punto de partida de todos los procesos legales y más aún, es el punto de partida de las leyes que establecen los procesos y procedimientos legales para hacer cumplir los derechos y obligaciones contenidos en el sistema legal de cada Estado.

No obstante la importancia de este principio contenido en la Constitución Política de la República y las ventajas que éste presenta para las personas de un Estado de derecho, pareciera que existen todavía dentro de nuestra legislación algunas normas que contravienen o limitan esta disposición constitucional, eventualmente obstaculizando el derecho de defensa y por ende la aplicación de la justicia.

El capítulo I está formado por el contenido de los temas y subtemas siguientes: El derecho colectivo del trabajo, formación del derecho colectivo del trabajo, la asociación profesional, negociación colectiva, finalidad del derecho colectivo del trabajo, naturaleza jurídica del derecho colectivo del

trabajo, definición del derecho colectivo del trabajo, instituciones del derecho colectivo del trabajo, contratos colectivos de trabajo, los sindicatos, formas de organización colectiva, conflictos colectivos de trabajo, los conflictos colectivos de carácter económico social, derecho comprado de los sindicatos en Centro América.

El capítulo II lo constituye el tema de la Constitución, principio de defensa constitucional, acción de inconstitucionalidad, medios de impugnación, recusaciones, excepciones dilatorias, incidente y período conciliatorio.

El capítulo III está conformado por el análisis jurídico y la presentación, análisis e interpretación de los resultados estadísticos de la investigación de campo efectuada, el proyecto de Decreto que contiene la propuesta de reforma del segundo párrafo del Artículo 383 Código de Trabajo. Posteriormente se incluyeron las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía correspondiente.

Se confirmó la hipótesis planteada tomando en cuenta que se estableció durante el proceso de investigación que el principio constitucional de defensa se viola durante el período conciliatorio de los conflictos de carácter económico social, al no aceptar recursos contra las resoluciones del tribunal, recusaciones, excepciones dilatorias o incidente alguno.

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo del trabajo

La base general del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición; que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Cuando se reconoció este derecho, se hizo posible la huelga, el paro, la asociación profesional, la contratación colectiva. El derecho de coalición obtuvo como derecho en Inglaterra, en 1824; en Francia en 1864.

Sin embargo, originalmente la huelga estaba considerada como un delito, luego fue tolerada y finalmente fue reconocida como un derecho; México la reconoció en su Constitución de 1917. Después de la Segunda Guerra Mundial principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente a los servidores públicos.

Las instituciones del derecho colectivo de trabajo fueron en principio instituciones lícitas, pero su valor estuvo sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional. Por ejemplo, en período de la tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una

institución lícita, pero carente de eficacia, porque no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Para ello fue necesario primero que la asociación profesional estuviera dotada de personalidad jurídica; lo que dio como resultado que el contrato colectivo adquiriera existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento. En la etapa contemporánea fue la legislación mexicana de 1917 la que estableció la obligatoriedad de los patronos a celebrar contratos colectivos de trabajo.

1.1. Formación del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo surge por la necesidad de los trabajadores de luchar en contra del capital para la obtención y/o reconocimiento de condiciones laborales justas de trabajo, de manera que se fijarán como dice Mario de la Cueva en "Igualdad de fuerzas". Esta lucha fue provocada por el capital, por el trato inhumano a que sometían a los trabajadores, ya que originalmente las relaciones de trabajo se regían por la simple adhesión, es decir, que el trabajador ante la necesidad de contar con una fuente que le permitiera ingresos para la satisfacción de sus necesidades, se veía obligado a aceptar cualquier imposición patronal.

Se llegó a tal extremo que hubo necesidad de lograr la unión u organización de los trabajadores para luchar por la obtención de mejoría en cuanto a las condiciones laborales, lo que dio origen a las dos instituciones más importantes del Derecho colectivo del trabajo, como lo es la asociación profesional o sindicato y la negociación colectiva.

Una síntesis acerca de la formación del derecho Colectivo del Trabajo, es la siguiente: Los acontecimientos sociales, económicos, políticos y culturales ocurridos a finales del siglo XVIII, del siglo XIX y aún de los primeros años del siglo XX, son fenómenos que se caracterizaron por la negación abierta a los derechos de los trabajadores, especialmente en materia colectiva. Es más, en los tiempos actuales aún contemplamos la crueldad en desmedro de la dignidad y las necesidades de los trabajadores, y se ve tanto en forma ostensible, como en forma más o menos disfrazada, como la globalización creada por los gobiernos del sistema capitalista.

La explotación sin misericordia a que fue sometido el trabajador en el siglo XVIII, lo obligó a buscar la forma de afrontar su situación. Las largas jornadas de trabajo, salarios de hambre y en general condiciones precarias para la prestación de los servicios laborales, trajeron como consecuencia el hacer nacer en los trabajadores conciencia de clase y llegaron a la

determinación de que la única forma de hacer frente al capital, a efecto de disminuir la explotación a que eran sometidos, fue mediante la lucha colectiva, solidaria y perseverante.

Precisamente por referirse en concreto y fundamentalmente a los trabajadores como clase y por pretender la conquista de un espacio que permita la fijación bilateral de las condiciones laborales, en contradicción de la fijación unilateral que imperaba, es que se dice que el Derecho Colectivo de Trabajo, es un derecho político, ya que como dice Mario de la Cueva “...equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y al estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.” Y agrega “lo cierto es que la clase trabajadora no se movió dentro del orden jurídico estatal, sino en contra de él, la única gesta heroica del siglo pasado, lo que quiere decir que fue una lucha por un derecho nuevo, por lo que hoy denominamos derecho colectivo del trabajo, por lo tanto, un ordenamiento que no existía al iniciarse la lucha, sino que fue su creación, el reconocimiento de un poder social que no sería un poder estatal, por lo contrario, la legitimación de un poder que habría de combatir por un derecho justo para sus miembros y por transformar en el mañana el orden social, económico y jurídico de los pueblos”.¹

¹ De La Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 213.

El derecho de trabajo, no se agota con la consideración del derecho individual del trabajo; puesto que, también comprende la regulación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, cuya finalidad sea la defensa de los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos internos o externos, la forma de solución e incluso la intervención del Estado en ellos.

De esta manera se forma el derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir, que no tiene en cuenta directamente o podría decirse que no le interesa al trabajador individualmente considerado, sino, al grupo de trabajadores o la clase trabajadora, o dicho de otra manera, el interés colectivo. Siendo el de una pluralidad de personas, hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común, en el entendido de que un único bien satisface necesidades de la comunidad de trabajadores. El fundamento del derecho colectivo del trabajo, es el derecho a las asociaciones profesionales; sin embargo, aunque el grupo de trabajadores no esté legalmente organizado, siempre que actúe como un ente único y en defensa de los intereses de las grandes mayorías, estaremos en presencia de relaciones colectivas de trabajo, subsumidas por el derecho colectivo del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo, se integra como cualquier otra rama del derecho de instituciones que la nutren o fundamentan, siendo las siguientes:

1.1.1. La asociación profesional

Una de las ramas más importantes del derecho laboral dentro del derecho colectivo de trabajo, es la que se refiere a las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores de todas clases para la defensa de sus derechos, de sus intereses y de sus reivindicaciones. Constituye uno de los aspectos más discutidos doctrinariamente, no porque se desconozca el derecho de los trabajadores, en su más amplia acepción, a asociarse, sino porque existen divergencias fundamentales, vinculadas con conceptos políticos, acerca del alcance que se debe dar a la asociación, y que van desde el absoluto intervencionismo del Estado y la unificación en un solo organismo, característico de los regímenes autocráticos y dictatoriales, hasta la completa libertad y diversificación, propugnadas por los regímenes liberales y auténticamente democráticos. Dentro de esos límites, existen grados intermedios, más o menos disimulados en una u otra tendencia.²

² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 93.

Aún y cuando a nuestro juicio, la primera institución del derecho colectivo del trabajo, son los sindicatos; estimo que no puedo referirme directamente a ellos, puesto que antes debo mencionar aunque sea en forma breve, a la coalición de trabajadores o grupos coaligados denominados en nuestro Código Laboral como "Consejos o Comités Ad-hoc o permanentes de trabajadores"³, que constituyen su antecedente más próximo al menos en nuestro medio; y creo que es necesaria por el simple hecho de que nuestra legislación también les otorga la calidad de sujetos de la negociación colectiva, lo que se deduce de los Artículos del 374 y 378 del Código de Trabajo.

La coalición, es definida por los autores Bayón Chacón y Pérez Botija, en los siguientes términos "... es la unión concunstantial de personas con intereses profesionales comunes, encaminadas a la defensa de los mismos"⁴. Por su parte Paul Pic, citado por Guerrero Figueroa, indica que se trata de la "acción concertada de un cierto número de obreros o patronos para la defensa de sus derechos o de sus intereses"⁵

³ Artículo 374 del Código de Trabajo.

⁴ Bayón Chacón, Gaspar y Pérez Botija, Eugenio, **Manual de derecho de trabajo**, pág. 537

⁵ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al derecho del trabajo**, pág. 228.

De las definiciones transcritas, se advierte que se trata de una agrupación de trabajadores o patronos, de carácter transitorio o temporal, cuyo fin consiste en la defensa de sus derechos o intereses.

En nuestro medio estas agrupaciones no se constituyen únicamente para la defensa de sus derechos o intereses, ya que también pueden provocar el mejoramiento de las condiciones laborales, con lo que se asemejan en cuanto a sus fines, a las asociaciones profesionales, ya que pueden provocar la negociación colectiva, formulando el pliego de peticiones respectivo.

Por su parte el tratadista Francisco de Ferrari, indica: “Defínase al sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y condiciones similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”⁶

El Código de Trabajo, en su Artículo 206 indica “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida

⁶ De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, pág. 177.

exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Nótese que se trata de una organización con carácter permanente y que goza de personalidad jurídica propia; que tanto doctrinaria como legalmente puede ser de trabajadores como de patronos, y que sus fines se limitan a la defensa, protección y mejoramiento de los intereses y derechos que son comunes al grupo quedando excluido cualquier fin de naturaleza política; obviamente la finalidad esencial de los sindicatos es el mejoramiento de las condiciones laborales, derechos e intereses para cuyo efecto deben necesariamente acudir a la negociación o a la contratación colectiva, a través de los procedimientos establecidos por la ley.

1.1.2. Negociación colectiva

Anteriormente se indicó que la finalidad esencial de los trabajadores organizados ya sea en coaliciones o sindicatos, es la defensa y el constante mejoramiento de los derechos laborales, los cuales deben irse adaptando a las cambiantes condiciones económico – sociales, y únicamente pueden lograrla los trabajadores acudiendo a la negociación colectiva a través de la cual provocan el otorgamiento de nuevas y/o mejores condiciones laborales,

es decir, que la negociación colectiva es el medio por así decirlo para arribar a la mejoría de las condiciones laborales, por lo que tiene un marcado carácter instrumental, asemejándose a cualquiera otra clase de procesos ya sean éstos administrativos o judiciales.

La negociación colectiva, por ser un instrumento de grupo o de clase, un trabajador no puede acudir en forma individual, obviamente arriba al reconocimiento de mejoras laborales para el grupo o la clase trabajador ay no para un trabajador individualmente considerado.

La negociación colectiva, es el instrumento de que disponen las partes, para encontrarle solución a un conflicto laboral, específicamente a los conflictos colectivos de carácter económico – social. Y solo se logra mediante la suscripción de una convención colectiva, o en su caso con la sentencia o laudo arbitral.

1.2. Finalidad del derecho colectivo del trabajo

Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del

hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo de trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el Derecho del trabajo es un derecho público. Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..." Entonces esa es su naturaleza.

