

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



**EFECTOS QUE CAUSAN
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

EVA MARINA RECINOS VÁSQUEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2006.

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

**EFFECTOS QUE CAUSAN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER
ECONÓMICO SOCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

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

Por

EVA MARINA RECINOS VÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Marzo de 2006.



**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. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

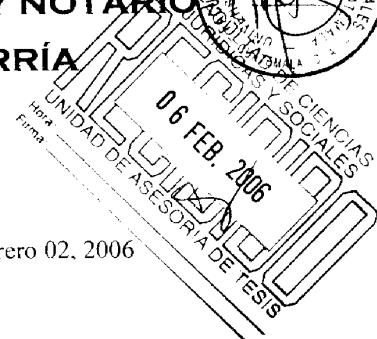
Presidente: Lic. César Landelino Franco López
Vocal: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario: Lic. Avidán Ortiz Orellana

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Eneyda Victoria Reyes Monzón
Vocal: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Secretario: Lic. Roberto Paz Álvarez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

BUFETE JURÍDICO DEL ABOGADO Y NOTARIO
VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA



Chimaltenango, Febrero 02, 2006

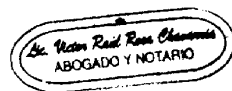
Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Presente

Señor Decano:

Tengo el honor de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución emitida por ese Decanato, he asistido con carácter de asesor el trabajo de tesis de la Bachiller **EVA MARINA RECINOS VÁSQUEZ**, intitulado **“EFECTOS QUE CAUSAN EL EMPLAZAMIENTO EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.”**

Al finalizarse la elaboración de la investigación de mérito, realizada por la Bachiller **RECINOS VÁSQUEZ**, informo que entre las recomendaciones indicadas al inicio del desarrollo de la tesis fue delimitar la temática, en virtud de que el plan de investigación era bastante extenso; por lo que como asesor, estimé realizar los cambios respectivos, no habiendo sufrido cambio substancial el plan de tesis y, por el contrario, se ajusta y se concentra al tema aprobado en su oportunidad. Asimismo, se comprobó que el tema cumple con los requisitos que exige el reglamento vigente para trabajos de tesis; al haberse utilizado la metodología y las técnicas recomendadas para el trabajo, cumpliendo así los presupuestos necesarios para su discusión, teniéndose confirmada la hipótesis planteada. Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** a la presente investigación, para que continúe con su tramitación respectiva.

Atentamente,



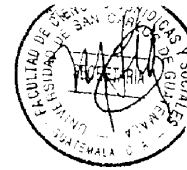
Colegiado No. 3863

4^a. CALLE 4-108 "A", ZONA 3 CHIMALTENANGO
TEL: 7839-3906 * CEL: 5215-4148

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA




FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, nueve de febrero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. JORGE ROSALES MIRON**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **EVA MARINA RECINOS VÁSQUEZ**, Intitulado: **"EFECTOS QUE CAUSAN EL EMPLAZAMIENTO EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público..


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/slh

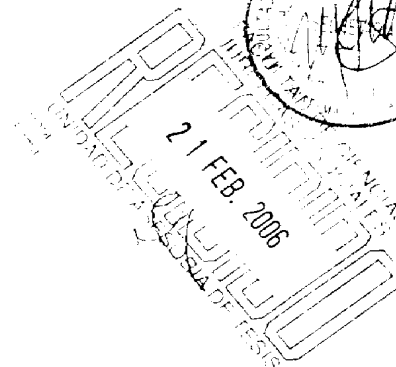
CONSULTORIA JURÍDICA ANTIGUA, S.A.

Abogados y Notarios

Lic. Jorge Rolando Rosales Mirón

Calle Poniente No. 1, La Antigua Guatemala
Teléfono: 78321802 Telefax: 78324113

cojusa@hotmail.com



21 de febrero de 2006

Licenciado

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Decano de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad, Universitaria

Señor Decano:

En atención a la providencia emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de esa facultad, de fecha 09 de febrero de 2006, le informo que procedí a **REVISAR** el trabajo intitulado **"EFECTOS QUE CAUSAN EL EMPLAZAMIENTO EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"**, que elaboró la bachiller **Eva Marina Recinos Vásquez**.

El tema que trata es de mucha importancia, ya que a nadie escapa el vacío de doctrina sobre el Derecho Colectivo del Trabajo en la legislación guatemalteca; en la elaboración de la referida monografía la estudiante contó con la revisión del suscrito, haciendo los cambios necesarios, así mismo se hizo uso de las técnicas de investigación y el correcto enfoque a los problemas que con ocasión del tema tratado se presentaron.

Luego de varias sesiones de trabajo se arribó a la versión final que, a mi juicio debe de modificarse el nombre de la investigación por: **"EFECTOS QUE CAUSAN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"**. La bachiller Recinos Vásquez, deja plasmada su convicción investigativa, confirmando la hipótesis planteada. Siendo su deseo de dejar un buen legado para los estudiantes de nuestra facultad.

En consecuencia, dictamino que la tesis es meritoria y reúne los requisitos de fondo y forma establecidos en el Normativo respectivo, para ser discutida en el Examen Público, previo a que la sustentante opte a los honoríficos títulos de Abogada y Notaria y el Grado Académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Aprovecho la oportunidad para hacer llegar al señor Decano, las muestras de mi consideración y respeto.


Lic. Jorge Rosales Mirón
Colegiado 3,208

JORGE ROSALES MIRÓN
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, seis de marzo de dos mil seis. -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **EVA MARINA RECINOS VÁSQUEZ**, titulado **EFFECTOS QUE CAUSAN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis. -

~~MLAV/sllh~~





ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El Estatuto del servidor público en Guatemala: La legislación de servicio civil.....	01
1.1. Antecedentes históricos	01
1.2. Bases constitucionales del servidor público	03
1.3. La Ley de Servicio Civil en el Organismo Ejecutivo	05
1.4. Principios fundamentales de la Ley de Servicio Civil	07
1.5. Estatutos específicos de algunos ramos de la administración pública centralizada	08
1.6. La normativa de servicio civil en los otros Organismos del Estado	08
1.6.1. Organismo Judicial	08
1.6.2. Organismo Legislativo	09
1.7. Estatutos de servicio civil en los entes autónomos y descentralizados	09
1.7.1. Administración Municipal	09

CAPÍTULO II

2. Derecho de asociación en el derecho de trabajo	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Concepto del derecho colectivo de trabajo	12
2.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo	13
2.4. Instituciones del derecho colectivo de trabajo	14
2.4.1. La coalición	15
2.4.2. La asociación profesional	16
2.5. Diferencias entre coalición y asociación profesional	16
2.6. Sindicato	17



CAPÍTULO III

3.	Pacto colectivo de condiciones de trabajo	19
3.1.	Denominaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo	19
3.2.	Nociones generales del pacto colectivo de condiciones de trabajo	19
3.3.	Definiciones de pacto colectivo de condiciones de trabajo	21
3.4.	Naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo	22
3.5.	Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo	24
3.6.	Regulación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, según el Código de Trabajo guatemalteco	25
3.6.1.	Obligatoriedad de suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo	25
3.6.2.	Facultad de negociación y suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	25
3.6.3.	Representatividad de los trabajadores en la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo	25
3.6.4.	Efectos o fuerza de ley del pacto colectivo de condiciones de trabajo..	26
3.6.5.	Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo	26
3.6.6.	Duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo o de empresa	27
3.6.7.	Denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo y su efecto ...	27
3.6.8.	Notificación de la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo	27
3.6.9.	Formas de comunicación o notificación de la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo	28
3.6.10.	Consecuencia de no denunciar en tiempo el pacto colectivo de condiciones de trabajo	28
3.6.11.	Facultad de revisión del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	29

CAPÍTULO IV

4.	Conflictos jurídicos o de intereses y de carácter económico-social.....	31
4.1.	Conflictos de trabajo	31
4.2.	Naturaleza y características de los conflictos de trabajo	32



4.2.1.	Naturaleza de los conflictos de trabajo	32
4.2.2.	Caracteres de los conflictos de trabajo	32
4.2.2.1.	Caracteres de naturaleza intrínseca	33
4.2.2.2.	Caracteres de naturaleza extrínseca	33
4.3.	Controversias de trabajo	34
4.4.	Concepto de conflicto de trabajo	34
4.5.	Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo	35
4.5.1.	Clasificación de los conflictos colectivos según los sujetos	37

CAPÍTULO V

5.	Efectos de la interposición de los conflictos colectivos de carácter económico-social	41
5.1.	Arreglo directo	42
5.2.	Conciliación	43
5.2.1.	Caracteres de la fase de conciliación	44
5.3.	Incidentes de terminación de contratos	45
5.4.	Arbitraje	46
5.4.1.	Definición	46
5.4.2.	Finalidad del arbitraje	47
5.4.3.	Caracteres del Arbitraje	47
5.5.	Huelga	49
5.5.1.	Definiciones doctrinarias	49
5.5.2.	Finalidades de la huelga	50
5.5.3.	Caracteres de la huelga	51
5.6.	Clasificación de la huelga en el Código de Trabajo	51
5.6.1.	Huelga ilegal	52
5.6.2.	Huelga legal	52
5.6.2.1.	Requisitos para la declaración de la huelga legal	52
5.6.3.	De la huelga ilegítima	53
	CONCLUSIONES	55
	RECOMENDACIONES	57
	ANEXO I	61



ANEXO II	71
ANEXO III	81
BIBLIOGRAFÍA.....	85



DEDICATORIA

- A DIOS: Quien me permitirme el día de hoy lograr ser una mujer profesional, al darme vida, salud y sabiduría para alcanzar esta meta.
- A MI PADRE: P.A. Mauro Virgilio Recinos González (Q.E.P.D.)
Tu amor, consejos, esfuerzos y enseñanzas transmitidos me permitieron lograr hoy este éxito, aunque físicamente no estás conmigo para compartirlo, se que espiritualmente si estás, gracias papi por todo.
- A MI MADRE: Zoila Marina Vásquez de Recinos
Quien no únicamente me dio la vida, sino con su paciencia, apoyo y amor, me ha permitido llegar a cumplir esta meta. Este triunfo es para usted.
- A MI HIJA: Melanie Angie Mariel
Personita maravillosa que me brindas todo tu amor, deseo que este éxito sea ejemplo de lucha y perseverancia para alcanzar tus metas e ideales en ésta vida.
- A MIS HERMANOS: Mario, Gris, Lency, Ranferí, Emilio, William, Edwin, Lesbia y Saúl, por su amor y apoyo incondicional, a Roberto y Perla, por su cariño; en especial a mi hermano Otto, a quien quiero, respeto, agradezco su apoyo y soporte, porque has sido y seguirás siendo como un padre para mí.
- A MIS SOBRINOS: Con quienes he compartido grandes momentos, en especial a Raulito quien siempre ha estado conmigo.



A MIS PRIMOS: Mildred Arabela y Juan José Vásquez Castillo, por el cariño y apoyo incondicional que siempre me han demostrado.

A MIS AMIGAS Y AMIGOS: Por compartir su amistad, en especial a Claudia Paniagua, Cecilia Ramírez, Sherly Figueroa, Christian Salazar, Vinicio Rosales, Giovanni Salazar, por ser grandes seres humanos, que me han permitido compartir gratos y difíciles momentos de mi vida.