1.4. Definición del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo de trabajo sustantivo es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados. Este derecho va destinado a una colectividad; la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

Por su parte el autor mexicano Mario de la Cueva, define el derecho colectivo del trabajo como: “Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”⁷

⁷ De La Cueva, **Ob. Cit**; pág. 211.

El autor nacional Mario López Larrave, citado por Chicas Hernández, expone: “El Derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.”⁸

El tratadista Chicas Hernández, señala: “El derecho colectivo del trabajo, es la parte del derecho del trabajo que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos y los sistemas de solución de los mismos.”⁹

Por nuestra parte, se define al derecho colectivo del trabajo, como el conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que pertenecen a una parte del derecho del trabajo, que se encarga de regular las relaciones colectivas de trabajo, y dar solución a los conflictos que surgen entre sindicatos, los consejos o comités ad-hoc o permanentes de

⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo de trabajo**, pág. 38.

⁹ **Ibid**, pág. 38 y 39.

trabajadores y patronos, o entre sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos.

1.5. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Las principales instituciones del derecho colectivo de trabajo, son las siguientes:

1.5.1. Contratos colectivos de trabajo

Según el Código Internacional de Trabajo, es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. En el convenio colectivo se estipulan cláusulas que habrán de aplicarse a los contratos individuales de trabajo, ya que las partes conciertan condiciones que servirán para regir una actividad.

La conveniencia, y aun la necesidad de la contratación colectiva laboral parece algo en lo que la doctrina se encuentra conforme. Las discrepancias doctrinales y legislativas se originan en el alcance que se debe dar a tales pactos colectivos. Para algunos, esos contratos sólo obligan a las partes contratantes y a las que posteriormente se adhieran, mientras que, para otros, obligan a todos los empresarios y a todos los trabajadores de la especialidad o categoría a que el contrato se refiera. Y aun dentro del criterio doctrinal y legislativo que concede al contrato colectivo efectos extensivos, no todas las legislaciones se orientan en un mismo sentido, porque mientras unas exigen que el convenio, para tener alcance *erga omnes*, sea homologado por las autoridades administrativas de aplicación, otras no exigen tal requisito.¹⁰

1.5.2. El reglamento interior de trabajo

Es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecta, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

¹⁰ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 218-219.

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales, y especialmente las latinoamericanas: "Reglamento interior de trabajo". La doctrina no se ha puesto de acuerdo con relación a cual es la denominación que corresponde a esta institución, ya que lo denominado "Reglamento de Taller", "Reglamento Interno de Empresa, "Reglamento Interior", etc.

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley."

El Artículo 58 del citado cuerpo legal establece que todo patrón que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

El Artículo 59 regula que todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va comenzara regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

Por otra parte el Artículo 60 indica que el reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;

El Reglamento interior de trabajo tiene con las características siguientes:

- a) Es obligatorio que lo elabore todo patrono que ocupa a diez o más trabajadores. Como se puede apreciar lo elabora en forma unilateral el patrono;
- b) Debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo;
- c) Una vez aprobado debe estar constantemente colocado para ser leído, en dos de los sitios más visibles del centro de trabajo, o en su defecto suministrarse folletos del mismo;
- d) El mismo debe contener las normas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa. Además:

- Los horarios de entrada, salida, comidas, descansos;
- Lugar y momento donde comienza y termina la jornada;
- Lugar, día y hora de pago;
- Las disposiciones disciplinarias y procedimiento para aplicarlas;
- Las representantes del patrono ante las cuales los trabajadores pueden hacer sus solicitudes;
- Normas de regímenes especiales de trabajo y de conducta.

1.5.3. Los sindicatos

Los sindicatos se desarrollaron a partir del surgimiento del capitalismo, es decir, de la sociedad basada en la explotación del hombre por el hombre, como un arma de organización para enfrentar la salvaje opresión de los patronos. Los trabajadores generaron organizaciones y movimientos de huelga de facto que no pidieron permiso a nadie para constituirse y ejercerse, pero fueron prohibidos en el mundo y consideradas como delitos.

Los sindicatos significaron un peligro a la obtención desmedida de ganancias de la burguesía, por lo cual fueron prohibidos por las leyes, como es el caso de la ley Turgot en Inglaterra y Chapelier en Francia y la ley Juárez en México. Las luchas de los trabajadores derivaron en que los

gobiernos reconocieran el derecho a la sindicalización y huelga en sus constituciones políticas. Lo mismo pasó con organismos internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo -O.I.T.- y la Organización de las Naciones Unidas -O.N.U.- en sus tratados y declaraciones.

El sindicato de trabajadores es una de las instituciones más importantes del derecho colectivo de trabajo ya que tiene por objeto el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales, tendientes a mejorar las condiciones en que se presta el trabajo. En Guatemala existen sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores pero el segundo de ellos es el que se analiza en el presente trabajo de investigación debido al tema tratado.

1.5.3.1. Definiciones doctrinarias y legales

El término sindicato proviene directamente del francés “syndicat”, y ambos tienen origen en el vocablo latino “syndicus”. Su significado es: “con justicia”, y hacia referencia a la persona que se encarga de la representación y defensa de los intereses de un grupo determinado.

Guillermo Cabanellas define el sindicato como: "Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. La asociación profesional de trabajadores, aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusivo de los trabajadores, sino que los hay también patronales y mixtos de empleados u obreros y empresarios, conjuntamente".¹¹

De acuerdo con la definición de la Real Academia Española, es la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados. Con respecto a los sindicatos profesionales, constituye tema muy debatido si pueden tener o no, carácter político, no faltando legislaciones que establecen una negativa. Otros autores defienden el derecho de los sindicatos a encarar los problemas sindicales con criterios políticos y aun hay algunos tratadistas que dicen que los sindicatos

¹¹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 366

profesionales tienen indefectiblemente carácter político tanto si lo proclaman abiertamente como si lo ocultan hipócritamente.¹²

Como esquema de la finalidad sindical, cabe reiterar las palabras de García Oviedo: "La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando no la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos, constituyen, juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción".¹³

Aunque sean más numerosos y de actuación más ostensible, los sindicatos de los trabajadores los hay de patronos o empresarios. A unos y otros, y a las variedades de mayor interés, se hará referencia sintética en las locuciones que siguen, según esquemas de Guillermo Cabanellas y Alcalá-Zamora, en su tratado de política laboral y social.¹⁴

Sindicato es una asociación permanente de trabajadores o de patronos que ejercen la misma profesión u oficio. Es constituida con la

¹² Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 895.

¹³ **Ibid.**

¹⁴ **Ibid**, pág. 896.

finalidad de defender los intereses comunes relacionados con la actividad laboral de sus miembros, y también para mejorar sus condiciones económicas y sociales. Dicha asociación necesita del reconocimiento del Estado para poder actuar.

El sindicato es una asociación compuesta por trabajadores o patronos, el cual tiene una característica esencial que es su permanencia. El objetivo principal que persiguen los sindicatos es la defensa de sus intereses comunes y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales. Una asociación, aun siendo de trabajadores o patronos, que no tenga como finalidad la defensa de sus intereses y mejoramiento de sus condiciones económicas, no es sindicato.

La definición legal de sindicato la encontramos en el Artículo 206 del Código de Trabajo, y establece que sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, patronos o personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

1.5.3.2. Formas del sindicalismo

A través del tiempo han surgido diferentes posturas que tratan al sindicalismo desde distintos puntos de vista, como resultado de los matices político, económico, social o religioso que se le ha dado, siendo las más relevantes las siguientes:¹⁵

- **Sindicalismo revolucionario:** Este fue propiciado por los anarquistas o comunistas libertarios que consideran la huelga como un instrumento para la destrucción del régimen capitalista.
- **Sindicalismo cristiano:** Reconoce el principio de la organización obrera pero no trata de imponer cambios radicales en el régimen de propiedad y recuerda al capital la función social que debe cumplir.
- **Sindicalismo comunista:** Utiliza la fuerza sindical para la implantación de los ideales propios de una revolución en el cual el Estado absorbe todas las fuentes de producción.

¹⁵ De La Cueva, **Ob. Cit**; pág. 245.

- **Sindicalismo de estado o nacionalista:** Se aparta de toda orientación política, manteniéndose en el ámbito sindical.
- **Sindicalismo de sorel:** Su creador, Sorel, considera al sindicalismo como revolucionario y dice que la expresión más eficaz es la huelga general, que conduce al choque de las diversas clases y la posible victoria de los trabajadores. Esta teoría solo incluye una faceta del sindicalismo, dando demasiada importancia a la huelga sin miras a buscar la acción común para el bien general.
- **Tesis de Duguit:** El jurista francés Duguit concibe la formación de sindicatos que estén constituidos por todos los individuos de todas las clases sociales, como una garantía firme contra la omnipotencia de los gobiernos. Para Duguit el movimiento sindical no es una guerra de clases, sino un medio de unión entre ellas.

1.5.3.3. Sindicalismo en Guatemala

En Guatemala, se dieron varias etapas en el movimiento sindical, las cuales se describen a continuación:

- **Etapas de las mutualidades**

En la época de 1821 hasta 1920 existen solamente asociaciones de carácter mutualista, y sus principales características son las siguientes:

- Los miembros eran obreros que trabajaban por cuenta propia o en pequeños talleres.
- Los fines eran de socorro y auxilio mutuo.
- La lucha de clases no existía.

Entre las organizaciones de esta época se encuentran la gremial de albañiles, la sociedad de tipógrafos de Gutemberg y la maternidad obrera. Estas asociaciones se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación. En esta época era el Código Civil el que regulaba las relaciones laborales como contrato de locación de servicios; la Ley de Trabajadores, emitida el 14 de febrero de 1894, regulaba el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas; y se creó una judicatura privativa dirigida por los jueces de agricultura. No se emitió ninguna ley sindical en esta etapa.

- **Primera etapa del sindicalismo**

En esta época la composición de las organizaciones era artesanal, y se constituyen los primeros sindicatos como un movimiento imprevisto y espontáneo en el planteamiento de los conflictos, lo que se debe a la falta de experiencia de los dirigentes. Además se empieza a tener relación con las organizaciones sindicales internacionales y se organizan asociaciones predominantemente urbanas. Es durante este período que se promulga una legislación en la cual se incluye el trabajo.

Esta etapa se inicio como consecuencia de la represión que existía, especialmente durante el gobierno de Manuel Estrada Cabrera (1898-1920), la que creó conciencia en los obreros para organizarse y poderse defender ante la burguesía agro-exportadora.

- **Segunda etapa del sindicalismo, la revolución de octubre de 1944**

Como consecuencia de la industrialización del país surge la clase proletaria y por primera vez en Guatemala, los gobiernos del país se preocupan por el desarrollo y defensa del sindicalismo. Fue en esa época cuando se fundo la Asociación Nacional del Maestro y la Sociedad de Auxilio

Mutuo Ferrocarrilero. En 1947 empezó a operar el registro público de sindicatos; la inscripción número uno fue asentada el 9 de junio de 1947 y correspondió al sindicato de la United Fruit Company.

En esta fase se emitió una legislación laboral tutelar de los trabajadores. El 15 de marzo de 1945 empieza a regir la nueva Constitución de la República, la cual reconoce la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, y se ponen los cimientos del futuro régimen de seguridad social obligatorio. Es en el año 1947, el primero de mayo, cuando entra en vigencia el primer Código de Trabajo Guatemalteco, nace la Inspección General de Trabajo, el Departamento Administrativo de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Departamento Agrario Nacional.¹⁶

- **Tercera etapa, la contrarrevolución**

Entre las características de la organización sindical desde 1954 están:

- El sindicalismo se desarrolla lentamente a pesar de que el proceso de industrialización y el crecimiento del proletariado es acelerado.

¹⁶ De Buen Lozano, Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 575.

- Los sindicatos, después de 1954, están principalmente en la capital. Vuelven a surgir en el campo hasta en años recientes, con muchas limitaciones.
- Después de haberse disuelto algunas organizaciones sindicales, y casi todas haber perdido a sus dirigentes, a partir del año 1955 se van rehaciendo con ciertas restricciones como: represión, corrupción y divisionismo.
- A consecuencia de las restricciones en las asociaciones profesionales, estas llegan a ser inestables. Muchos de los sindicatos se encuentran aislados, sin relación alguna con otras organizaciones sindicales, y se preocupan solo de los problemas de su empresa. En 1974 se registran veinte sindicatos llamados independientes.

En la actualidad existe un aumento en el número de las huelgas, paros progresivos, huelgas de hambre y otros movimientos, en virtud de la poca efectividad de las leyes de trabajo y de las autoridades judiciales y administrativas. Esto es a causa de que para llegar a una huelga legal existen muchos obstáculos formalistas, con lo que se logra solamente dar una ventaja a la parte contra la cual se plantea el conflicto.

Por otro lado, una característica de los conflictos de nuestra época es que se llevan a cabo en una forma impulsiva y hasta irresponsable. No se realiza previamente un estudio a fondo de la situación social, económica y jurídica del país, con base a la cual podría darse una solución efectiva y rápida, acorde a la situación actual de Guatemala, sin menoscabar los intereses de la población en general.

1.5.4. Formas de organización colectiva

El término de asociación profesional se ha empleado para designar genéricamente la aspiración de los trabajadores a la unidad, mientras que el término sindicato se ha empleado para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Se puede afirmar entonces que la primera es el género y el segundo la especie.

Las diferencias antes descritas las encontramos en el Artículo 377 del Código de Trabajo.

1.5.5. Breve análisis histórico

Una asociación profesional es un grupo de personas unidas por la afinidad del trabajo o profesión, y constituida para la tutela de los intereses económicos. Durante la edad media eran llamadas corporaciones. Dentro de los caracteres comunes de las corporaciones medievales están:

- El juramento que unía a los miembros de la corporación;
- La responsabilidad de socorro mutuo;
- La obediencia a los jefes;
- Las practicas religiosas y las que les obligan a someterse a ciertas reglas.

Las corporaciones alcanzaron gran importancia política como se indicó anteriormente durante la edad media. Luego perdieron parte de la importancia económica, al punto que dejo de ser necesario el ejercicio efectivo de la profesión. Posteriormente pasaron a un periodo de lenta decadencia restringiendo poco a poco la entrada de las personas a la asociación.

La severidad o rigor de los estatutos y la ineludible evolución social ponían a las corporaciones o asociaciones en contradicción con las nuevas ideas y necesidades, lo que apresuraba su disolución.

Al extinguirse las corporaciones que fueron suprimidas con la revolución francesa, la consecuencia grave fue que los obreros más débiles se encontraron aislados y desprovistos de medios de defensa frente a sus patronos, lo que convirtió su situación en más servil que antes.

A fines del siglo XVIII se agravó la situación de los obreros y la economía en general. Esto fue ocasionado por la desaparición del sistema manufacturero en las industrias que se inició en el siglo XVI. Luego como resultado de la utilización del vapor en las industrias y el transporte, la economía europea pasó de agrícola a industrial; el mercado nacional se convierte en mercado mundial; y el capital de un instrumento de producción, en un instrumento de lucro (capitalismo).¹⁷

El crecimiento de la industria produjo la concentración de las masas de trabajadores (proletariado). En Europa se formaron asociaciones de trabajadores con una clara conciencia de su autonomía y con “una manifiesta

¹⁷ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág.154

inclinación al sindicato, o sea, al control de las fuerzas opuestas o concurrentes”, con los caracteres que distinguen la fase propiamente sindical de la asociación profesional. Tales asociaciones fueron llamadas: trade-unions, syndicats professionnels jurantes, zunfte, innugen, sindicalismo operaio o professionale, según los pueblos. El nacimiento y la difusión de estas sociedades de obreros indujeron a los patronos a dar vida a su vez a asociaciones análogas que se opusieron a aquellas y adoptaron su sistema.

El sindicato se creó sobre lo que quedó de las corporaciones surgiendo así, asociaciones de obreros y asociaciones de patronos, todas ilegales, pero reales. Por la libertad que tenían las asociaciones de una y otra parte se desató una lucha de clases, a través de huelgas y paros dañinos. Luego se desarrolló el socialismo y los partidos socialistas tomaron la dirección de los sindicatos de trabajadores. El Estado quedó obligado a tolerar y a conceder reconocimiento a esas asociaciones, pasando a un régimen de libertad sin reglamentación.

En la segunda mitad del siglo XIX se originó una lucha constante a través de huelgas y otros choques de violencia, propia de los países más desarrollados. La etapa del reconocimiento legislativo de los sindicatos abarca desde fines del siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX.

Pero al iniciarse la segunda guerra mundial, aun había países que no reconocían la libertad sindical. En Rusia, por ejemplo, el derecho de asociación profesional es desconocido, ya que rechazan dentro de su sistema político la presencia de sindicatos patronales; los consideraban como representativos del sistema capitalista. En Alemania e Italia, bajo los regímenes nazi y fascista, se negó la libertad de sindicalización.

1.6. Conflictos colectivos de trabajo

En el presente trabajo interesan los conflictos colectivos, que son aquellos que se producen cuando afectan dos o más relaciones laborales, lo que doctrinariamente han sido objeto de varias clasificaciones, sin embargo, por la naturaleza del presente estudio, nos referimos únicamente a la clasificación atendiendo a la naturaleza del conflicto, en la cual la nota que caracteriza es el objeto perseguido. Así, se dice que si el conflicto versa o se discuten aspectos derivados de la interpretación o aplicación de normas jurídicas preexistentes, el conflicto es jurídico, también llamado de aplicación de normas; por el contrario, si el conflicto tiene por objeto lograr nueva regulación en cuanto a condiciones y prestaciones laborales, es económico social o de intereses, también es llamado de novación de normas.

Oliveira Viana, citado por Guerrero Figueroa, refiriéndose a los conflictos colectivos jurídicos, indica: “En los conflictos jurídicos, se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas”¹⁸

Los autores Bayón Chacón Gaspar y Eugenio Pérez Botija, analizando los conflictos colectivos de carácter económico – social, al que llaman conflicto de intereses, expresan “El conflicto de intereses, es siempre un conflicto colectivo, donde se pretende mejoras de situación para una profesión o una clase o una categoría laboral”¹⁹

De las transcripciones anteriores, se advierte la diferencia entre los conflictos colectivos, lo que es evidente, ya que los jurídicos se basan en la violación o incumplimiento de un derecho preexistente, por lo que se pretende la declaración de un derecho conculcado para restablecer el equilibrio laboral; por el contrario los conflictos de interés, se fundamentan en la necesidad de modificar en forma constante las condiciones laborales,

¹⁸ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 144.

¹⁹ Bayón y Pérez, **Ob. Cit**; pág. 626.

tratando de adecuarlas a las necesidades de los trabajadores y posibilidades de los patronos, pretendiéndose entonces, la creación de un nuevo derecho que sustituye al anterior.

1.7. Los conflictos colectivos de carácter económico social

Los conflictos colectivos de trabajo son aquellos que se producen cuando afectan dos o más relaciones laborales; lo que doctrinariamente han sido objeto de varias clasificaciones; sin embargo, por la naturaleza del presente estudio, nos referimos únicamente a la clasificación atendiendo a la naturaleza del conflicto, en la cual la nota que caracteriza es el objeto perseguido. Así, se dice que si el conflicto versa o se discuten aspectos derivados de la interpretación o aplicación de normas jurídicas preexistentes, el conflicto es jurídico, también llamado de aplicación de normas; por el contrario, si el conflicto tiene por objeto lograr nueva regulación en cuanto a condiciones y prestaciones laborales, es económico social o de intereses, también es llamado de novación de normas.

Oliveira Viana, citado por Guerrero Figueroa, refiriéndose a los conflictos colectivos jurídicos, indica “en los conflictos jurídicos, se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas

convencionales; de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas”²⁰

Los autores Bayón y Pérez, analizando los conflictos colectivos de carácter económico – social, al que llaman conflicto de intereses, expresan “El conflicto de intereses, es siempre un conflicto colectivo, donde se pretende mejoras de situación para una profesión o una clase o una categoría laboral”²¹.

De las transcripciones anteriores, se advierte la diferencia entre los conflictos colectivos, lo que es evidente, ya que los jurídicos se basan en la violación o incumplimiento de un derecho preexistente, por lo que se pretende la declaración de un derecho conculcado para restablecer el equilibrio laboral; por el contrario los conflictos de interés, se fundamentan en la necesidad de modificar en forma constante las condiciones laborales, tratando de adecuarlas a las necesidades de los trabajadores y posibilidades de los patronos, pretendiéndose entonces, la creación de un nuevo derecho que sustituye al anterior.

²⁰ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 144.

²¹ **Ob. Cit**; pág. 626.

Lo anterior no constituye algo limitativo, aunque sí básico a nuestro juicio, ya que otras instituciones que encuentren ubicuidad dentro del derecho colectivo del trabajo, podrían formar parte integrante de los cuatro incisos anteriores. Así por ejemplo, el derecho de coalición, normalmente constituye antecedente de la asociación profesional o sindicato; la conciliación, el arbitraje y la huelga, forman parte de los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, dentro de los cuales también pueden incluirse los procedimientos administrativos previos al planteamiento judicial del conflicto, que en nuestra legislación se denomina vía directa.

No obstante, la determinación de las instituciones del derecho colectivo del trabajo; es preciso advertir que ninguna de ellas puede existir en forma aislada o autónoma, porque existe una unidad indisoluble; ya que no es posible concebir la existencia de asociaciones profesionales o sindicatos, que no pretenden la defensa de sus intereses y la obtención de reivindicaciones sociales, tampoco puede haber negociación y contratación colectiva, conflictos colectivos y procedimientos sin sindicatos que actúen para darle vida, es decir, que no pueden existir sin las asociaciones profesionales o sindicatos, tampoco podría hablarse de huelga o arbitraje si no existe un conflicto colectivo planteado por un sindicato, cuya solución se

logra mediante la aplicación de los respectivos procedimientos. En conclusión estas instituciones se encuentran en una unión total lo que determina la unidad del derecho colectivo del trabajo.

Tratando de demostrar la imposible separación y autoexistencia de las instituciones Mario de la Cueva, sostiene "...la supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto, la negación del derecho a la negociación y contratación colectivas colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad de acción, y la prohibición de la huelga nos regresaría al siglo pasado, el autor se refiere al siglo XIX, cuando la celebración de un contrato colectivo dependía del sentido caritativo del empresario".²²

La Unidad del derecho colectivo del trabajo, es sostenida con firmeza por la doctrina alemana, en la que se creó la denominación "derecho colectivo del trabajo", por la doctrina francesa, con la terminología "derecho de las relaciones colectivas del trabajo", y también por la doctrina italiana, en la que se utiliza la locución "derecho sindical".

En México, el autor Mario de la Cueva, también defiende la unidad indisoluble del derecho colectivo del trabajo; sin embargo, estima que

²² **Ob. Cit;** pág. 215.