A LOS LICENCIADOS: Víctor Raúl Roca Chavarría
Ronald Manuel Colindres Roca
Héctor David España Pineta
Por sus sabios consejos, por su apoyo y amistad.

AL COLEGIO MARIA INMACULADA:
Institución que contribuyó a mi formación educativa, con especial agradecimiento a las madres dominicas que formaron parte de mi aprendizaje y en especial a Madre Paz (Q.E.P.D.).

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

Que me abrió sus puertas para poder recibir una enseñanza superior, y espero en el futuro colaborar con mi país, y así retribuir la oportunidad que me brindó.



Introducción

Los conflictos colectivos de condiciones de trabajo están regulados escasamente en el Código de Trabajo, Decreto 1471 del Congreso de la República, tratando los juristas guatemaltecos de desarrollar sobre dicho tema, aunque no existe suficiente doctrina al respecto, lo cual hace difícil llevarlo a la práctica; haciendo que las diferencias surgidas entre patronos y trabajadores en ocasión de la prestación de servicios, así como las mejoras que los trabajadores a través de sus asociaciones piden a sus respectivos patronos se vuelvan lentos y engorrosos en los órganos jurisdiccionales competentes.

Considero que el presente tema es importante desarrollar, principalmente desde el punto de vista práctico, en virtud de que en Guatemala, las asociaciones de trabajadores han hecho uso del procedimiento regulado en el Código de Trabajo, sobre los conflictos de condiciones de trabajo en forma anómalo, en virtud del escaso conocimiento que tienen sus representantes, y quienes no se asesoran de forma correcta, para defender los derechos de sus asociados y de todo trabajador que forma parte de la institución; siendo el caso específico de las instituciones del estado, los cuales con el cambio de autoridades se ven afectados en sus derechos y hacen uso de éste procedimiento con el único objeto de obtener el emplazamiento de la parte patronal y así no ser despedidos sin causa justificada y sin autorización judicial.

He comprobado que siempre se afecta a la parte trabajadora, al ser la parte débil de la relación laboral, toda vez que la parte patronal al momento de ser emplazada hace uso de todos los medios legales a su alcance para no acceder a las peticiones de sus trabajadores, haciéndolo como indiqué anteriormente más tardado y complicado; no importándole realmente lo oneroso de ese procedimiento; y sin autorización judicial, despiden a personal de la institución, no respetando las resoluciones judiciales.

El presente trabajo de tesis, se divide en cinco capítulos, que tienen como finalidad constatar la hipótesis sostenida en la presente investigación, refiriéndose el primer capítulo al estudio del servidor público en Guatemala y su regulación en la legislación guatemalteca del servicio civil; el segundo capítulo comprende describe desde los puntos de vista doctrinario y legal al derecho de asociación en el Derecho de Trabajo; el tercer capítulo se refiere a lo relativo al pacto colectivo de



condiciones de trabajo, desde el punto de vista de la legislación guatemalteca; el cuarto capítulo aborda el tema sobre los conflictos jurídicos o de intereses y los económico-sociales; finalizando el quinto capítulo con la parte medular del éste trabajo de tesis que son los efectos de la interposición de los conflictos colectivos de carácter económico-social. Asimismo, se incorporaron anexos relativos al memorial de interposición de conflicto colectivo ante el órgano jurisdiccional competente, el acta notarial de requerimiento de pliego de peticiones, y memorial de incidente de terminación de contrato de trabajo, para una mejor ilustración. Así como las conclusiones y recomendaciones encontradas en la presente investigación.

En espera que el presente estudio coadyuve a estudiantes, trabajadores y profesionales del derecho a una mejor ilustración del procedimiento de los conflictos colectivos de trabajo contenido en el Código de Trabajo, y que con conciencia social podamos respetar los derechos tanto de los trabajadores como de patronos, al formar parte de éste procedimiento; con el único objeto de que Guatemala sea beneficiada al poner en práctica los mecanismos legales permitidos por nuestra legislación.

Eva Marina Recinos Vásquez



CAPÍTULO I

1. El estatuto del servidor público en Guatemala: La legislación de servicio civil

1.1. Antecedentes históricos

Es en la Constitución Política de la República promulgada el 11 de marzo de 1945, por primera vez, donde aparecen normas conteniendo el mandato de que una ley establecería el estatuto del empleado público, sobre el principio de que los funcionarios y/o empleados públicos están al servicio de la nación y no de partido político alguno.

La regla constitucional establecía, además que dicho estatuto normaría lo relativo a las condiciones de ingreso a la Administración, las reglas de ascenso, las garantías para la permanencia, cesación, suspensión o traslado, deberes de los funcionarios y empleados públicos, recursos contra las resoluciones que los afecten y las formas de su asociación, así como los casos y condiciones en que se reconocería el derecho de huelga a los empleados públicos.

No obstante el mandato de la Constitución Política de la República de 1945, acerca de que debería emitirse una ley que estableciera el estatuto del empleado público, tal cuerpo normativo no fue promulgado durante la época de la vigencia de esa Carta Fundamental.

La Constitución Política de la República promulgada en 1956, consagraba un capítulo al tema del empleado público y remitía al estatuto de los trabajadores del estado la regularización de las relaciones entre el estado y sus trabajadores. A partir de 1956, se dictaron las normas legales de carácter provisional en tanto se emitía el mencionado estatuto.



Tales normas regulaban las relaciones del estado, de las municipalidades y de las entidades sostenidas con fondos públicos con sus trabajadores, reputando a éstos como aquellas personas que prestaban un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento, contrato o por figurar en las listas de presupuesto o en las de pago de planilla. Se establecían tres categorías de trabajadores del estado, de las municipalidades y de las entidades sostenidas con fondos públicos: funcionarios públicos, empleados públicos y trabajadores por planilla.

Se contemplaban principios fundamentales que regían las relaciones entre dichos trabajadores y sus empleados, siendo entre algunos de ellos: la remuneración equitativa, la duración de la jornada, el descanso semanal, las vacaciones anuales, el descanso por maternidad, el derecho a la inamovilidad, la incompatibilidad del ejercicio de dos o más cargos públicos, el otorgamiento de los cargos y puestos atendido a los méritos de capacidad y honradez, la ilegalidad de la huelga y de la sindicalización, así como la asignación por cesantía.

En la carta fundamental de 1965, se dictaron normas complementarias mediante las cuales se dispuso, en primer término, que el municipio y las entidades descentralizadas actuaban por delegación del estado; en segundo, que las relaciones del estado, de las municipalidades y de las entidades descentralizadas con sus trabajadores se regirían por las leyes especiales, por leyes orgánicas y por sus reglamentos aprobados por el Organismo Ejecutivo; y en tercer término, disponía la forma de plantear las peticiones de carácter económico-social y de naturaleza colectiva, prohibiendo expresamente el procedimiento de huelga y arbitraje.



Ambos cuerpos normativos quedaron derogados al promulgarse la Ley de Servicio Civil contenida en el decreto 1748 del Congreso de la República del 2 de mayo de 1968, que entró en vigor el 1 de enero 1969, la cual se encuentra vigente actualmente como estatuto de los funcionarios y empleados de la administración centralizada; vale decir, del Organismo Ejecutivo. **(1)**

1.2. Bases constitucionales del servidor público

La legislación guatemalteca en materia de servicio civil tuvo como fundamento, la Constitución Política de la República de 1965, ya que la misma contenía un capítulo denominado “de los trabajadores del estado”. Tales normas sentaron las bases constitucionales de aquella legislación. Así como por ejemplo, se disponía que la ley de servicio civil dispusiera un sistema técnico, armónico, eficiente y dinámico de la administración pública; que para el otorgamiento de los cargos se atendería únicamente a los méritos de capacidad y honradez, prohibiendo desempeñar más de un cargo o empleo público renumerado, con las usuales excepciones de los puestos en centros docentes o en instituciones asistenciales; prohibía la huelga de los trabajadores del estado y establecía que el retiro de los empleados públicos sólo podría hacerse por delito, negligencia, ineptitud, mala conducta o incapacidad manifiesta a la función pública.

Derogada esa carta fundamental y decretada por la Asamblea Nacional Constituyente 31 de mayo de 1985, la Constitución Política de la República, actualmente vigente, la cual consagra una sección específica a la determinación de las bases constitucionales de la legislación relativa a los trabajadores del estado; contenidos en los artículos ciento siete al ciento diecisiete de dicho cuerpo legal, los cuales resumen los principios constitucionales siguientes:

(1) Meza Duarte, Eric, **Manual de derecho administrativo**, pá g. 268



Los trabajadores del estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.

Las relaciones del estado y de sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la ley de servicio civil, con excepción de aquellas que se rijan por las leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la ley de servicio civil, conservarán ese trato.

Los trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salario, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del estado.

Las entidades descentralizadas del estado que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

Ninguna persona puede desempeñar más un de un cargo o empleo público reenumerado, con la excepción de cargos docentes y en centros asistenciales si los horarios son compatibles.

Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleo o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas a meritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Conforme a las posibilidades del estado se revisarán periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos y cuando un trabajador del estado goce del beneficio de la jubilación regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará inmediatamente, pero al terminar la nueva relación tiene el derecho a que la pensión sea revisada y, si fuere el caso, se le ajuste al último salario devengado.

Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del estado e instituciones



descentralizadas tiene el derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios de la seguridad social.

Las asociaciones, agrupaciones y sindicatos de trabajadores del estado y de sus entidades no pueden participar en actividades de política partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del estado y de sus entidades, de conformidad con la ley, pero ningún caso deberá afectarse la atención de los servicios públicos esenciales.

Los trabajadores de entidades descentralizadas que no estén protegidos por un régimen de clases pasivas podrán acogerse al estado haciendo las cotizaciones correspondientes.

Los principios constitucionales enumerados anteriormente, revelan una tendencia a ampliar la cobertura de la Constitución Política de la República en materia de servicio civil. Quizá las novedades más notorias sean, en primer lugar, el reconocimiento de derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades que, en la legislación constitucional anterior quedaba expresamente prohibida; en segundo, la equiparación de los trabajadores por planilla al resto de los trabajadores del Estado; en tercero, la posibilidad de las revisiones periódicas de las pensiones para las clases pasivas civiles y la posibilidad de revisar las pensiones a quienes reingresen al servicio de la administración; y por último, el derecho de los jubilados y pensionados a recibir gratuitamente los servicios médicos de la seguridad social.(2)

1.3. La Ley de Servicio Civil en el Organismo Ejecutivo

El estatuto de los funcionarios y empleados públicos es el conjunto orgánico de normas jurídicas (constitucionales, legales y reglamentarias) que regulan las relaciones

(2) *Ib id.*, pág. 27 0



entre el Estado y sus entidades descentralizadas, autónomas o no, con sus servidores, estableciendo los procedimientos de ingreso, sus derechos y obligaciones, las garantías para su estabilidad y permanencia, el régimen disciplinario y los medios de defensa de aquellos derechos.

Esto se refiere a las bases constitucionales sobre las que descansa la legislación ordinaria del servicio civil. Tales bases están contenidas en normas fundamentales que constituyen, en primer término, parte del estatuto de los servidores públicos. Asimismo, se puede hacer referencia a la Ley de Servicio Civil como un conjunto de normas generales pero de aplicación parcial, puesto que, de acuerdo con el ámbito de la administración descentralizada existe la Ley del Servicio Municipal, aplicable a los servidores municipales, así como reglamentos particulares de relaciones laborales en distintas entidades descentralizadas, y que en los últimos años han entrado en vigencia, por ejemplo, la Ley de la Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que cubren un sector muy amplio de servidores públicos, así como la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo que rige en el organismo indicado.

La Ley de Servicio Civil primaria está contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República, emitido el 2 de mayo de 1968, que entró en vigor el 1 de enero de 1969. Al principio tenía una cobertura casi total pero, al correr del tiempo fueron apareciendo otros textos normativos que han dejado fuera de aquella al Organismo Legislativo, al Organismo Judicial, a las municipalidades y a otros entes autónomos y descentralizados.

La Ley de Servicio Civil de 1968, viene a ser ahora el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de la administración central del Estado con sus servidores, exceptuando de ese, al personal militar y los miembros del magisterio nacional, quienes prestan sus servicios en el Ministerio de la Defensa y en el Ministerio de Educación, respectivamente; y



que son parte del Organismo Ejecutivo.

Luego de una síntesis del personal que se encuentra afecto a la Ley del Servicio Civil, se resume el contenido general de la Ley de Servicio Civil de la siguiente manera:

Principios fundamentales

Organización

Clasificación del servicio

Selección de personal

Derechos, obligaciones y prohibiciones

Jornadas y descansos

Régimen de salarios

Régimen disciplinario

Régimen de despido

Impugnación de resoluciones

1.4. Principios fundamentales de la Ley de Servicio Civil

La ley ha previsto un conjunto de principios que dan forma a su contenido general y que persiguen, en suma dar cuerpo a la carrera administrativa como un instrumento para el logro de la eficiencia en la administración pública. Tales principios se encuentran contenidos en el artículo 3, de la Ley del Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, siendo estos:

Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos si reúnen los requisitos y calidades que se establezcan legalmente, atendándose para otorgarlos sólo los méritos de capacidad, preparación eficiencia y honradez.



Es prohibida toda discriminación por motivos de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas.

El sistema de servicio civil debe fomentar la eficiencia y dar garantías para el ejercicio y defensa de los derechos de los servidores públicos.

Debe establecerse un procedimiento de oposición para otorgar los puestos en la Administración Pública, debiéndose fijar legalmente los que por su naturaleza y fines quedarán exceptuados de dicho procedimiento.

A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones corresponderá igual salario, para cuyo efecto se establecerá un plan de clasificación y evaluación de puestos.

Los trabajadores de la Administración pública deben estar garantizados contra despidos sin causa legal.

1.5. Estatutos específicos de algunos ramos de la administración pública centralizada

La Ley de Servicio Civil rige para la denominada administración central, vale decir, para el Organismo Ejecutivo y sus órganos y dependencias. En el ámbito de dicha administración central; sin embargo, hay ramos particulares que están sometidos a normativas especiales o particulares; tales ramos son: el magisterio nacional, las fuerzas armadas, la policía de orden y seguridad interior.

1.6. La normativa de servicio civil en los otros Organismos del Estado

1.6.1. Organismo Judicial

Las relaciones entre el personal al servicio del Organismo Judicial y éste último se regulan por dos leyes de reciente promulgación, aún cuando fueron previstas en el texto



original de la Constitución de 1985. Son ellas: Ley de la Carrera Judicial, Decreto número 41-99 del Congreso de la República, siendo su propósito el regular la carrera de jueces y magistrados; y la Ley del Servicio Civil, Decreto número 48-99 del Congreso de la República, que tiene por objeto regular las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios.

1.6.2. Organismo Legislativo

Las relaciones entre el Organismo Legislativo y sus empleados y funcionarios están reguladas por la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto número 44-86 del Congreso de la República.

1.7. Estatutos de servicio civil en los entes autónomos y descentralizados

Entre ellos podemos enumerar la Banca Central integrada por el Banco de Guatemala y la Superintendencia de Bancos como órganos rector y fiscalizador, respectivamente; la Enseñanza Superior, refiriéndonos específicamente a la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Seguridad Social, siendo esta entidad administradora del régimen de seguridad social el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; así como la Administración municipal, siendo ésta la que nos interesa.

1.7.1. Administración Municipal

Conforme lo dispuesto en la Constitución Política de la República en su artículo 262, las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades se normarán por la Ley de Servicio Municipal. Esta ley fue promulgada en el año 1989, Decreto número 1-87 del Congreso de la República, en la cual se establecen como principios



fundamentales el derecho de todo ciudadano guatemalteco a optar a los puestos municipales que deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez, debiendo establecerse un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Esta normativa regula la organización para la aplicación de la ley, los derechos y obligaciones de los trabajadores municipales, el régimen disciplinario y otros aspectos importantes.

El Código de Trabajo en el capítulo octavo rige el régimen de los servidores del Estado y sus instituciones, incluyendo en ellas las Municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y trabajadores, se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del mismo, debiéndose regir por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos.

Rigiéndose la relación laboral entre parte patronal y laboral por medio de la Ley de Servicio Municipal, la cual puede ser mejorada por los pactos colectivos de condiciones de trabajo entre municipalidad y sindicato, el cual a su presentación por parte del sindicato a la parte patronal está obligada a negociarlo, debiendo la asamblea del sindicato la facultad de negociar y suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo.



CAPÍTULO II

2. Derecho de asociación en el derecho colectivo del trabajo

2.1. Antecedentes

El trabajador tuvo la necesidad de agruparse para que de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador, e incluso ante la legislación existente. De esta manera se conformaron asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales de grupo.

El trabajador se ha visto obligado a actuar en forma colectiva, obrar conjuntamente en el actual sistema de producción; es una consecuencia de los progresos tecnológicos, de la transformación del obrero doméstico de antaño en un complejo de fenómeno de convivencia profesional y de la necesidad de las organizaciones de trabajadores de utilizar el poder gremial para conseguir una justa regulación de las condiciones de trabajo.

Con estos medios los trabajadores lograron, la mayoría de veces recurriendo a medidas de fuerza, que la intervención del Estado se concretara en leyes tendientes a impedir su explotación. Directamente con la intervención estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleador o un grupo de empleadores poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo.

El derecho del trabajo no se agota con la consideración única del derecho individual del trabajo, porque comprende la regulación de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución, e incluso la



intervención que cabe al Estado en ellos. **(3)**

Contemplando el derecho colectivo del trabajo, las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, expresado de otra manera el interés colectivo de la pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino satisfacer las necesidades de la comunidad.

Arroja un nuevo principio en la estructuración del Estado. Ejemplo: En las juntas de conciliación y arbitraje, el seguro social, las comisiones paritarias para la fijación del salario mínimo, el consejo de Estado. En todas estas instituciones los trabajadores a través del derecho colectivo del trabajo desempeñan funciones propias de la estructura del estado.

2.2. Concepto del derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho de trabajo que regula o reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesional de patronos y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado en los conflictos colectivos de trabajo.

El Licenciado Mario López Larrave expuso que, 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 si y las instituciones nacidas

(3) Franco López, César Landelino, **De re cho procesal de l trabajo**, pá g. 82 4



de la contraposición de intereses de las categorías. **(4)**

El Licenciado Raúl Chicas Hernández expone que, es la parte del derecho del Trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y función de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de la solución de los mismos. **(5)**

2.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario y frente al Estado y en consecuencia es un derecho público.

Es un derecho frente al estado

La Constitución Política de la República reconoce en su artículo 102 inciso q), los derechos de sindicalización libre para trabajadores y patronos y los derechos de huelga y paro. El Estado garantiza estos derechos y como consecuencia, no puede intervenir en régimen interno.

El Estado esta igualmente obligado a respetar los pactos colectivos de condiciones de trabajo celebrado entre patronos y trabajadores con la finalidad de reglamentar las condiciones de trabajo.

(4) López Larrae, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pá g. 56

(5) Chicas Hernández, **Ob. Cit.**; pá g. 24



El Estado está obligado a respetar los derechos de huelga y paro, pero fundamentalmente el de huelga en beneficio de los trabajadores. El Código de Trabajo en su parte considerativa señala el inciso “e”: “El derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Es un derecho frente a un empresario

El derecho colectivo del trabajo, es un derecho de una clase social frente a la otra. Es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario porque:

No quieren ser absorbidas por el Estado, y se organizan en defensa de sus intereses recíprocos;

La asociación profesional obrera, permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; se dice por esto que es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, el cual es creado por el empresario y por los trabajadores.

Es la libertad concedida a trabajadores y patronos para reunirse en forma transitoria, no permanente, para plantear y resolver problemas actuales del momento.

2.4. Instituciones del derecho colectivo de trabajo:

Dentro del derecho colectivo del trabajo se encuentran como instituciones fundamentales las coaliciones y las asociaciones profesionales, y como base de ese derecho, también se comprenden las siguientes instituciones:



- 2.4.1.1. Libertad de coalición: Es el fundamento del Derecho Colectivo de Trabajo, significa la posibilidad y el derecho a unirse en defensa de los intereses comunes.
- 2.4.1.2. La asociación profesional: Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes.
- 2.4.1.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo. Es el convenio que regula las relaciones entre asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija condiciones generales de prestación de servicios.
- 2.4.1.4. El reglamento interior de trabajo: Es un conjunto de normas que servirán para el mejor desarrollo del trabajo y una buena aplicación del pacto colectivo.
- 2.4.1.5. Los conflictos colectivos de trabajo: Es cuando surgen diferencias entre patronos y trabajadores al momento de celebrar un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo en una empresa determinada.

2.4.1. La coalición

El derecho o libertad de coalición, es un derecho casuista actual; persigue fines actuales y de momento, es transitorio. Según se desprende del concepto, la coalición es el simple acuerdo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes.**(6)**

Una historia general del derecho colectivo de trabajo, debe principiar con la historia del derecho de coalición; la libertad de coalición nació en Inglaterra, en el año de 1824, se conquistó la libertad de coalición como cuestión de hecho; pues, nada existía en el orden jurídico en su contra. En Francia se obtuvo la libertad de coalición en 1864 y funcionó la huelga, pero, en cambio subsistió la prohibición para la asociación profesional.

(6) Rivera Wölk, Víctor Manuel, **Reflexiones en torno al derecho de trabajo**, pá g. 45



Todo el derecho colectivo de trabajo, esta en libertad de coalición que igualmente constituye el antecedente necesario de las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo. Además, la libertad de coalición produjo a su vez la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y el lock-out la posibilidad de pacto colectivo de trabajo.(7)

2.4.2. La asociación profesional

Dentro del derecho colectivo del trabajo es la institución que representa a los trabajadores y patronos en defensa de sus intereses comunes. Teniendo como fin principal el de igualar al trabajador con el patrono. Se busca nivelar las dos fuerzas (capital y trabajo), a través del sindicato y con ello democratizar la vida social y el propio derecho. Se persigue corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en igualdad con el empleador, y este se vale de dos instrumentos: del contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto colectivo de interés colectivos; y la huelga instrumento o medio de lucha al que se contraponen el cierre o paro patronal.