únicamente se integra por tres instituciones y por ello es que también la denomina “Visión triangular del derecho colectivo del trabajo”, y menciona como instituciones del derecho colectivo del trabajo: la autonomía sindical, el contrato colectivo de trabajo y autotutela sindical; agregando que la última institución mencionada comprende los conflictos colectivos de trabajo y sus formas de solución, la conciliación el arbitraje, las huelgas y los paros.

Es natural como ocurre al analizar las distintas ramas del Derecho que no existe unidad de criterios en cuanto a las instituciones que la integran; sin embargo, como puede verse tanto nuestra propuesta como la del jurista De La Cueva, comprenden o hacen referencia a los mismos institutos, con la única diferencia que éste las concentra o reduce a la mínima expresión, pero en definitiva lo que interesa para el presente caso no es la división de las instituciones sino la interrelación y unidad que existe entre ellas, lo que se ha puesto en evidencia.

1.8. El conflicto colectivo en los sistemas de relaciones laborales

Resulta oportuno al iniciar el tema de los conflictos colectivos de trabajo, hacer una breve relación a los antecedentes de la voz conflicto e igualmente de lo que entiende por conflicto de trabajo, con el único propósito de que sirva al entendimiento de este tema de singular importancia.

El vocablo conflicto se utiliza en el derecho para designar o tratar posiciones antagónicas, contrarias, litigiosas entre partes opuestas. En materia laboral el término se utiliza para referirse a un problema planteado entre trabajadores y patronos.

Un conflicto laboral nace no solo por la formación, modificación y extinción de las relaciones de trabajo, sino también por el incumplimiento de derechos adquiridos.

1.9. Conflictos colectivos de carácter jurídico

La judicialización del conflicto colectivo transforma a éste en litigio, sometiendo al derecho sustantivo y procesal las pretensiones de las partes. La función de la opción judicial, es evidentemente juzgar, y ello supone la existencia de un orden por encima de las partes, que resulta tutelado por el Estado. Con ello se despliega todo un tratamiento normativo, mediante la toma de decisiones, de acuerdo con la lógica del derecho; utilizándose como método básico, la búsqueda de los hechos relevantes, y su subsunción en reglas jurídicas, bien preestablecidas, o analógicamente aplicables.

La solución ordenada de conflictos, máxima aspiración del derecho, conlleva inequívocamente la actuación de los tribunales una vez que el conflicto se ha producido, restaurando un orden fracturado y aplicando una metodología que mirando a los hechos pasados, sólo limitadamente trata de ser un instrumento de prevención de los conflictos potencialmente semejantes del futuro.

Para actuar, el juzgador, realiza un análisis de las relaciones causales que motivaron la situación con el objeto de comprender el conflicto; posteriormente se evalúan las pretensiones de las partes, y los posibles efectos de la solución del mismo, identificando el caso específico dentro del escenario abstracto de la legislación, o en el más confuso de las ideas sociales vigentes.

Asimismo, el juez procede a resolver en muchos casos de acuerdo con ciertas generalizaciones teóricas, tratando de establecer ciertos derechos y obligaciones, dirigidos en muchos casos a componer el conflicto mediante una organización eficiente de las pautas de comportamiento. Todo ello, aun cuando no se pueda conocer plenamente cuál haya de ser la organización más eficiente en el contexto del conflicto.

Podrá plantearse el conflicto, de manera informal, por derivación, o de forma manifiesta, pero al fin, el fundamento final se sitúa en las causas estructurales que de manera invariable se producen en la empresa. Y todo ello ha de tenerse muy en cuenta a la hora de establecer las técnicas de resolución de conflictos, aceptando las causas, encauzando su desarrollo, y promocionando las soluciones pacíficas que institucionalicen formas de participación negociada.

En cuanto a la solución de los conflictos colectivos y su prevención, puede afirmarse sin temor a error grave que la clave de bóveda de un adecuado sistema de relaciones laborales se funda en un eficaz sistema de prevención y solución de conflictos colectivos. Para ello resulta necesario comprender tanto la naturaleza y las causas de los conflictos, como establecer unas bases de principio que permitan tanto la eficiencia económica, como la distribución equitativa de los beneficios.

Como ya ha podido apreciarse en apartados anteriores, la solución judicial, ya sea por los tribunales ordinarios, o por tribunales de trabajo con competencia especializada en materia laboral, según la tradición jurídica del país, constituye uno de los instrumentos para la solución de conflictos colectivos, siempre y cuando obedezcan a la categoría de los denominados

jurídicos o de derechos, ateniéndose por tal acusa a reglas explícitas de procedimiento.

Otro de los instrumentos utilizados, el arbitraje, tiene como característica fundamental, someter las diferencias que motivan el conflicto, a una o varias personas imparciales, que vinculando a las partes con su decisión, pone a término final el conflicto en un ámbito privado. El hecho de que el procedimiento carezca de la rigurosidad propia de la sede judicial, y el que las partes puedan conservar el control de las pretensiones sometidas a arbitraje, han constituido la base principal del éxito que tal procedimiento ha tenido en algunos países desarrollados.²³

1.10. Derecho comprado de los sindicatos en Centro América

Tanto la aprobación de los principios constitucionales de naturaleza laboral, como el desarrollo de los mismos en las legislaciones laborales ordinarias del trabajo puede decirse que tienen una evidente relación con el modelo económico en construcción en esos años; en ese orden, debemos agregar que ese modelo de sociedad implica una determinada concepción del

²³ Navarro Nieto, F. **Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales**, pág. 271-280.

papel del Estado en la sociedad y en lo que interesa respecto de las relaciones laborales.

En lo que interesa, cabe destacar que en Centroamérica se genera, durante el período de aprobación de las primeras codificaciones laborales (1943- 1959), un modelo de sociedad que concebía un Estado de hondas preocupaciones sociales, una de cuyas manifestaciones más importantes era la abundante regulación y reglamentación del mundo del trabajo. Es esa la concepción que generó en todo el área, una legislación laboral que tanto en el ámbito individual como en el colectivo se encontrará caracterizada por una marcada intervención del Estado en el ámbito de las relaciones laborales.

Como ya se ha indicado en otros textos, no se falta a la verdad si se indica que la legislación laboral centroamericana tiene - en términos generales- todo un origen común. A partir de la influencia de la Constitución mejicana de 1917 se produjo en todo el área un proceso que bien puede denominarse como de constitucionalización de las normas laborales. Durante la primera mitad de este siglo, al elevarse en la mayoría de nuestros países, al rango de principios constitucionales una serie de derechos laborales, tanto individuales (vacaciones, descansos, jornadas) como colectivos (libertad sindical, huelga, negociación colectiva), se asumió también la obligación en

cuanto a la emisión de legislaciones del trabajo, que desarrollaran esos enunciados.

Es precisamente como una derivación de lo anterior que se inicia también un proceso de aprobación de los distintos Códigos de Trabajo en la mayoría de los países del área. Esta codificación sufre la influencia directa de la legislación mejicana de 1931 (Ley Federal del Trabajo, 1931) muchas de cuyas disposiciones son el antecedente histórico de las disposiciones que incorporan los Códigos de Trabajo centroamericanos.

Se aprueban así, el primer Código de Trabajo de Costa Rica (1943), Nicaragua (1944), Guatemala (1947), Panamá (1947), El Salvador (1950), y Honduras (1959). Esas primeras codificaciones mantienen una regulación uniforme y bastante similar en cada uno de los distintos países; en ellas destaca una fuerte presencia estatal tanto en el derecho individual como en la solución de los conflictos colectivos y en las regulaciones destinadas a garantizar el reconocimiento y el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

1.10.7. Guatemala

En Guatemala, el Acuerdo Gubernativo Número 143-96 establece una serie de procedimientos y plazos perentorios para que las autoridades resuelvan respecto al reconocimiento de la personalidad jurídica y la aprobación de los estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales. El citado Acuerdo Gubernativo, desarrolla las reformas que en esta materia introdujera en el ordenamiento guatemalteco la Ley No. 64-92, según la cual, todo el trámite administrativo no debería prolongarse por más de cuarenta días (Guatemala, Código de Trabajo, Artículo 218).

1.10.8. El Salvador

La reforma efectuada en El Salvador (1994) también reglamenta el tema de los procedimientos de inscripción de las organizaciones sindicales. Al igual que en otros países, la reforma se orientó hacia el establecimiento de plazos y garantías respecto de las actuaciones de la administración del trabajo. Respecto a las autoridades públicas, la reforma estableció un plazo de treinta días hábiles para el registro definitivo de la organización sindical; vencido ese plazo "sin que se hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el Sindicato con todos los efectos de la ley, y éste adquirirá la personalidad jurídica" (El Salvador, Artículo 219, Código de Trabajo); nuevamente nos encontramos en presencia de un silencio administrativo

positivo como garantía de la libertad de constitución. Adicionalmente, un segundo silencio positivo se estableció con la reforma, respecto a la constancia que el empleador debe emitir, según la ley salvadoreña, con relación a la condición de trabajadores de los constituyentes del sindicato. En ese aspecto, puede afirmarse que la reforma resolvió una situación que podía reputarse como equivalente a la autorización previa por parte del empleador, pues la legislación hasta entonces condicionaba los trámites de inscripción a la emisión de la constancia indicada.

En El Salvador, se reitera esta grave discriminación en perjuicio de los empleados públicos, a quienes también se niega el derecho de sindicalización. En este caso la prohibición opera también en virtud de disposiciones constitucionales y de su desarrollo en la legislación laboral ordinaria. La Constitución Política de la República de El Salvador confiere el derecho de constituir sindicatos únicamente a los trabajadores que denomina como "privados" (Constitución Política Artículo 47), mientras que el Artículo 204 del Código de Trabajo establece el derecho a los "...trabajadores privados y los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas". En consecuencia, los trabajadores estatales de El Salvador, que no queden comprendidos en las instituciones oficiales autónomas, no pueden agruparse en organizaciones sindicales.

Atendiendo precisamente a lo anterior, las autoridades de El Salvador, se han negado reiteradamente a la ratificación del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Para ello, han utilizado el argumento de que en caso de ratificarse el Convenio 87, las disposiciones del mismo aplicarían también para los empleados públicos, y en consecuencia, tendrían éstos derecho a constituir organizaciones sindicales. Tal posición refleja sin embargo un desconocimiento del contenido de la constitución misma de la Organización Internacional del Trabajo según la cual todos los Estados miembros se encuentran obligados al respeto de la libertad sindical (Declaración de Filadelfia, 1948) lo que opera con independencia de la ratificación del instrumento citado. Aún entonces en el caso del único país centroamericano que no ha ratificado el Convenio 87, la exclusión de los empleados públicos del derecho de constituir sindicatos resulta contraria a la libertad sindical, y a las normas internacionales de carácter general.

Las dos situaciones descritas, implican una grave violación del Convenio 87 y en términos generales de la libertad sindical, pues resulta claro que "el no reconocer a los trabajadores del sector público el derecho que tienen los trabajadores del sector privado a crear sindicatos, tiene como resultado el que sus asociaciones no gocen de las mismas ventajas y privilegios que los

sindicatos propiamente dichos, suponiendo una discriminación con respecto a los trabajadores del sector público y sus organizaciones frente a los del sector privado y sus organizaciones" (La Libertad Sindical).

Adicionalmente, en algunos países, aún cuando se admite la posibilidad de que los empleados públicos constituyan organizaciones, éstas encuentran importantes limitaciones en cuanto al cumplimiento de sus funciones.

1.10.9. Honduras

Finalmente, la legislación laboral de Honduras ha establecido, desde su aprobación, un término máximo de treinta días para que las autoridades administrativas resuelvan en definitiva sobre la gestión de inscripción. De ellos, los quince primeros días se refieren al estudio de la documentación, y los restantes a la emisión de la resolución final por parte del Ministerio de Trabajo (Honduras, Artículos 482 y 483 del Código de Trabajo)

En lo que se refiere a la libertad de constitución, debe señalarse que en ocasiones la legislación establece la imposibilidad de constituir más de una organización sindical por empresa.