2.5. Diferencias entre coalición y asociación profesional

La coalición persigue fines actuales y de momento; es un simple acuerdo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes. La asociación profesional, es una institución permanente trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes;

El derecho de coalición se sigue ejercitando nos obstante existir la asociación profesional, se encuentran reconocidas tales instituciones en nuestra legislación.

(7) **ib id.**, pá g. 50



La asociación profesional, resuelve problemas actuales y futuros de orden social y económico. La libertad de coalición es una libertad concedida para resolver problemas actuales de los trabajadores (se concreta en un simple y fundamental derecho de petición).

La asociación profesional es de carácter permanente. La coalición es de carácter transitorio. La coalición es el fundamento de la asociación.

2.6. Sindicato

El artículo 206 del Código de Trabajo define al sindicato como “toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de persona de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Guillermo Cabanellas, define al sindicato como “toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesionales similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los interés que así se comparten.”**(8)**

En el ordenamiento laboral guatemalteco el sindicato aparece como parte en el proceso colectivo que se norma en el título sexto, contenido en los artículos 206 al 234 del Código de Trabajo y específicamente en el proceso colectivo que se instaura con el propósito de obligar al empleador judicialmente a la creación o modificación de las condiciones

(8) Cabanellas, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 321



de prestación de los servicios vigentes en el centro de trabajo al momento que surge la controversia y por consiguiente conducen a la estipulación de un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo.

La instauración del proceso colectivo que promueve el sindicato se va a dar la creación de nuevos derechos a favor de una de las partes, porque también hay que considerar, que aunque no es común, la legislación prevé que los patronos sindicalizados también pueden promover el planteamiento del proceso colectivo con esta misma intención.



CAPÍTULO III

3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

3.1. Denominaciones del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

La institución de mérito por su indiscutible importancia ha sido estudiada por diferentes profesionales del derecho, asociaciones profesionales, organismos nacionales e internacionales, etc., quienes la han denominado según su particular punto de vista, encontrando entre las más importantes:

CONTRATO DE PAZ SOCIAL, TRATADO O CONCORDATO INTERSINDICAL: Denominación bastante común en la doctrina legal, especialmente la italiana.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Utilizado por autores y por las legislaciones de México, El Salvador, Honduras, Panamá y Chile.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO: Sostenida por Guillermo Cabanellas y denominación que recoge nuestra legislación en el artículo 49 del Código de Trabajo.

3.2. Nociones generales del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es la institución central del derecho colectivo de trabajo. Su origen se encuentra en la segunda mitad del siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Su importancia ha sido tan grande en los últimos años de ese mismo siglo y sobre todo en el presente, que en un principio los empresarios lo rechazaron y algunos profesores de derecho civil pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso.



El liberalismo del derecho civil permitió al patrono fijar unilateralmente las condiciones de trabajo; la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario, y el derecho que se creó en los pactos colectivos, tuvo origen democrático en razón de esa igualdad, por lo que se sostiene que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un esfuerzo de democratización del derecho del trabajo.

El pacto colectivo sustituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la Ley es igual para todos; como consecuencia del principio de igualdad se abolieron las preferencias indebidas y dejaron como meta que se respete la justicia y la igualdad.

Como ventajas se les señala que regula las condiciones de trabajo conjuntamente y no con cada trabajador, imperando el principio de igualdad de las partes, crea a favor de los trabajadores estabilidad y les permite obtener mejores condiciones de trabajo en forma periódica para el empleador obtiene paz en la empresa durante determinado lapso de tiempo, obtiene igualdad de condiciones de trabajo para su personal y le ayuda a evitar la competencia desleal, aspectos que se concretizan en la afirmación de que el pacto colectivo de condiciones de trabajo cumple tres funciones fundamentales. **(9)**

Que es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad,

Sirve para concretizar los mandatos del derecho del trabajo y

Mejora, a favor de los trabajadores el derecho legislado.

(9) Chicas Hernández, Ob. Cit., pág. 212



3.3. Definiciones de pacto colectivo de condiciones de trabajo

DOCTRINAL

El Doctor Mario de la Cueva, como ejemplo de una definición de contrato de trabajo de principios de éste siglo, transcribió la siguiente: “El contrato colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.”**(10)**

Asimismo, Raúl Antonio Chicas Hernández, quien citando a Manuel Alonso García, expresa: “Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación.” **(11)**

INSTITUCIONAL

Una recomendación adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), en el año 1951, da la siguiente definición: “Es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o uno o varias organizaciones de empleadores; por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo a la legislación nacional.”

(10) Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 214

(11) Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 214



LEGAL

La legislación guatemalteca, específicamente en el artículo 49 del Código de Trabajo, Decreto número 1471 del Congreso de la República, denomina como pacto colectivo de condiciones de trabajo, y lo define como: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás relativas a éste.”

3.4. Naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Al tratar la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, significa precisar la categoría de acto jurídico a que pertenece. Por una parte se preguntan los maestros del derecho, si el contrato colectivo de trabajo es una figura del derecho público o del derecho privado, cuando todo hacía esperar que las escuelas alemanas se inclinaban por la tesis del derecho público, Hueck-Nipperdey sostuvieron resueltamente la posición opuesta (tesis civilista), y otro tanto hizo la doctrina francesa.**(12)**

Las teorías civilistas y subsiguientes se enfrentaron en un principio a un problema teórico, si se trataba de un convenio o de un contrato. Sin embargo, en la actualidad las dudas que nos surgen al estudiar dicho tema son las mismas que tuvieron los estudiosos del derecho al principio de siglo, pues, por una parte se preguntan los maestros si el pacto colectivo de condiciones de trabajo es una figura del derecho público o del derecho privado, visto desde otro ángulo, si el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un contrato o una fuente del derecho

(12) Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 216



objetivo. Por otra parte, el problema se concreta al elemento normativo, que es el núcleo y el fin de la institución, es decir, que todo converge hacia el elemento normativo. Los otros dos elementos: la envoltura y el elemento obligatorio, son el marco en que se mueve el elemento normativo o su garantía, pero viven siempre en función de él. Hay una relación de medio a fin entre los citados elementos de que se compone.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es de derecho privado, sino de derecho público; es una fuente autónoma del derecho objetivo, toda vez que es un acuerdo de voluntades y está también fuera de duda que el elemento obligatorio comprende derechos y obligaciones para las partes que lo celebran y lo suscriben. Ya se consignó el principio de que “la envoltura”, y el elemento “obligatorio”, son únicamente la cubierta del “elemento normativo”; con esto se quiere decir que se explican en función de éste o sirven para preparar su afectividad. Por tanto, como también indicamos, el gran problema del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es determinar la naturaleza de su elemento normativo.

En relación con la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo después de todo lo expuesto se puede concretar diciendo que:

Es una institución de derecho público,

Es una fuente autónoma del derecho objetivo, es una nueva forma de creación del derecho objetivo,

Es un cuerpo normativo jurídico creado autónomamente por las organizaciones de trabajadores y patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas, en que representan algún interés jurídicamente protegible,



En los pactos colectivos de condiciones de trabajos e les da categoría de ley profesional; por las consideraciones anteriores.

3.5. Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo

El contrato colectivo de trabajo, denominado en nuestra legislación pacto colectivo de condiciones de trabajo, ha sido un pacto entre una comunidad obrera (sindicato), y una o varias empresas (patrono).

En Nueva Zelanda (primero por razón de tipo de organización muy especial), en Alemania, México, España; y desde los años inmediatamente anteriores a la Segunda Guerra Mundial en Francia, en donde fue posible diferenciar dos modalidades de dicha institución:

El pacto colectivo ordinario que rige a determinada empresa, y;

La ley profesional o pacto colectivo de condiciones de trabajo de carácter obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria (panaderías, construcción), bien para todo el país o bien para una región económica o geográfica delimitado o limitada.**(13)**

Las figuras antes señaladas están perfectamente delimitadas en el Código de Trabajo guatemalteco, al normar los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa en los artículos comprendidos del 49 al 53; y los pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada en los artículos comprendidos del 54 al 56.

(13) Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 216



3.6. Regulación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, según el Código de Trabajo

3.6.1. Obligación de suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El Artículo 51 del Código de Trabajo regula: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.”

3.6.2. Facultad de negociación y suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Para los trabajadores es una FACULTAD la negociación y suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

3.6.3. Representatividad de los trabajadores en la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El representante de los trabajadores en las negociaciones de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es el SINDICATO.

El Artículo 51 literal b), del Código de Trabajo, preceptúa: “Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe



negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación...”

3.6.4. Efectos o fuerza de ley del pacto colectivo de condiciones de trabajo

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

Las partes que lo han suscrito;

Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción;

Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción (Artículo 50 del Código de Trabajo).

3.6.5. Contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Lo constituye las condiciones en que el trabajo deba prestarse y demás normas relativas a éste, entre las que el Código de Trabajo, señala:

Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda,

Jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firmas de las partes o sus representantes (Artículo 53 del Código de Trabajo).



3.6.6. Duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo o de empresa

La duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa o pacto colectivo ordinario puede fijarse su vigencia por un plazo comprendido entre uno y tres años, lo fijan las partes contratantes (Artículo 53 literal b), del Código de Trabajo).

3.6.7. Denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo y su efecto

La denuncia del pacto colectivo es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores (sindicatos), en el sentido de que su duración tiene como límite el acordado y señalado en el pacto, y por lo tanto, acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo de vigencia fijado. (Artículo 53 del Código de Trabajo).

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

El Código de Trabajo es determinante y establece que cuando es pacto colectivo de industria, significa que la denuncia significa la voluntad de dar por terminado el pacto.

3.6.8. Notificación de la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo

La determinación de los trabajadores de denunciar el pacto, es un acto formal que acuerdan en la asamblea general, la que comisiona a sus representantes legales para que



realicen las gestiones pertinentes ante las autoridades administrativas de trabajo competentes, a efecto de que se efectuó la notificación a la otra parte o patrono.

3.6.9. Formas de comunicación o notificación de la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El Código de Trabajo en el artículo 51, establece con claridad el procedimiento a seguir para la denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, norma que se complementa con lo regulado en el artículo 2, del Acuerdo Gubernativo número 221-94, de fecha 13 de mayo de 1994, que contiene el reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinada, lo que se debe hacer directamente por los directivos del sindicato, por medio de la Inspección General de Trabajo en el departamento de Guatemala o por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima en los demás departamentos, pero en todo caso, el código señala la obligación de hacer llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social copia de la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación al patrono, más el término de la distancia (Artículo 53 del Código de Trabajo).

3.6.10. Consecuencia de no denunciar en tiempo el pacto colectivo de condiciones de trabajo

La consecuencia de no denunciar el pacto colectivo dentro del plazo señalado en el artículo 53 literal b), del Código de Trabajo, (por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento), es que se entiende por prorrogada la vigencia por un período igual al estipulado en el pacto que venció su vigencia.



3.6.11. Facultad de revisión del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Una característica es que puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo si las parte de común acuerdo así lo solicitan por escrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ejecutivo debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 54 del Código de Trabajo, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dio fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo.





CAPÍTULO IV

4. Conflictos jurídicos o de intereses y de carácter económico-social

4.1. Conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede expresarse por ahora porque no es la causa, sino el efecto de los hechos sociales y de los desequilibrios económicos que lo producen. Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán os actuales conflictos de trabajo jurídicos o económicos sociales.

En algunos períodos de la historia legal, no se quiso conocer más conflictos que los suscitados sobre la interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo. Con el advenimiento de las coaliciones, con la formación de las asociaciones profesionales, con las huelgas y paros cambió el panorama.

Los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos: individuales y colectivos. Los primeros eran los mismos conflictos jurídicos o individuales que mencionamos anteriormente; los segundos se manifestaban en la existencia de una coalición o en la formación de una asociación profesional y particularmente en las huelgas y en los paros.

En ocasiones durante diversos períodos de tiempo, en los distintos países, estos nuevos conflictos precisamente en su función de carácter colectivo constituían un acto delictivo; después de conseguida la libertad de coalición y suprimidas las sanciones del Código Penal, los conflictos colectivos de trabajo y sus manifestaciones, la asociación profesional y las huelgas y paros devinieron actos lícitos.



4.2. Naturaleza y características de los conflictos de trabajo

4.2.1. Naturaleza de los conflictos de trabajo

Las reflexiones dichas anteriormente prueban que los conflictos de trabajo han adquirido sustantividad propia y en consecuencia debemos determinar sus características:

4.2.2. Caracteres de los conflictos de trabajo

La sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho de trabajo, características propias que por si mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especializada.

El profesor Mariano R. Tissebaum en su libro “Las Controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho”, Amplió y precisó esos caracteres; la diferencia entre las contiendas de derecho civil y de derecho del trabajo se manifestaban en dos aspectos; de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca. **(14)**

Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de divergencia y su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca son también dos: la repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial.

(14) Tissebaum, Mariano R., **Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho**, pág. 280



Estos cuatro caracteres adquirieron un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos de trabajo, pero valen igualmente, como probaremos con más detalle, para los conflictos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterización de los conflictos de trabajo.

4.2.2.1. Caracteres de naturaleza intrínseca

En el derecho Civil se ha insistido muchas veces, en su parte: "...derechos de obligaciones y contratos", es esencialmente un derecho de las cosas y de los derechos y obligaciones aún carácter personal, despersonaliza las relaciones, de tal manera que la persona no tiene relevancia para los códigos de Derecho civil. **(15)**

El derecho de trabajo por lo contrario, es un estatuto para las personas; pues bien, el profesor Tissembaun señala esta diferencia como las primeras características propias de naturaleza intrínseca, según la opinión del mismo, deriva de la despersonalización de las partes en la contienda de trabajo.

4.2.2.2. Caracteres de naturaleza extrínseca

La primera entre las de esta naturaleza es la distinta repercusión social de unas y otras referentes a las contiendas de derecho privado y las de derecho de trabajo.

(15) Rivera Wöltke, Ob. Cit., pág. 63



4.3. Controversias de trabajo

Existe cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento en contraste de interés de otro y allí donde ese se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos.

La distinción entre conflicto y controversia, se cree es producto de una confusión; por conflicto de trabajo, se entendería la pugna de intereses o de derecho; en tanto, la controversia se manifiesta como un estado del conflicto de trabajo, cuando la causa originaria que la determina, se encuentra vinculada con la relación laboral y ella es sometida al proceso para su solución.

4.4. Concepto de conflicto de trabajo

El Licenciado Víctor Manuel Rivera Wöltke citando al Dr. Krotoschin estima que: "el término conflicto de trabajo es susceptible de una acepción amplia y una restringida: Se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esta relación se halle establecida entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo), pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe un empleador o un trabajador y el estado (acepción amplia). **(16)**

Agrega el autor citado, que el tercer grupo de conflictos, los que pueden originarse en la relación entre el sujeto del derecho laboral y el Estado, puede separarse y que integran con los dos primeros tipos de conflictos, su concepto en sentido estricto. En este tercer grupo quedaría regido por el derecho penal o el derecho administrativo de trabajo.

(16) *Ibid.*, pág. 64



Los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que deriva de la aplicación del derecho de trabajo a una relación jurídica o social; es pues, en función de estas nociones, que debe buscarse la definición, naturalmente no encontraremos una formula perfecta sino solamente aproximada.

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

4.5. Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo

De acuerdo con autores mexicanos se anota que: “El término conflicto no carece de intención, pues expresa la idea de combate y de dificultad, a veces casi insuperable, para la solución de las diferencias.” Toma como criterios para la clasificación de los conflictos de trabajo, en primer término a los sujetos que intervienen en ellos y después a la naturaleza de los mismos conflictos; y realiza la siguiente clasificación:

Conflictos obreros patronales. Que son los que se desarrollan entre trabajadores y patronos. Se pueden subdividir atendiendo a la naturaleza de los conflictos, en conflictos colectivos o individuales, según el interés colectivo o individual que esté en juicio; y conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquellos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos los que se referían a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

El segundo grupo está constituido por los conflictos Inter.-patronales, cuando por ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos sus intereses llegan a estar en oposición.



El tercer grupo es el de los conflictos interpatronales, cuando por ocasión de los pactos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos sus intereses llegan a estar en oposición (escasos en nuestro medio). **(17)**

Vienen después de los conflictos intersindicales o intergremiales si tienen como actores a distintas asociaciones profesionales

Clasificación de Tissembaun: El Maestro ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo: En la primera adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, de donde resultan las siguientes especies: **(18)**

Conflictos individuales de trabajo a los que define siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.): “Son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actuado. Poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual, convención colectiva o pacto.

Conflictos colectivos que pueden ser de dos especies, caracterizadas por Luigi de Italia, “Existen dos tipos de conflictos colectivos:

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

(17) Rivera W., **Ob. Cit.**, pág. 65

(18) **Ibid.**, pág. 66



4.5.1. Clasificación de los conflictos colectivos según los sujetos

La más general es la que toma como base a los sujetos que intervienen en ellos; combinados con los diversos sujetos resultan los siguientes términos:

Conflictos obrero patronales, son los que tienen como partes a un trabajador y a un patrono, pero pueden ser también en la asociación profesional de trabajadores y un empresario.

Los conflictos obrero patronales constituyen el grupo principal de los conflictos de trabajo y es porque todo el derecho de trabajo se construye sobre la relación de trabajo.

Conflictos intersindicales: Que son controversias entre dos asociaciones profesionales.

Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados.

Conflictos entre la asociación profesional y las personas ajenas a ellas.

Conflictos entre trabajadores.

Conflictos entre patronos.

Conflictos individuales y colectivos, su base: naturaleza de los intereses en disputa, la clasificación es muy antigua. Hay que tomar en cuenta que los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en una litis; de manera que la participación de diez o quince trabajadores en proceso y contra un mismo patrono no transforma el carácter del conflicto.



La idea de Paul Pic, Maestro de la Universidad de Granada, citado por el Licenciado Chicas Hernández, señaló en dos párrafos los diferentes conflictos: **(19)**

Conflictos individuales: Son susceptibles de presentarse entre los trabajadores y patronos y son de dos clases: Uno de los conflictos o diferencias individuales que son controversias entre un patrono y un obrero o empleado, nacidas en ocasión del contrato de aprendizaje.

Conflictos colectivos: Son más graves que los anteriores, a causa de sus repercusiones sobre la producción o las luchas a que dan lugar. Los conflictos colectivos ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria y a veces se generaliza y extienden una industria determinada del país o a un de varias industrias. En ocasiones adquieren caracteres internacionales.

Carnelutti, reexaminando el problema con el propósito de contemplar simultáneamente el proceso colectivo y el proceso individual de trabajo, ve en el primero aquel proceso en el cual no se deduce una litis determinada, sino una serie indeterminada de litis idénticas, esto es, toda la litis tipo o litis de categoría. Sostiene que el proceso colectivo, expresión de las controversias colectivas, es aquel en el cual se afectan los intereses propios de la categoría, sea un interés tipo, como tal, vale cualquier miembro de la categoría, donde se concluye que la controversia colectiva, como lo había sostenido Guido, es aquella que afecta a los intereses de la categoría profesional.**(20)**

(19) Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 328

(20) Rivera W., **Ob. Cit.**, pág. 70



Las controversias colectivas de trabajo surgen entre asociaciones sindicales registradas de trabajadores y patronos y tienen por objeto:

La aplicación de los pactos colectivos de trabajo;

El establecimiento de nuevas condiciones de trabajo mediante la celebración, la revisión o modificación de los pactos colectivos de trabajo.

El objeto de la controversia colectiva es el reglamento colectivo de trabajo, ya constituido en su fase de formación. Se refiere dicho objeto a las normas jurídicas y en sí y por sí a lo que debe ser su contenido, su interpretación y aplicación, pero siempre en un plano general, o sea para todas las relaciones presentes y futuras que pueden ser reguladas por la norma misma. A la inversa, las controversias que tengan por objeto la aplicación de la norma contractual a casos particulares son controversias individuales.





CAPÍTULO V

5. Efectos de la interposición d los conflictos colectivos de carácter económico-social

A continuación se tratará de desarrollar lo que la doctrina estudia específicamente bajo la denominación de sistemas de solución de los conflictos de trabajo. Anteriormente se estableció que todo conflicto laboral lleva consigo una situación de contienda, de divergencia, de controversia entre la parte empleadora y los trabajadores, situación que en algunos casos lleva a enfrentamientos cuyas consecuencias son lamentables; por lo que se ha buscado la forma o formas de evitar dichos enfrentamientos con la finalidad que las partes devuelvan a la normalidad de sus relaciones, sin necesidad de llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales.

Asimismo, se entiende por conflictos colectivos de carácter económico social, aquellos cuyo propósito sea la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de prestaciones de los servicios. Siendo los dos casos más comunes, uno el que promueven los trabajadores coaligados para obligar a su empleador a la suscripción de un instrumento de formación colectiva con base en el pliego de peticiones presentando por aquellos; y el promovido por un sindicato de trabajadores con el objeto de obligar judicialmente al empleador a adoptar las condiciones de la prestación de los servicios que se negó a discutir y a negociar con ellos en la vía directa, con motivo del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo que oportunamente le hicieron llegar. Siendo la finalidad de los conflictos colectivos la de buscar la imposición de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios. **(21)**

(21) Franco López, **Ob. Cit.**, pág. 825



5.1. Arreglo directo

El Código de Trabajo, en el título duodécimo, procedimientos en la resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, en los artículos 374, 375 y 376, regula el procedimiento a seguir para resolver las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores; por medio del ARREGLO DIRECTO, procedimiento que se concreta de la siguiente manera:

Los legisladores trataron de dejar establecido un procedimiento sencillo, sin formalismos y rápido para resolver las diferencias que puedan surgir en un momento dado en un centro de trabajo, diferencias que no ameritan la intervención de un órgano administrativo o jurisdiccional y que no son justificativas para llegar a un movimiento de huelga.

Cuando surja alguna diferencia o problema por las condiciones en que se presta los servicios por parte de los trabajadores como puede ser: malas condiciones del equipo o maquinaria de trabajo, servicios sanitarios en malas condiciones o con desperfectos, falta de higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa, falta de equipo y herramientas para el cumplimiento del trabajo, falta de ventilación o luz en el centro de trabajo, etc., los trabajadores pueden celebrar una asamblea general y en la misma acordar nombrar a un Consejo o Comité permanente o a un Comité Ad-hoc, para plantearle al patrono o a sus representantes sus quejas o solicitudes.