En ese sentido, la legislación de Honduras establece que "...dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos o más sindicatos de empresa o de base de trabajadores, y si por cualquier motivo llegasen a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión" (Honduras, Artículo 472 del Código de Trabajo).

1.10.10. Nicaragua

La reforma integral, efectuada en Nicaragua (1996), establece un término aún más corto para la inscripción de las organizaciones sindicales. Conforme a las nuevas regulaciones, "... la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo procederá a la inscripción del sindicato en el registro correspondiente dentro de un plazo de diez días desde la fecha de presentación de dichos documentos..."; también en este caso se establecen, expresamente, como garantía adicional, cuáles son las únicas causales por las que puede denegarse el registro de las organizaciones sindicales (Nicaragua, Artículo 213 del Código de Trabajo).

1.10.11. Costa Rica

En el Código de Trabajo de Costa Rica se establecen regulaciones específicas respecto al plazo y formalidades que deben seguir las autoridades

administrativas durante la inscripción de las organizaciones sindicales. Sin embargo, en este caso, las facultades discrecionales de las autoridades, y la excesiva lentitud con que se cumplen los trámites, resultan contrarias a la libertad sindical y específicamente a la libertad de constitución derivada del Convenio Número 87.

Es importante resaltar que la mayoría de las legislaciones laborales centroamericanas, establecen términos perentorios y garantías específicas a cumplir por el Estado en los trámites de inscripción a cargo de la administración del trabajo. Como se verá, las últimas reformas efectuadas al derecho colectivo del trabajo en el área han tratado este tema con algún detalle.

Por ahora, puede afirmarse que existen ya algunas propuestas y acciones concretas en torno a la restricción de algunos derechos colectivos, particularmente en lo relativo a la negociación colectiva. Por una parte se propone limitar su contenido en función de los requerimientos derivados de la globalización económica y de la apuntada transformación del aparato productivo; por otra, las restricciones a la negociación colectiva en los empleados y funcionarios públicos se mantienen o se consolidan. Así en Costa Rica los funcionarios y empleados públicos fueron excluidos de la firma

de la Convención Colectiva de Trabajo, y se ha eliminado - respecto de ellos - el procedimiento del arbitraje laboral para la solución de conflictos colectivos (1982-1996).

En esta materia, en un plano exclusivamente teórico, la flexibilización y el ajuste estarían orientados hacia una re - consideración de los caracteres del derecho colectivo apuntados líneas arriba. Esquemáticamente, y para concluir, las propuestas de los nuevos liberales en aras de obtener la flexibilidad en este ámbito, estarían orientadas hacia lo siguiente:

- Un retiro paulatino y creciente de la intervención Estatal en los conflictos colectivos de trabajo, particularmente en lo que se refiere a los sistemas y/o procedimientos de solución (arbitraje, mediación y conciliación), orientándolos hacia el establecimiento de modalidades privadas;
- Una negociación colectiva caracterizada por su restricción al ámbito de la empresa. Esta restricción se refiere tanto a la afectación de los temas como al sujeto sindical, respecto de lo cual se propone la eliminación de la negociación colectiva articulada en niveles superiores a la empresa y excluyente de las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado.
- Respecto de los temas o contenidos de la negociación colectiva, se privilegia la satisfacción de los requerimientos derivados de la

internacionalización de la economía, particularmente la productividad y la competitividad. Para cumplir con lo anterior se plantea la auto-regulación de las nuevas modalidades salariales (primas, salarios a rendimiento, etc.), las nuevas formas de organización del trabajo (calidad total, justo a tiempo, etc.), y las modalidades de contratación temporal del personal (plazo fijo, temporada, por obra).

- En lo que se refiere a la libertad sindical, adicionalmente al reconocimiento expreso de su ejercicio, y alas garantías para su ejercicio (fuero, procedimientos de sanción, etc.) se propone una quiebra del principio tradicional de la representatividad sindical de los intereses de la clase trabajadora el cual sería sustituido por una representatividad en función del número de afiliados (criterio numérico) ahora acompañado de un nuevo principio de libertad de afiliación que permita optar por formas no sindicales de organización (cooperativas, asociaciones y solidarismo, etc.)
- En 1943 se aprueba el primer Código de Trabajo de Costa Rica. Los matices de semejante adaptación son distintos en cada realidad, y no siempre uniformes. En algunos casos se aprueban legislaciones laborales que siguen en la línea tradicional de protección del trabajador e intervención estatal iniciada en 1943. En ese sentido cabe destacar la legislación aprobada en Nicaragua (1996) retrasada - pero no impedida

finalmente - en su vigencia por las corrientes flexibilizadoras durante varios años, y algunas reformas parciales en el plano del derecho individual del trabajo aprobadas en algunos otros países, sobre temas específicos, como es el caso de la ley que prohíbe compensar las vacaciones anuales (Costa Rica, 1997).

1.10.12. Panamá

En Panamá, la reforma al Código de Trabajo (1995) estableció un plazo de quince días calendario para admitir la inscripción y consecuentemente para la obtención de la personería jurídica del sindicato (Panamá, Artículo 325 del Código de Trabajo), pero adicionalmente, eliminó la posibilidad de la participación del Presidente de la República a solicitud de los interesados, cuando vencido el plazo no se había producido resolución alguna, en su lugar se estableció un silencio positivo, según el cual "vencidos los quince días calendario... sin que se hubiere rechazado u objetado la solicitud de inscripción, se considerará inscrito el sindicato, federación, confederación, o central, para todos los efectos legales..."

Como una garantía adicional, la legislación establece taxativamente, las razones por las cuales puede la autoridad administrativa, rechaza la solicitud

de inscripción (Panamá, Artículo 355 del Código de Trabajo). No obstante, la garantía constitucional sobre este tema continúa otorgando al Ejecutivo un término de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato. En Panamá la legislación indica que "en una misma empresa no puede funcionar más de un sindicato de empresa" (Panamá, Artículo 346 del Código de Trabajo).

CAPÍTULO II

3. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República es la norma de Guatemala y todas las demás leyes giran alrededor de ella. La Constitución es la norma básica que establece los principios y los derechos de todos los guatemaltecos, asimismo, organiza jurídica y políticamente al Estado. Es la norma suprema, ya que todas las normas que ella contiene pueden ser desarrolladas por otras leyes y éstas últimas nunca pueden ir en contra de la norma constitucional, pues de ser así se dice que son inconstitucionales y por ende nulos ipso jure.

La Constitución consta de dos partes fundamentales: una organiza al poder (parte orgánica), a sus órganos, sus funciones, sus relaciones; el otro resuelve la manera como se sitúa a los hombres políticamente con dignidad y respeto a su libertad y sus derechos, o no (parte dogmática). Ambas partes tienen una estrecha conexión.

Cuando una Constitución como la nuestra contiene un plexo de derechos humanos en su normativa y los reconoce ampliamente, incluyendo los derechos implícitos o no enumerados, podemos afirmar que la defensa

de esa constitución es, a la vez, defensa de los derechos y de la persona humana. Ello es así, también porque la constitución es suprema y rígida, o sea prevalece sobre el resto del ordenamiento jurídico.

3.1. Principio de defensa constitucional y debido proceso

El Artículo 12 de la Constitución Política de la República regula: "Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente".

Por otra parte el segundo párrafo del Artículo 383 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en lo relativo a la normativa que desarrolla los conflictos colectivos de carácter económico social, establece: "Durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase".

Al efectuar un análisis de la parte conducente del Artículo citado, nos indica que es una norma que dificulta o entorpece el ejercicio del derecho de defensa consagrado en la Constitución Política de la República, al negar la posibilidad de interponer cualquier recurso en contra de las disposiciones emanadas durante el trámite del conflicto colectivo de carácter económico Social.

Se considera necesario efectuar un análisis de las normas establecidas en el período de conciliación para determinar si efectivamente la norma que prevé que en la fase de conciliación no hay recursos, viola el principio constitucional de defensa, o por el contrario, en virtud de que dicha fase carece de las características esenciales que describen un proceso legal, nos encontramos frente a un procedimiento en el cual no le es aplicable el principio constitucional de defensa.

Tal garantía consiste en la observancia por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el

mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas. Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación de la garantía constitucional del debido proceso.²⁴

Los derechos de audiencia y al debido proceso reconocidos en el Artículo 12 de la ley constitucional, al provenir de una norma general prevista en la parte dogmática, deben tener plena observancia en todo procedimiento en que se sancione, condene o afecten derechos de una persona. Tienen relevancia y características en los procesos judiciales es cierto, pero su aplicación es imperativa en todo tipo de procedimientos, aún, ante la administración pública y Organismo Legislativo y cualquier otra esfera de actuación, toda vez, por actos de poder público, se afecten derechos de una persona. Tales derechos abarcan la potestad de ser oído, de ofrecer

²⁴ Gaceta No. 54, expediente 105-99, pág. 49.

producir medios de prueba y de rebatir las argumentaciones deducidas y el pronunciamiento definitivo de conformidad con la ley. Su observancia es importante por cuanto determina protección de los derechos de la persona y fortalece la seguridad jurídica.²⁵

3.2. Acción de inconstitucionalidad

Partiendo del principio inexcusable, en los Estados de Derechos, de la supremacía de la Constitución Política de la República, se han de reputar como inconstitucionales todos los actos, leyes, decretos, o resoluciones que se aparten de sus normas o las contradigan. En consecuencia, son también total y absolutamente inconstitucionales cuantos actos realicen y disposiciones adopten los gobiernos de facto, porque, para existir, empiezan por eliminar total o parcialmente, abierta o encubiertamente, la propia Constitución. La declaración de inconstitucionalidad de un acto o precepto legal se obtiene por regla general planteándola ante los tribunales de justicia, si bien en algunos países existen tribunales especiales de garantías constitucionales.²⁶

2.2.1. Fundamento legal

²⁵ Gaceta No. 59, expedientes 499-00 y 525-00, pág. 106.

²⁶ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 486.

El Artículo 266 de la Constitución Política de la República regula: "Inconstitucionalidad de las leyes en casos concretos. En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación y hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley. El tribunal deberá pronunciarse al respecto".

Este mecanismo es un instrumento jurídico procesal que tiene por objeto mantener la preeminencia de la Constitución sobre toda otra norma, y orientar la selección adecuada de normas aplicables a cada caso concreto. La persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley puede plantearlo ante el tribunal que corresponda según la materia y podrá promoverse cuando la ley de que se trate hubiera sido citada como apoyo de derecho en la demanda, en la contestación o que de cualquier otro modo resulte del trámite del juicio.²⁷

La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad autoriza, dentro del trámite de procesos, el planteamiento de acción, excepción o

²⁷ Gaceta No. 36. Expediente No. 531-94, pág. 17.

incidente de inconstitucionalidad total o parcial de una ley, para el solo efecto de que, previo a la resolución del caso, se pueda declarar su inaplicabilidad, si lo estima procedente el tribunal de su conocimiento. Uno de los presupuestos de viabilidad de la inconstitucionalidad de una ley en caso concreto es el señalamiento indubitable de la ley que, total o parcialmente, se repute como contrario a una o más normas de la Constitución, con el objeto de no aplicarla al caso en debate, si ello es procedente.²⁸

El Artículo 267 de la ley constitucional señala: "Inconstitucionalidad de las leyes de carácter general. Las acciones en contra de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad, se plantearán directamente ante el Tribunal o Corte de Constitucionalidad".