El artículo 374 del Código de Trabajo consigna que los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuesto por no más de tres miembros, quienes serán los encargados de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.



Esta norma trata de casos o situaciones en la que los trabajadores no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados y que su único interés es encontrar solución a los problemas que tienen en el centro de trabajo y que pueden solucionarse amigablemente con el empleador, por medio de pláticas directas entre el patrono o sus representantes y los representantes de los trabajadores.

5.2. Conciliación

Guillermo Cabanellas define la conciliación como: “Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito y agrega que... procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. En cuanto a la conciliación laboral dice que se trata de un sistema de conciliación especial, que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga.**(22)**

Para el autor mexicano Alberto Trueba Urbina, el procedimiento de conciliación tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes; función que la doctrina llama de auto composición frente a la heterocomposición, por cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento.**(23)**

De acuerdo al Código de Trabajo guatemalteco, al momento de interponer el conflicto colectivo de carácter económico-social se hace llegar al órgano jurisdiccional correspondiente, acompañado por el pliego de peticiones, se notifica a la parte emplazada o sea patronal y trabajadores y/o sindicato.

(22) Cabanellas, **Ob. Cit.**, pág. 449

(23) Trueba-Urbina, Alberto, **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág. 331



Seguidamente se procede a la conformación del tribunal de conciliación, convocando a ambas delegaciones para una comparecencia que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia.

5.2.1. Caracteres de la fase de conciliación

La fase de conciliación dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social tiene las siguientes características:

Es una fase que inicia con la presentación de la demanda colectiva;

Quien controla el trámite del proceso es un tribunal de orden pluripersonal denominado tribunal de conciliación;

Es inadmisibles la interposición de recursos, excepciones y recusaciones;

Las decisiones del tribunal de conciliación no tienen carácter vinculante para con las partes, pues constituyen solamente recomendaciones, que aquellas están en el derecho de adoptar o no;

En el caso de que las partes acepten las recomendaciones del tribunal se suscribe un convenio colectivo que termina con el trámite del proceso y que tiene vigencia por el plazo determinado por aquellas;

Las recomendaciones dictadas por el tribunal de conciliación constituyen la base para el conocimiento del tribunal de arbitraje en el caso de que el trámite del conflicto sea trasladado a conocimiento de un tribunal de esa naturaleza;



5.3. Incidentes de terminación de contratos

Mientras se discute el conflicto colectivo de condiciones de trabajo económico-social, no podrá el patrono tomar represalia alguna en contra del trabajador; al momento de despedir a algún trabajador deberá pedir autorización judicial, la cual deberá ser tramitada en la vía de los incidentes, de acuerdo al procedimiento contenido en la Ley del Organismo Judicial.

Si el patrono incumpliere en seguir el procedimiento de despido por el procedimiento incidental, el juez aplicará sanciones pecuniarias equivalentes de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido. Sin que esto exonere de la responsabilidad penal en que haya incurrido.

Si se produce la terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental, el juez aplicará las sanciones establecidas y ordenará inmediatamente la reinstalación del trabajador o trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción.

Al constarle al juez de oficio o por denuncia de la omisión del procedimiento incidental, dictará la resolución de reinstalación dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo, haga efectiva la reinstalación.

5.4. Arbitraje



5.4.1. Definición

Guillermo Cabanellas, señala “el arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto” integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia;(24)

Podría tomarse la definición del Licenciado Landelino Franco que indica “el arbitraje es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a una decisión del tribunal”. (25)

El autor guatemalteco Mario López Larrave, en “Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco,” define al arbitraje como el procedimiento a que se someten las partes para la solución de los conflictos colectivos -generalmente de carácter social-, ya sea en forma voluntaria –arbitraje potestativo-, o en forma necesaria –arbitraje obligatorio-, ante un tribunal paritario y de naturaleza jurisdiccional, que dicta un laudo o sentencia colectiva de cumplimiento obligatorio. (26)

(24) Cabanellas, **Ob. Cit.**, pág. 208

(25) Franco López, **Ob. Cit.**, pág. 852

(26) López Larrave, Mario, **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco, el derecho latinoamericano del trabajo**, T. I, pág. 934



5.4.2. Finalidad del arbitraje

La legislación laboral preceptúa como máxima finalidad de los tribunales de trabajo el mantener un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

En Guatemala el arbitraje solo puede resultar del libre consentimiento de las partes o del fracaso de los mecanismos previstos en la ley para llegar a la huelga legal; pero no puede ni debe aceptarse que se constituya en un mecanismo que pueda sustituir al derecho de huelga.

5.4.3. Caracteres del arbitraje

Los caracteres del arbitraje son:

Eventual por cuanto depende que se den circunstancias que permita que la ley lo imponga a las partes;

Es alternativo por cuanto existe la facultad para las partes de adoptarlo por mutuo consentimiento;

La sentencia que se dicta en el arbitraje constituye un instrumento de normación colectivo por cuanto instituye nuevas condiciones de prestación de los servicios, así como nuevas prestaciones con carácter mínimo e irrenunciable;



La sentencia que se dicta en el arbitraje observa un plazo determinado de vigencia y una vez concluido este prorroga sus efectos;

El tribunal de arbitraje es el único que posee facultades para dictar sentencias de carácter ultra petito.

El artículo 397 del Código de Trabajo regula el arbitraje, dándole un doble carácter toda vez que, dependiendo de la situación puede ser potestativo u obligatorio.

Es potestativo cuando:

Cuando las partes lo acuerden antes o inmediatamente después del trámite de conciliación;

Cuando las partes lo convengan, una vez iniciada a la huelga o al paro legales. En este caso, las partes, deberán reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someterán a la consideración del tribunal de arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en la misma o mejores condiciones vigentes en el momento de la suspensión. Este extremo deberá comprobarse ante el tribunal correspondiente, mediante declaración suscrita por ambas partes. El juez puede, si lo considera conveniente ordenar su comprobación por los medios pertinentes.

El arbitraje es obligatorio en los casos siguientes:

Cuando la huelga o el paro hayan sido calificados como legales y, transcurridos veinte días no se hubiesen realizado;



Cuando no pueda realizarse la huelga, esto es:

- Para los trabajadores campesinos en tiempos de cosechas,
- Para los trabajadores del transporte mientras se encuentren en viaje y ese no haya terminado.

Cuando solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, agotado el trámite de la conciliación, los trabajadores no puedan declarar la huelga en virtud de que no constituyan por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la empresa o centro de producción, al momento de plantearse el conflicto.

En efecto, los procedimientos a la conciliación y al arbitraje siguen siendo jurisdiccionales y de varias instancias, el tribunal se conserva tripartito y el proceso continúa siendo formalista y engorroso. Además, en Guatemala no se concibe al arbitraje como la única manera de resolver todos los conflictos que se originan de la interpretación, la aplicación y la violación de los pactos colectivos de trabajo.

5.5. Huelga

5.5.1. Definiciones Doctrinarias

La diversidad de definiciones que se presentan en la doctrina, permiten corroborar su coincidencia en tres aspectos:

Un sujeto que es la asociación profesional o el gremio;

Un medio de cumplirse, que es la abstención de trabajar;

Un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional y reivindicativo;



Estos tres elementos conceptualizan y dan diversas definiciones, desde los puntos de vista de varios autores reconoce a la huelga como:

Martínez Fernández la sostiene como medio de lucha y modificación de las condiciones laborales;

Juan Carlos Cabañas García como medio de defensa de los fines profesionales;

Ortiz Alcaráz señala a la huelga como figura negativa y la suspensión colectiva del trabajo;

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

Definiendo de conformidad con la legislación guatemalteca, la huelga es como una institución que mediante la suspensión y abandono temporal de las actividades permite a los trabajadores buscar el mejoramiento y defensa de sus intereses económicos sociales frente al empleador.

5.5.2. Finalidades de la huelga

Las causas generales que resumen la finalidad de la huelga, es la firme tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida, mientras que las causas especiales se particularizan en una reivindicación concretamente formulada para aumento del salario, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de un sindicato, entre otras.



Todo conflicto colectivo de trabajo de carácter económico-social se origina de la aspiración de una de las partes, normalmente los trabajadores, de modificar las condiciones contractuales. Si tal pretensión o aspiración se concreta en un problema estrictamente laboral donde la exigencia aparezca justificada.

El conflicto colectivo debe tener un interés profesional, sea económico o no; al mismo tiempo debe revestir de ese interés un colectivo. El ejercicio de la huelga se dirige a modificar, las condiciones establecidas en un contrato individual de trabajo, superándolas o estableciendo en el lugar de ellas otras mejores.

5.5.3. Caracteres de la huelga

Doctrinariamente se podrán tomar los siguientes:

Es un hecho colectivo, pues necesita que el sujeto sea un conjunto de trabajadores;

Es un concierto de voluntades;

Es una abstención, porque existe cesación en el trabajo;

Es un elemento compulsivo en virtud que produce una presión al patrono;

Tiene un fin lícito, consistente en obtener la defensa un interés profesional;

5.6. Clasificación de la huelga en el Código de Trabajo

Del artículo 239 al 244 del Código de Trabajo son:

- a) Huelga ilegal
- b) Huelga legal
- c) Huelga Ilegítima



5.6.1. Huelga ilegal

Es la que se da como consecuencia que no concurren los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, no cumpliéndose los presupuestos establecidos en la ley para que se declare su legalidad.

La ilegalidad de la huelga debe ir precedida de una declaración del tribunal de trabajo que ha conocido de la base de conciliación del conflicto colectivo, previo a resolver sobre la legalidad de la huelga.

5.6.2. Huelga legal

Se debe entender como la suspensión de actividades laborales que ha cumplido previamente con todos los requisitos establecidos en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo. Donde el órgano jurisdiccional declara la legalidad de la huelga y autoriza a los trabajadores para holgar sin que por ello incurran en ninguna responsabilidad.

5.6.2.1 Requisitos para la declaración de la huelga legal

El tribunal de trabajo y previsión social para que declare la legalidad de la huelga debe cumplir con los siguientes requisitos:

Que la suspensión legal y abandono temporal del trabajo haya sido acordada, ejecutada y mantenida pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores;

Que se haya agotada previamente los procedimientos de conciliación;

Que por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en la empresa (excluyendo trabajadores de confianza y cargos de dirección) y que hayan



iniciado su relación laboral antes del planteamiento del conflicto, estén de acuerdo en apoyar la huelga;

5.6.3. De la huelga ilegítima

Es la también conocida como huelga de hecho y se da cuando los trabajadores sin agotar los procedimientos de conciliación previos al pronunciamiento de la legalidad de la huelga, disponen la suspensión de las actividades, sin haber satisfecho requisito alguno y sin que medie la autorización de juez de trabajo para la huelga.





CONCLUSIONES

1. En Guatemala, dentro del derecho procesal colectivo del trabajo, el agotamiento de la vía directa no constituye una instancia extrajudicial efectiva, que permita resolver el conflicto surgido entre trabajadores y patronos y evitar el proceso judicial.
2. En Guatemala, en la práctica procesal colectiva se demuestra que los patronos evitan promover la discusión y negociación de instrumentos colectivos dentro de la vía directa, provocando la interposición de conflictos colectivos de carácter económico-social.
3. El Estado de Guatemala esta obligado a garantizar a tanto a patronos como a trabajadores, sus respectivos derechos ante la interposición de los conflictos colectivos de trabajo.
4. Es necesario que la legislación guatemalteca, se inspire en legislaciones modernas para que los medios de solución de conflictos laborales constituyan una verdadera forma de desjudicialización y acceso a la justicia, ya que las mismas reguladas adecuadamente, permitirán de una manera rápida y menos onerosa, el descongestionamiento de los tribunales jurisdiccionales de trabajo





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que dentro de la legislación guatemalteca se creen normas para que los trabajadores negocien instrumentos colectivos como hecho generador, evitando procedimientos judiciales tendentes a perjudicar a la parte patronal en las labores propias de la institución.
2. Crear juzgados de primera instancia de competencia exclusiva de trabajo, que cuente con personal especializado en el área de derecho colectivo, que permita agilizar el trámite de los conflictos colectivos, y así cumplir con los principios de oficiosidad y celeridad en los procedimientos.
3. Cuando se de causa justificada de despido habiendo llevado el trámite correspondiente administrativo, solamente se de intervención a la Inspección General de Trabajo para que el trámite no se extienda.





ANEXOS





ANEXO I

MEMORIAL DE INTERPOSICIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO

SEÑOR JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ.

GENARO JOSUÉ HERNÁNDEZ MARTINEZ, de cincuenta y dos años de edad, casado, guatemalteco, agricultor, vecino del municipio de Ciudad Vieja departamento de Sacatepéquez, **ROMEO MANUEL CHAVEZ FONSECA**, de veinticinco años de edad, casado, guatemalteco, estudiante, vecino del municipio de Ciudad Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, **JORGE MARIA ALQUIJAY SIRIN**, de treinta y cinco años de edad, soltero, guatemalteco, agricultor, vecino del municipio de Ciudad Vieja departamento de Sacatepéquez, **RODOLFO MOISÉS GONZÁLEZ GUERRA**, de cuarenta y tres años de edad, casado, guatemalteco, ayudante de herrero, vecino del municipio de San Juan Alotenango, departamento de Sacatepéquez, **BACILIO SAÚL CISNEROS OSORIO**, de cincuenta años de edad, casado, guatemalteco, jornalero, vecino del municipio de Pastores, departamento de Sacatepéquez; comparecemos en calidad de Comité Ejecutivo y Representantes Legales del **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ**, de la **Municipalidad de la Ciudad de la Antigua Guatemala**, departamento de Sacatepéquez, calidad que acreditamos con fotocopia legalizada de la Certificación de fecha veinte de agosto del año dos mil cuatro, que reproducen las inscripciones número SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO (6875), folio DOS MIL SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE (2779), del libro G (G), de Inscripciones Sindicales y su modificación número SIETE MIL SETENTA Y TRES (7073), folio DOS MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE (2977), del libro G (G) de Inscripciones Sindicales, extendida en la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, por el Jefe del Departamento de Registro Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, documento que adjuntamos; actuamos bajo la asesoría de los Abogados: RONALD



MANUEL CIFUENTES TEJEDA y CARLOS RAMIRO MONZÓN RIVERA, señalamos lugar para recibir notificaciones la segunda avenida sur número treinta y cinco, de la ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez; y respetuosamente comparecemos ante su digno cargo, con el objeto de plantear: **CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, PARA NEGOCIA EN LA VÍA JUDICIAL, PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO**, en contra de la parte empleadora: **MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE ANTIGUA GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ**, quien puede ser notificada a través de su representante legal, Alcalde Municipal **JUAN CARLOS MONTERROSO AZURDIA**, en la sede municipal ubicada en la cuarta avenida norte y cuarta calle poniente esquina, Palacio del Ayuntamiento de la ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, de conformidad y con relación a lo siguiente:

HECHOS:

I) DEL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE APOYAN EL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL:

Actualmente laboran para la parte emplazada: Municipalidad de la Ciudad de la Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, aproximadamente ciento sesenta (160) trabajadores, de los cuales ciento cinco (105) trabajadores son afiliados a la Organización sindical emplazante, de los cuales el cien por ciento apoyan el planteamiento del Conflicto de Carácter Económico y Social que se promueve con la presente causa.

II) DEL LUGAR DE TRABAJO DONDE SURGE EL CONFLICTO:

La controversia entre la parte emplazada y emplazante, surge por la negativa de la parte patronal en proporcionar a los trabajadores operativos (Personal de campo y/o mantenimiento urbano) de la Ciudad de la Antigua Guatemala, departamento de



Sacatepéquez, los instrumentos de trabajo adecuados para el desempeño de sus labores en sus zonas de trabajo dentro del perímetro urbano de la Ciudad de la Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, así como la ausencia de mejoras de carácter económico social.

III) DEL MOTIVO DE LAS PETICIONES Y A QUIEN SE DIRIGE:

Que la parte emplazante reunidos en Asamblea General Extraordinaria, de fecha cuatro de junio del año dos mil cuatro, discutieron los problemas que enfrentan los trabajadores municipales en sus lugares de trabajo, con la actual administración de la parte empleadora, problemas que afrontan por ausencia de suscripción e inscripción en la Sección de Información, Registro y Archivo de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que regule la relación obrero patronal; y por ende, los trabajadores municipales acordaron por unanimidad conferir al Comité Ejecutivo, todas las facultades legales para elaborar PLIEGO DE PETICIONES que recabe toda la problemática y necesidades que afrontan los trabajadores municipales, para negociar en la vía directa PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, con la parte emplazada: Municipalidad de la Ciudad de la Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez. Pliego de peticiones que contiene los motivos y problemática que consiste en las represalias sindicales de: Falta de consideración para el trabajador en el desempeño de cargo, por maltrato de palabra y de obra de parte de los empleados de confianza y funcionario de la parte empleadora; negativa de la parte patronal en proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo desempeñado; obligar a los trabajadores sindicalizados a renunciar a la agrupación sindical, a cambio de mejoras laborales; influir en las decisiones políticas de los trabajadores; despidos masivos e injustificados; agresión psicológica y moral de parte de los empleados de confianza de



la parte empleadora hacia los trabajadores municipales; discriminación racial para acceder a los ascensos en los puestos de trabajo; discriminación laboral por discrepancias ideológicas políticas; ausencia de mejoras salariales para los trabajadores agremiados a la agrupación sindical, entre otras.

IV) DE LA AUSENCIA DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTE QUE REGULE LA RELACION OBRERO PATRONAL:

Consta en la Sección de Información, Registro y Archivo de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que no existe expediente alguno que contenga Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito que regule las relaciones obrero patronales entre emplazado y emplazante de la presente causa, y por ende, el presente conflicto constituye el primer pacto a negociar en la Vía Judicial entre las partes en conflicto, en consecuencia no existe pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente que DENUNCIAR previamente a la negociación del conflicto que se promueve con la presente causa.

V) DEL AGOTAMIENTO DE LA VÍA DIRECTA CON LA PARTE EMPLAZADA:

Dimos por agotada la vía directa administrativa para negociar el Pacto colectivo de Condiciones de trabajo con la parte emplazada, mediante las actas de adjudicación número: OCHENTA Y CUATRO GUION DOS MIL CUATRO (84-2004), faccionada por los inspectores de Trabajo de la Inspección Regional de Trabajo del departamento de Sacatepéquez, con fecha cinco de julio del año dos mil cuatro, con la que se prueba la negativa de la parte empleadora, para negociar en vía directa con la parte emplazante pacto colectivo de carácter económico social. Documento que se adjunta.

VI) DE LA PROCEDENCIA DEL EMPLAZAMIENTO JUDICIAL:

De los términos esgrimidos en éste apartado de hechos, se establece que la parte emplazada no tuvo la voluntad político administrativa para negociar en la vía directa el



PLIEGO DE PETICIONES sometido a su consideración, pliego de peticiones que se le hizo llegar a la parte empleadora a través de notificación de fecha cinco de julio del año dos mil cuatro, por la Inspección Regional de Trabajo, del departamento de Sacatepéquez, mediante adjudicación número Ochenta y cuatro guión dos mil cuatro (84-2004), adjudicación que se adjunta. Razón por la que resulta procedente señor Juez, que se tenga por planteado y se admita para su trámite el CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, para negociar en VÍA JUDICIAL, PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, en contra de la parte emplazada: Municipalidad de la Ciudad de la Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, conflicto que se sustenta en el pliego de peticiones y quejas contenidas en el acta notarial de fecha veinticuatro de junio del año dos mil cuatro, autorizada por el Notario Juan José Vásquez Ortiz, documento que se adjunta. Debiéndose notificar de ello a la parte emplazada en el lugar indicado en el apartado de introducción del presente memorial.

PRUEBAS:

I) DOCUMENTOS:

1. Fotocopia legalizada que reproduce:

- a) Certificación de la Inscripción número MIL NOVECIENTOS SESENTA Y SIETE (1967), folios: SETECIENTOS CUARENTA Y NUEVE (749), SETECIENTOS CINCUENTA (750), SETECIENTOS CINCUENTA Y UNO (751), SETECIENTOS SESENTA Y SIETE (767), SETECIENTOS SESENTA Y OCHO (768), del libro: SEIS (6) DE INSCRIPCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES, con la que acredita la Personalidad Jurídica del “Sindicato de Trabajadores Municipales del departamento de Sacatepéquez”, documento que se adjunta.



- b) Certificación de la inscripción número SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO (6875), folio DOS MIL SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE (2779), del libro G (G), de Inscripciones Sindicales, con la que acreditamos la Personería Jurídica del “Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez”, documento que se adjunta.
- c) INFORME de fecha veinticinco de enero del año dos mil cuatro, extendido por la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, con el que se acredita que no existe pacto colectivo de condiciones de trabajo, negociado y suscrito entre la Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez y el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, documento que se adjunta.
2. El acta Notarial de fecha veinticuatro de junio del año dos mil cinco, autorizada en la ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, por el Notario JUAN JOSE VASQUEZ ORTIZ, acta notarial que contiene el PLIEGO DE PETICIONES Y QUEJAS que se negociará en la VÍA JUDICIAL con la parte empleadora: Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, documento que se adjunta.
3. Certificación que reproduce las actas de la Adjudicación número Ochenta y cuatro guión dos mil cuatro, de fecha cinco de julio del año dos mil cuatro, faccionada por los Inspectores de Trabajo de la Inspección Regional de Trabajo del departamento de Sacatepéquez, con la que se prueba haber agotado la negociación de pacto colectivo de condiciones de trabajo, en Vía Directa Administrativa con la parte



emplazada: Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, documento que se adjunta.

II) PRESUNCIONES.

Legales y Humanas que de lo actuado se deriven durante la secuela procesal del presente asunto.