La acción de inconstitucionalidad procede contra leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que contengan vicio parcial o total de

²⁸ Gaceta No. 56. Expediente No. 542-99, pág. 77.

inconstitucionalidad y persigue que la legislación se mantenga dentro de los límites, que la propia Constitución ha fijado, excluyendo del ordenamiento jurídico las normas que no se conforman con la misma, anulándolas con efectos *erga omnes*.

El análisis para establecer la incompatibilidad entre la Ley y la Constitución debe ser eminentemente jurídico, sin sustituir el criterio del legislador sobre la oportunidad o conveniencia de las decisiones tomadas. Por otra parte, el examen puede comprender tanto las denuncias de inconstitucionalidad de las normas por vicios materiales como la de los actos legislativos por vicios formales. Los poderes públicos están sometidos a la norma fundamental de todo orden jurídico y, en consecuencia, quedan sometidos al control de constitucionalidad no solamente las normas de rango legal objetivadas externamente, sino también los procesos legislativos que deben ajustarse a las normas que la Constitución prescribe.

Los actos y las normas que tienen su origen en decisiones de los poderes legítimos tienen una presunción de constitucionalidad, lo que trae como consecuencia el considerar como excepcional la posibilidad de invalidarlos; situación que especialmente se manifiesta cuando se trata del órgano legislativo, el cual dispone de distintas alternativas a la hora de

legislar, siempre dentro del marco fijado por el constituyente. Puede declararse la inconstitucionalidad cuando es evidente la contradicción con la Constitución y existan razones sólidas para hacerlo.²⁹

El Artículo 115 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto Número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente establece: "Serán nulas de pleno derecho las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la Constitución garantiza, si los violan, disminuyen, restringen o tergiversan. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen las normas constitucionales son nulas de pleno derecho".

El Artículo 116 de la misma normativa regula: "Inconstitucionalidad de las leyes en casos concretos. En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación, hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley a

²⁹ Gaceta No. 40. Expediente No. 669-94, pág. 330.

efecto de que se declare su inaplicabilidad. El tribunal deberá pronunciarse al respecto".

El Artículo 119 de la citada ley indica: "Inconstitucionalidad de una ley en el ramo laboral. En el ramo laboral, además de la norma general aplicable a todo juicio, cuando la inconstitucionalidad de una ley fuere planteada durante un proceso con motivo de un conflicto colectivo de trabajo, se resolverá por el tribunal de trabajo correspondiente".

3.3. Medios de impugnación

La impugnación nace y se fundamenta en la posibilidad de error en la decisión judicial, el cual muchas veces no es intencional, pero siempre causa daño en las pretensiones de las partes. Por lo anterior, uno de los más grandes problemas en la legislación procesal es la estructuración de los medios de impugnación que las partes interponen en contra de las resoluciones que violan sus derechos, ante el tribunal que emite tal resolución o ante un superior.

La importancia de la impugnación es que a través de ella, se logra rectificar errores judiciales lesivos a las partes y restaurar los derechos violados a las mismas. También se utiliza con un doble fin, aumentar las

garantías de una correcta administración de justicia, pues a veces los juzgadores emiten resoluciones contra derecho por interés económico, sin embargo, el juzgador corrupto no puede asegurar la firma de una resolución dictada en ese sentido, pues la parte afectada puede recurrir ante un tribunal superior y solicitar que se deje sin efecto la misma.

El error judicial es el fundamento de la impugnación y de la disconformidad del sujeto procesal lesionado con el mismo, Carnelutti dice a este respecto que "El peligro del error judicial es como una gran nube que oscurece el cielo del derecho procesal. Esta nube se ha venido formando en el horizonte a medida que el discurso ha trascendido del tema de la imputación al de la instrucción y de éste al tema de la decisión... Ahora bien, la conciencia del riesgo del error y la exigencia, que de ello se sigue, de garantizarse contra el mismo no queda satisfecha con tales soluciones; en otras palabras, opera en el proceso una tendencia a ir en busca del error aun sin alguna experiencia haya podido llamar la atención sobre su posibilidad"³⁰

3.3.1. Definición

³⁰ Carnelutti, Francisco, **Principios del proceso penal**, pág. 289.

La impugnación es la acción de objetar y contradecir la decisión de un tribunal, que le es contraria a la parte que la interpone, o sea que simplemente es la posibilidad de defenderse ante un error judicial.

El tratadista Franco Sodi, por su parte manifiesta que por recursos en general debe entenderse los medios legalmente establecidos para impugnar las resoluciones judiciales. Su razón de ser la encuentran los tratadistas en la falibilidad humana.³¹

Hitters dice que recurso es el canal idóneo para impedir que una providencia produzca sus efectos naturales y su fundamento reside en una constante búsqueda de la justicia, dado que el principio de inmutabilidad de las decisiones que en sustancia es la base de la cosa juzgada, cede ante la posibilidad de que exista un dispositivo de la sentencia, ilegal o injusto.³²

De lo anterior se deduce que la impugnación no es más que un modo de fiscalizar la administración de justicia, para que ésta sea pronunciada por los órganos jurisdiccionales con el debido cumplimiento de las leyes procesales y sustantivas del país. La impugnación busca corregir los errores de los

³¹ Franco Sodi, Carlos, **El procedimiento penal mexicano**, pág. 343.

³² Hitters, Juan Carlos, **Técnicas de los recursos extraordinarios y casación**, pág. 4.

juzgadores, ya sean cometidos por intencionalidad, oscuridad de las leyes, mala interpretación de las mismas, pero que de todos modos causa gravamen a las partes, y muchas veces juzgador no se da cuenta por su misma falibilidad humana.

Hitters expresa que el llamado derecho a impugnar el fallo viene ser, en definitiva la atribución comprendida en la facultad de acción y contradicción, de lograr ante un órgano jurisdiccional y jerárquicamente superior al que lo pronunció un examen del foco litigioso que ha sido objeto del pronunciamiento.³³

Devis Echandia expresa: "Que al hablar de recurso y de impugnación, el concepto de impugnación es genérico y que comprende todo medio de ataque a un acto procesal o a un conjunto de ellos, inclusive a todo u proceso y que recurso es un proceso específico y comprende una clase especial de impugnación contra los errores del juez, es un acto determinado y tiene aplicación sólo dentro del mismo proceso" ³⁴

3.3.2. Recusaciones

³³ **Ibid**, pág. 138.

³⁴ Devis Echandia, citado por Ixcamey Velásquez, Julio, **Los remedios procesales y medios de impugnación dentro del proceso penal guatemalteco**, pág. 32.

Son las causales que, cuando se invocan por las partes, impiden o motivan de excusa para que el juez siga conociendo un determinado asunto que se somete a su jurisdicción, se requiere que se explique con claridad en que consiste la causal y siempre que se haga valer antes de dictar la sentencia en el proceso. La Ley del Organismo Judicial indica las causales de los impedimentos descritos anteriormente.

El Artículo 125 de la Ley del Organismo Judicial regula: "Recusación. Son causas de recusación las mismas de los impedimentos y de las excusas. La recusación no tendrá efectos suspensivos y el asunto continuará su trámite hasta que se encuentre en estado de resolver en forma definitiva. Si se tratare de materia penal. La recusación deberá resolverse antes de iniciarse el debate. Pero si la recusación se declarare procedente, serán nulas las diligencias practicadas desde la fecha en que se presentó la recusación Si la recusación se declara improcedente se impondrá al recusante una multa de quinientos a mil quetzales. Por no corresponderles conocer del fondo del asunto no podrán ser recusados los miembros del tribunal que conozca de una recusación".

El Artículo 127 indica: "Trámite en tribunales colegiados. Si la excusa fuera de un miembro de un tribunal colegiado la hará constar inmediatamente

en las actuaciones y el presidente del tribunal o el que haga sus veces mandará que haga saber a las partes para los efectos indicados en el Artículo anterior. El tribunal, después de integrado como corresponde, resolverá lo que proceda dentro de cuarenta y ocho horas De la misma manera se procederá en caso de impedimento pero sin noticia de las partes".

El Artículo 131 del mismo cuerpo legal establece: "Recusación en tribunales colegiados. Cuando se recuse a miembros de tribunales colegiados, el recusado hará constar inmediatamente en los autos si reconoce o niega la causal de la recusación. El tribunal integrado como corresponde le dará el trámite de los incidentes. Contra lo resuelto así como en el caso previsto en el Artículo 127 no cabe recurso alguno".

3.3.3. Excepciones dilatorias y perentorias

Excepciones dilatorias son las que tienden a postergar la contestación sobre el mérito de la demanda, en razón de carecer ésta de los requisitos necesarios para su admisibilidad y andamiento, así como también incidente de previo y especial pronunciamiento que promueve el demandado, pidiendo que se lo dispense de contestar la demanda hasta que se cumplan determinados requisitos necesarios para su admisión y andamiento. También

se definen como las que no tienen por objeto destruir la acción del actor y si sólo retardar la entrada en el juicio. La que reclama ante el tribunal la suspensión del procedimiento.

También son excepciones dilatorias la incompetencia de jurisdicción, la de defecto legal en la forma de proponer la demanda, la de litispendencia y la de falta de personalidad en el demandante, el demandado o sus apoderados.³⁵

Se denomina excepción perentoria la defensa mediante la cual el demandado se opone a la pretensión del actor por razones inherentes a su contenido. Es la que extingue el derecho del acto o la que destruye o enerva la acción principal, lo que pone fin al litigio. Se entienden por excepciones procesales perentorias a aquellas que atacan el fondo del asunto litigioso, el asunto principal; atacan directamente la pretensión del demandante. Se caracterizan por:

- Su objeto principal es destruir la pretensión del demandante;
- No se interponen en la contestación de la demanda;
- No suspenden el desarrollo normal del proceso;
- Se resuelven al decidir el asunto principal, o sea, en sentencia y,

³⁵ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 392.

- Son innominadas, pues la ley no las determina en su nombre o número, sino que pueden nominarse por el demandado en la forma que más convenga a sus intereses siempre que tiendan a constituirse en su defensa y atacar la pretensión del demandante.³⁶

3.3.4. Incidente

Es el litigio accesorio suscitado con ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria, o como cuestión accesorias que se plantea dentro del proceso o como motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia.

Entre otros, se consideran incidentes típicos las excepciones dilatorias y las perentorias, las medidas cautelares, los embargos y desembargos, las tachas en general, la citación de saneamiento y evicción, la declaración de pobreza, la acumulación de autos y otros más.³⁷

3.3.5. Período conciliatorio

³⁶ Ruiz Castillo de Juárez, Crista, **Teoría general del proceso**, pág. 152.

³⁷ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 484.

El tratadista Manuel Ossorio lo define como la acción y efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del ámbito del derecho procesal, la audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso. No siempre se requiere que el intento conciliatorio sea previo, pues algunas legislaciones admiten, especialmente en materia laboral, que el juez pueda intentar en cualquier momento la conciliación de los litigantes.

En doctrina se han discutido ampliamente las ventajas y los inconvenientes de que actúen de conciliador el juez que entiende el asunto, pues no faltan quienes creen que su intervención conciliatoria prejuzga el asunto o coacciona a las partes.

En el derecho del trabajo suelen admitirse o exigirse actos conciliatorios ante la autoridad administrativa de aplicación o ante comisiones constituidas al efecto, para resolver las divergencias entre obreros y patronos o como trámite previo a las medidas de acción directa.³⁸

³⁸ **Ibid**, pág. 189.

CAPÍTULO III

3. Presentación, análisis e interpretación de resultados

3.1. Análisis jurídico

El Artículo 12 constitucional establece el derecho de defensa de la persona, regulando que sus derechos son inviolables. Indica también que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.

Con relación al Código de Trabajo, el Artículo 383 establece que en lo relativo a la normativa que desarrolla los conflictos colectivos de carácter económico social, *durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.*

El análisis del Artículo citado anteriormente, nos indica que es una norma que dificulta o entorpece el ejercicio del derecho de defensa consagrado en la Constitución Política de la República, al negar la posibilidad

de interponer cualquier recurso en contra de las disposiciones emanadas durante el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social.

El derecho de defensa consiste en la observancia por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas. Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales,

entonces se estará ante una violación de la garantía constitucional del debido proceso.³⁹

Los derechos de audiencia y al debido proceso reconocidos en el Artículo 12 de la ley constitucional, al provenir de una norma general prevista en la parte dogmática, deben tener plena observancia en todo procedimiento en que se sancione, condene o afecten derechos de una persona. Tienen relevancia y características en los procesos judiciales es cierto, pero su aplicación es imperativa en todo tipo de procedimientos, aún, ante la administración pública y Organismo Legislativo y cualquier otra esfera de actuación, toda vez, por actos de poder público, se afecten derechos de una persona. Tales derechos abarcan la potestad de ser oído, de ofrecer producir medios de prueba y de rebatir las argumentaciones deducidas y el pronunciamiento definitivo de conformidad con la ley. Su observancia es importante por cuanto determina protección de los derechos de la persona y fortalece la seguridad jurídica.⁴⁰

De lo anterior, se pretende efectuar un trabajo cuyo alcance es para todos los funcionarios y empleados del Registro General de la Propiedad,

³⁹ Gaceta No. 54, expediente 105-99, pág. 49.

⁴⁰ Gaceta No. 59, expedientes 499-00 y 525-00, pág. 106.

puesto que son los sujetos activos de la investigación, proponiendo reformar el Artículo 383 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en el sentido que durante el período de conciliación podrán interponerse los recursos, recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes contra las resoluciones del tribunal.

3.2. Metodología aplicada

Se utilizaron los procedimientos principales del método científico, consistentes en el análisis, la síntesis, la inducción y la deducción. El procedimiento analítico permitió descomponer el tema general en sus partes para que fueran susceptibles de estudio, una vez realizada esta operación se utilizó la síntesis para relacionar abstractamente dichas partes a la realidad concreta. Es decir, que se elaboró un contenido teórico cuyos vínculos son la ley, los fenómenos concretos y la conceptualización que los explica.

También se manejaron la inducción y la deducción, porque a través de la inducción se obtendrán singularidades partiendo de generalidades; y la deducción porque el anterior procedimiento será empleado a la inversa, es decir, que de lo general se obtienen singularidades. Los anteriores procedimientos fueron utilizados en forma correlacionada a manera de

ejecutar una conexión recíproca entre ambos para un mejor estudio del tema investigado.

Para ejecutar el presente estudio, se utilizaron los métodos analítico sintético e inductivo deductivo. El método analítico permitió descomponer el todo en sus partes, para estudiar cada una de ellas por separado, con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno. Posteriormente a esta operación lógica, se utilizó el método sintético, el cual unió la relación abstracta, esencial con las relaciones concretas. Al aplicar los métodos inductivo deductivo, en el primero se obtuvieron las propiedades generales a partir de las propiedades singulares y, por el contrario, el método deductivo parte de lo general hacia lo particular de los fenómenos.

Respecto de las técnicas de investigación, se aplicaron las técnicas bibliográficas y documentales que permitieron obtener la información, su recopilación y seleccionarla adecuadamente, dando como resultado utilizar el material de referencia.

En cuanto a las técnicas de investigación, se utilizaron las técnicas bibliográficas y documentales, técnicas estadísticas, cuestionario estructurado, entrevistas e interpretación de la legislación.

3.3. Cuestionario de encuesta del trabajo de tesis
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario está dirigido a los Jueces de Primera Instancia, Secretarios y Oficiales de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para requerir su opinión en cuanto a la necesidad de reformar el segundo párrafo del Artículo 383 del Código de Trabajo por considerarse inconstitucional.

DATOS GENERALES:

1. Profesión u oficio: _____
2. Sexo: _____
3. Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Conteste con una X la pregunta que se le formula.

1. ¿Tiene conocimiento del derecho de defensa constitucional contenido en la Constitución Política de la República?
SI _____ NO _____

2. ¿Conoce cuál es la finalidad del derecho colectivo de trabajo?
SI _____ NO _____

3. ¿Conoce cuáles son las instituciones del derecho colectivo del trabajo?
SI _____ NO _____

4. ¿Tiene conocimiento acerca de los conflictos colectivos de trabajo?
SI _____ NO _____

5. ¿Conoce los conflictos de carácter jurídico en el sistema laboral guatemalteco?
SI _____ NO _____

6. ¿Tiene conocimiento del derecho de defensa contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República?
SI _____ NO _____

7. ¿Conoce el procedimiento utilizado en el período conciliatorio en el derecho laboral?
SI _____ NO _____

8. ¿Conoce el procedimiento para plantear una acción de inconstitucionalidad?

SI _____ NO _____

9. ¿Conoce los medios de impugnación en la legislación procesal laboral guatemalteca?

SI _____ NO _____

10. ¿Considera necesario reformar el segundo párrafo del Artículo 383 del Código de Trabajo por ser contradecir el derecho de defensa contenido en el Artículo 12 constitucional?

SI _____ NO _____

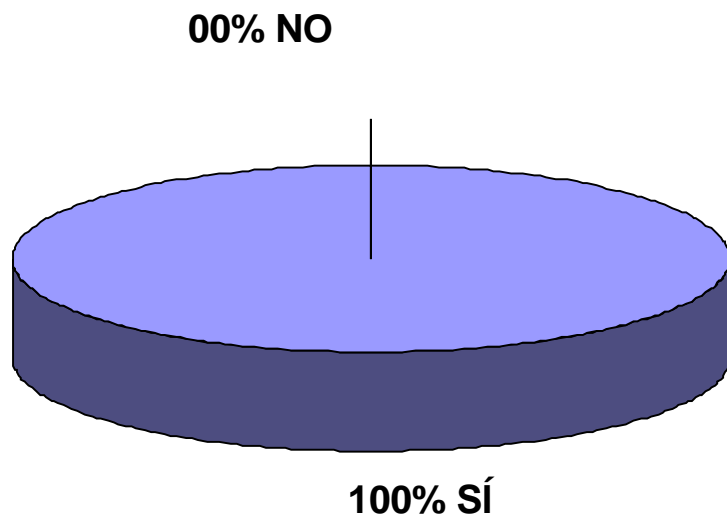
3.4. Cuadro estadístico

Pregunta Número	SÍ	Porcentaje	NO	Porcentaje
1	50	100%	00	00%
2	50	100%	00	00%
3	46	92%	04	08%
4	50	100%	00	00%
5	48	96%	02	04%
6	50	100%	00	00%
7	50	100%	00	00%
8	42	84%	08	16%
9	47	94%	03	06%
10	50	100%	00	00%

La fuente de la muestra investigada se obtuvo de la encuesta practicada a Jueces de Primera Instancia, Secretarios y Oficiales de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, durante el mes de abril del año 2005.

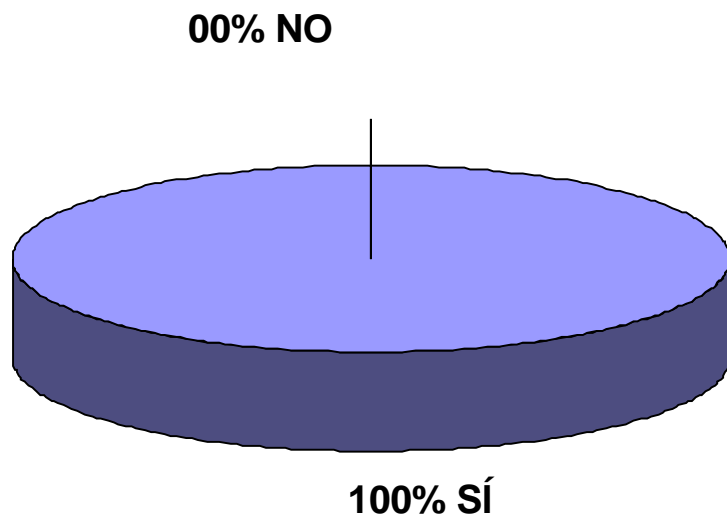
3.5. Presentación de gráficas

Pregunta No. 1.



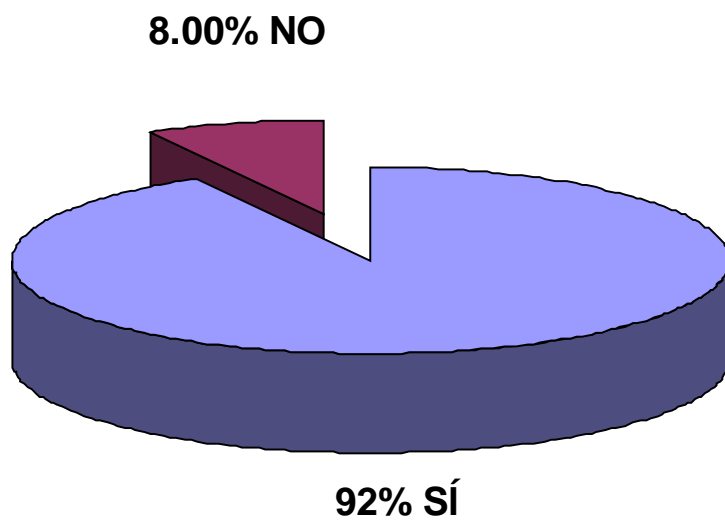
Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 100% tienen conocimiento acerca del derecho de defensa constitucional.

Pregunta No. 2.



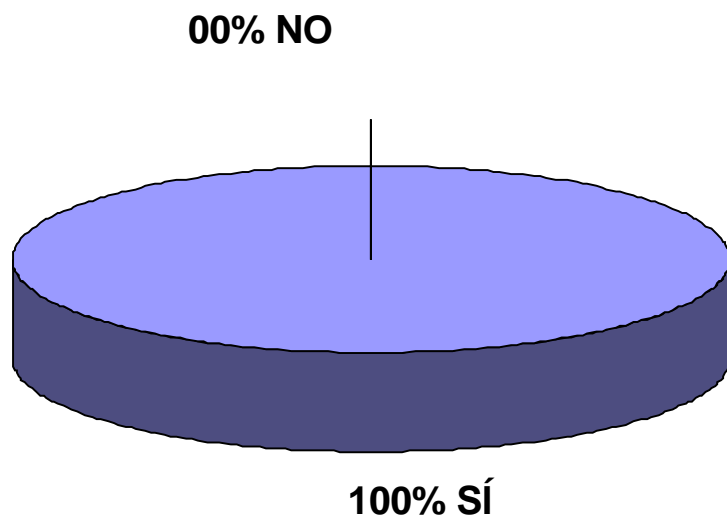
Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 100% conocen la finalidad del derecho colectivo del trabajo.

Pregunta No. 3.



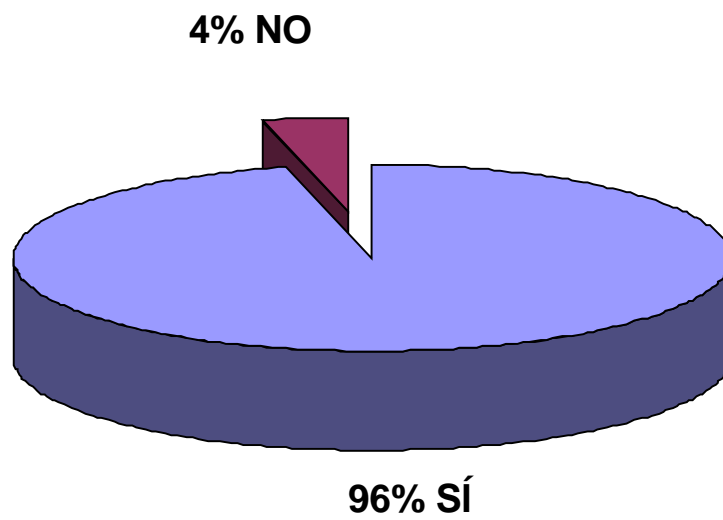
Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 92% que equivale a cuarenta y seis casos, conocen las instituciones del derecho colectivo de trabajo.

Pregunta No. 4.



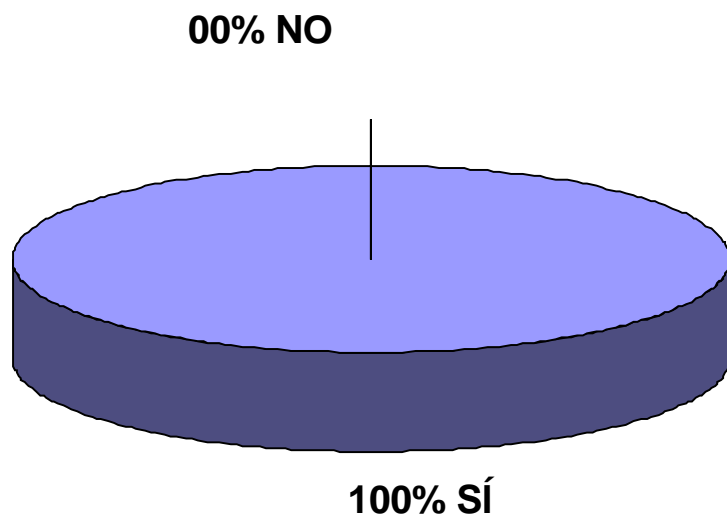
Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 100% conocen los conflictos colectivos de trabajo.

Pregunta No. 5.



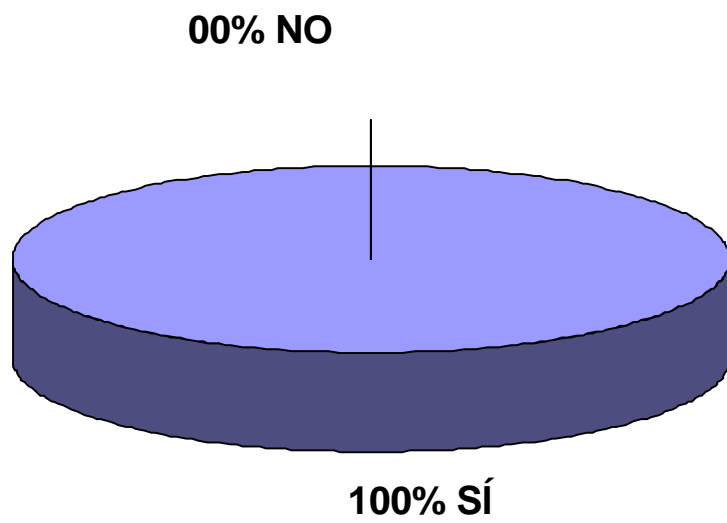
Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 96% que equivale a cuarenta y seis casos, tienen conocimiento acerca de los conflictos de carácter jurídico en el sistema laboral guatemalteco.

Pregunta No. 6.



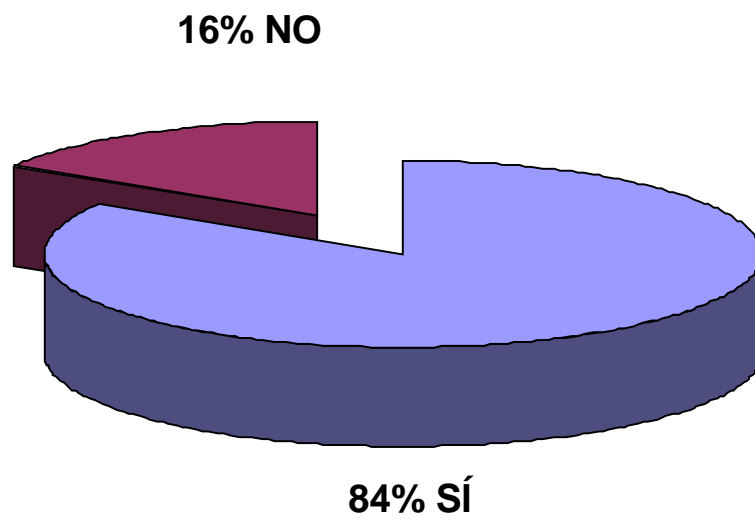
Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 100% conocen el derecho de defensa contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República.

Pregunta No. 7.



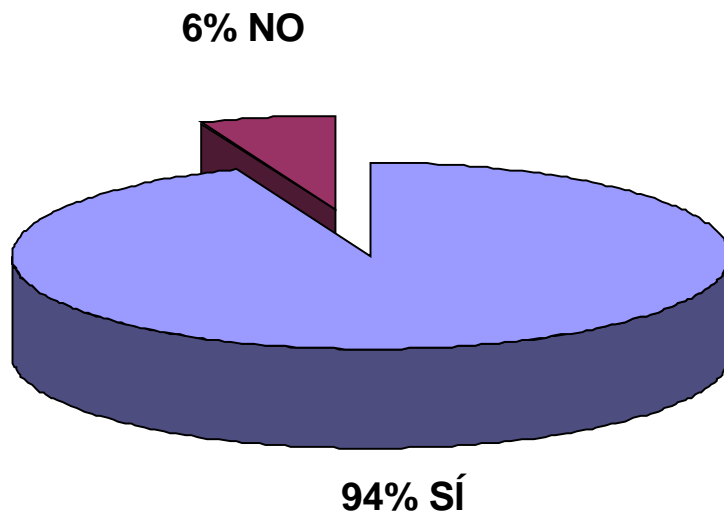
Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 100% conocen el procedimiento utilizado en el período conciliatorio en el derecho laboral.

Pregunta No. 8.



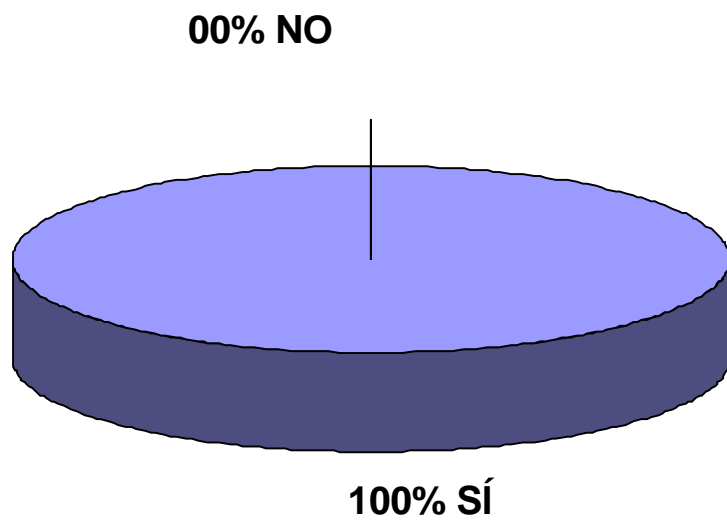
Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 84% que equivale a cuarenta y dos casos, conocen el procedimiento para plantear una acción de inconstitucionalidad.

Pregunta No. 9.



Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 94% que equivale a cuarenta y siete casos, conocen los medios de impugnación en la legislación procesal laboral.

Pregunta No. 10.



Análisis: De la muestra investigada de cincuenta casos, el 100% considera que es necesario reformar el segundo párrafo del Artículo 383 del Código de Trabajo, por contradecir el derecho de defensa contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.6. Propuesta de reforma del segundo párrafo del Artículo 383 Código de Trabajo.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO...

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de la República conoce y apoya el Plan de Modernización y actualización que ha emprendido el Organismo Judicial, a fin de modernizar los procedimientos que tienen a su cargo los operadores de justicia para resolver los conflictos que son sometidos a su conocimiento.

CONSIDERANDO:

Que es necesario reformar el segundo párrafo del Artículo 383 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en el sentido que durante el período conciliatorio podrán interponerse los recursos, recusaciones, excepciones e incidentes contra las resoluciones del tribunal respectivo.

POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente reforma el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

Artículo 1. Se reforma el segundo párrafo del Artículo 383 Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, que dice así: "Fuera de lo establecido en el párrafo anterior, durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase".

En su lugar se reforma de la siguiente manera: "Fuera de lo establecido en el párrafo anterior, durante el período de conciliación podrán interponerse los recursos, recusaciones, excepciones e incidentes contra las resoluciones del tribunal".

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los... días del mes de... del año dos mil...

f) Presidente del Congreso

f) Secretario

CONCLUSIONES

1. El principio constitucional del derecho de defensa constituye una garantía a la integridad de las personas que viven en un régimen de derecho, la cual se transforma en una limitación al poder coercitivo del Estado de derecho, que va más allá de un simple cumplimiento a las disposiciones del derecho positivo.

2. En los conflictos colectivos de carácter económico social, durante el período de conciliación no habrá recurso alguno, entorpeciendo el ejercicio del derecho de defensa consagrado en la Constitución Política de la República, al negar la posibilidad de interponer cualquier recurso en contra de las disposiciones emanadas durante el trámite de dicho conflicto.

3. El principio constitucional de defensa se viola durante el período conciliatorio de los conflictos de carácter económico social, al no aceptar recursos contra las resoluciones del tribunal, recusaciones, excepciones e incidente alguno.

RECOMENDACIONES

1. Que se proponga la reforma del segundo párrafo del Artículo 383 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, por contradecir el derecho de defensa establecido en la Constitución Política de la República, en el sentido que durante el período de conciliación, sí podrán interponerse recursos contra las resoluciones del tribunal, recusaciones, excepciones e incidentes de cualquier clase.
2. Que el Congreso de la República apruebe mediante el Decreto correspondiente, la propuesta de reforma del segundo párrafo del Artículo 383 del Código de Trabajo, mediante el trámite de sanción y promulgación para su posterior vigencia.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO Luis y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1972.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar y PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Manual de derecho de trabajo**. España: Ed. Tecnos, S.A. 1968.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1982.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral doctrina y legislación iberoamericana de conflictos colectivos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1995.
- CARNELUTTI, Francisco. **Principios del proceso penal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1971.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos P&L. 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1985.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1981.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1970.
- Diccionario de la lengua española**. Real academia española. Madrid, España: Ed. Talleres Gráficos de Unigraf, S.L. 1992.

- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- HUERTAS, Tebelia. **Libertad sindical, tratados internacionales y constitución**. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 1993.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma. 1987.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliastra, S.R.L. 1980.
- RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso**. Guatemala: Ed. Impresos Praxis, 1997.
- SÁNCHEZ MARTÍNEZ, M. Olga. **La huelga ante el derecho, conflictos, valores y normas**. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1997.

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**, Congreso de la República, Decreto Número 1441, 1971.
- Código del Trabajo**. Tegucigalpa, Honduras. 1982.
- Código del Trabajo** de la República de Nicaragua, Managua, 1997.
- Código de Trabajo**. Panamá. 1993.
- Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva**, 1949.
- Organización Internacional del Trabajo**. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo, Cuarta Edición, Ginebra, 1996.
- Organización Internacional del Trabajo**. Los sindicatos y la O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1979.