PETICIONES:

1. Que se admita para su trámite el presente memorial y se forme el expediente respectivo.
2. Que dentro del presente asunto constituido en COMITÉ EJECUTIVO, comparecemos en Representación Legal del Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez.
3. Que dentro del presente asunto, actuamos bajo la asesoría de los Abogados propuestos en la introducción del presente memorial.
4. Señalamos lugar para recibir notificaciones la parte indicada y propuesta en la introducción del presente memorial.
5. Se tenga por planteado el CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, PARA NEGOCIAR EN LA VÍA JUDICIAL, PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, en contra de la parte empleadora: Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, quien puede ser notificada a través de su representante legal Alcalde Municipal CESAR ANTONIO SILIEZAR PORTILLO, en la sede municipal ubicada en la cuarta avenida norte y cuarta calle poniente esquina, Palacio del Ayuntamiento de la ciudad de Antigua Guatemala, departamento de



Sacatepéquez, de conformidad con los términos esgrimidos en el apartado de hechos del presente memorial.

6. Se tengan por ofrecidos, presentados e individualizados los medios de prueba relacionados en el apartado de pruebas del presente memorial, y por acompañados los documentos adjuntos.
7. Que de conformidad con la ley, se proceda a decretar las prevenciones a las partes del presente conflicto: a) Que a partir de este momento procesal, ninguna de las partes deberá tomar la menor represalia una en contra de la otra; b) Que ninguna de las partes podrán impedir el libre ejercicio de sus derechos y al que infrinja esta disposición, sea sancionado con una multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos vigentes, además deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que incurra.
8. Que a partir de este momento procesal, toda terminación de contrato de trabajo debe ser autorizado por éste órgano jurisdiccional.
9. Que dentro del plazo legal, al recibo del pliego de peticiones que acompañamos al presente memorial, este Juzgado se constituya en TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN.
10. Que una vez constituido en Tribunal de Conciliación se DECLARE COMPETENTE y se reúna sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para su comparecencia, la cual se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.
11. Que se acceda a lo solicitado.

Acompañamos cinco copias del presente memorial y documentos adjuntos.



En la ciudad de la Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, el treinta de agosto del año dos mil cinco.

A RUEGO DE LOS PRESENTADOS, QUIENES SI SABEN FIRMAR, PERO DE MOMENTO NO PUEDEN HACERLO, EN SU ASESORÍA:





En la ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, siendo las diez horas con treinta minutos, del día veinticuatro de junio del año dos mil cinco, **EVA MARINA RECINOS VASQUEZ**, **Notaria**, constituida en mi sede profesional ubicada en segunda avenida sur número treinta y cinco, de la ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez; A REQUERIMIENTO de los miembros del COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE ANTIGUA GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE Sacatepéquez, señores: **GENARO JOSUÉ HERNÁNDEZ MARTINEZ**, de cincuenta y dos años de edad, casado, guatemalteco, agricultor, de éste domicilio, se identifica con la cédula de vecindad número de orden B guión dos y de registro cinco mil cinco, extendida por el Alcalde municipal de Ciudad Vieja, departamento de Sacatepéquez, en calidad de Secretario General; **ROMEO MANUEL CHAVEZ FONSECA**, de veinticinco años de edad, casado, guatemalteco, estudiante, de éste domicilio, se identifica con la cédula de vecindad número de orden B guión dos y de registro cinco mil cinco, extendida por el Alcalde municipal de Ciudad Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, en calidad de Secretario de Comunicaciones, Actas y Acuerdo; **JORGE MARIA ALQUIJAY SIRIN**, de treinta y cinco años de edad, soltero, guatemalteco, agricultor, de éste domicilio, se identifica con la cédula de vecindad número de orden B guión dos y de registro cinco mil cinco, extendida por el Alcalde municipal de Ciudad Vieja, departamento de Sacatepéquez, en calidad de Secretario de Conflictos y Previsión Social; **RODOLFO MOISÉS GONZALEZ GUERRA**, de cuarenta y tres años de edad, casado, guatemalteco, ayudante de herrero, vecino del municipio de San Juan Alotenango, departamento de Sacatepéquez, en calidad de Secretario de Organización; **BACILIO SAUL CISNEROS OSORIO**, de cincuenta años de edad, casado, guatemalteco, jornalero, de éste domicilio, se identifica con la cédula de vecindad



número de orden B guión dos y de registro cinco mil cinco, extendida por el Alcalde municipal de Pastores, departamento de Sacatepéquez, en calidad de Secretario de Finanzas, calidad que acreditan con la Certificación de fecha veinte de agosto del año dos mil tres, que reproducen las Inscripciones números SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO (6875), folio DOS MIL SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE (2779), del libro G (G), de Inscripciones Sindicales y su modificación número SIETE MIL SETENTA Y TRES (7073), folio DOS MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE (2977), del libro G (G) de Inscripciones Sindicales, extendida en la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, por el Jefe del Departamento de Registro Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala; representación legal que es suficiente conforme a la ley y a mi juicio para la celebración del presente acto, y que el objeto del requerimiento es para hacer constar: EL MANDATO DE LA ASAMBLEA GENERAL PARA PROMOVER EN SU REPRESENTACIÓN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, en contra de la MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE ANTIGUA GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ, para el efecto procedo de la manera siguiente: **PRIMERO:** Manifiestan Los requirentes que la Organización sindical que representan, en Asamblea General Extraordinaria celebrada el día cuatro de junio del año dos mil cuatro, contenida en el acta número siete guión dos mil cuatro (7-2004), del libro de actas y acuerdos del sindicato relacionado, consta que la Asamblea General Extraordinaria analizó y discutió los problemas que afrontan los trabajadores municipales con la actual administración de la parte empleadora Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez; problemática que consiste en las represalias sindicales de Falta de consideración para el trabajador en el desempeño de cargo, por maltrato de palabra y de obra de parte de los empleados de confianza y funcionario de la parte empleadora; negativa de



la parte patronal en proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo desempeñado; obligar a los trabajadores sindicalizados a renunciar a la agrupación sindical, a cambio de mejoras laborales; influir en las decisiones políticas de los trabajadores; despidos masivos e injustificados; agresión psicológica y moral de parte de los empleados de confianza de la parte empleadora hacia los trabajadores municipales; discriminación racial para acceder a los ascensos en los puestos de trabajo; discriminación laboral por discrepancias ideológicas políticas; ausencia de mejoras salariales para los trabajadores agremiados a la agrupación sindical. Y por ende, para darle solución a la problemática relacionada, la Asamblea General de la organización sindical representada en esta diligencia, acordó y aprobó por unanimidad conferir todas las facultades necesarias para que el COMITÉ EJECUTIVO en pleno elabore el PLIEGO DE PETICIONES que recabe todos los problemas que enfrentan los trabajadores municipales, a efecto que se DISCUTA EN VÍA DIRECTA con la parte empleadora, con intervención de Autoridad Administrativa de Trabajo y Previsión Social del departamento, o en su caso, acudir a los tribunales de trabajo a plantear Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social. **SEGUNDO:** Los requirentes constituidos como Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, en ejercicio de las facultades que les confiere la ley y en cumplimiento al Mandato relacionado en el punto primero de este instrumento, analizan las soluciones a las quejas y necesidades planteadas por los trabajadores municipales y acuerdan por unanimidad como Comité Ejecutivo, plantear a la parte empleadora NEGOCIAR EN LA VÍA DIRECTA, el siguiente: -----
----- **PLIEGO DE PETICIONES:** -----
DE LAS HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE TRABAJO: -----



1) La parte empleadora proporcionará a los trabajadores municipales de manera periódica los instrumentos de trabajo para el desempeño de sus labores habituales, instrumento de trabajo consistentes en: Herramientas, botas de hule, guantes, mascarías, overoles, cascos, machetes, piochas, azadones, palas, rastrillos, escobas, capas para protección de inviernos y equipos de comunicación. -----

DE LAS VENTAJAS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y OBLIGACIONES PATRONALES: -----

2) La parte empleadora pagará al empleado municipal un BONO VACACIONAL por año de servicio prestado por la cantidad de tres mil quetzales exactos (Q.3,000.00). -----

3) La parte empleadora pagará al empleado municipal un BONO ESCOLAR para atenuar los gastos de inscripción y útiles escolares de sus hijos, por la cantidad de Un mil quinientos quetzales exactos (Q.1,500.00). -----

4) La parte empleadora pagará al empleado municipal un BONO POR ANTIGÜEDAD, cuando su relación laboral con el empleador sea superior a cinco años, por la cantidad de Un mil quinientos quetzales exactos (Q.1,500.00). -----

5) La parte empleadora pagará al empleado municipal un BONO DE EMERGENCIA POR DESASTRE NATURAL por la cantidad de Ocho mil quetzales exactos (Q.8,000.00). -----

6) La parte empleadora pagará al cónyuge o conviviente supérstite, o en su caso a los descendientes del empleado, un BONO FÚNEBRE para cubrir gastos de inhumación del empleado municipal por la cantidad de Quince mil quetzales exactos (Q.15,000.00).

7) La parte empleadora pagará al empleado municipal un BONO FÚNEBRE para cubrir gastos de inhumación del cónyuge o conviviente del empleado municipal por la cantidad de Diez mil quetzales exactos (Q.10,000.00). -----

8) La parte empleadora pagará mensualmente a la Organización Sindical como



CUOTA PATRONAL SINDICAL, la cantidad de Diez mil quetzales exactos (Q.10,000.00). -----

9) La parte empleadora subsidiará el pago de los gastos de celebración de aniversario de la Organización sindical por la cantidad de Quince mil quetzales exactos (Q.15,000.00). -----

10) La parte empleadora subsidiará el pago de los gastos de celebración de convivio navideño de los empleados municipales, por la cantidad de Quince mil quetzales exactos (Q.15,000.00). -----

12) La parte empleadora pagará al empleado municipal en concepto de salario mínimo vigente la cantidad de Dos mil quetzales exactos (Q.2,000.00), mensuales, que modifica el salario mínimo vigente, salario mínimo que se incrementará anualmente en un treinta por ciento mensual, por todo el tiempo que dure la relación laboral, sin perjuicio de los empleados municipales que devenguen actualmente salarios iguales o superiores al que se relaciona. -----

13) La parte empleadora retendrá del salario que devengan los afiliados, las cuotas ordinarias y extraordinarias que fijen sus estatutos o la Asamblea General de la Organización sindical. -----

14) La parte empleadora subsidiará el pago de los honorarios profesionales por asesoría legal de los trabajadores municipales, en la negociación de Pacto colectivo de carácter económico social, la cantidad de Cincuenta mil quetzales exactos (Q.50,000.00). -----

15) La parte empleadora pagará al empleado municipal un SEGURO DE VIDA por la cantidad de Cien mil quetzales exactos (Q.100,000.00). -----

DE LAS VACACIONES ASUETOS Y LICENCIAS LABORALES:-----

16) La parte empleadora otorgará licencia con goce de sueldo a todos los empleados



municipales el último día hábil de cada quincena, con el fin de que estos cobren su salario. 17) La parte empleadora otorgará asueto: El día de la celebración del Córpus Cristi de la localidad. -----

18) La parte empleadora otorgará licencia con goce de sueldo a todos sus empleados municipales el primer viernes de cuaresma de cada año. -----

19) La parte empleadora otorgará licencia con goce de sueldo el día de cumpleaños del empleado municipal, cuando éste sea día inhábil se correrá al día hábil siguiente. El día de la Madre de la empleada Municipal y el Día del Padre del Empleado municipal.

20) La parte empleadora otorgará nueve días de licencia con goce de sueldo, a los empleados municipales cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida de hecho el trabajador municipal o de los padres o hijos. ---

21) La parte empleadora otorgará ocho días de licencia con goce de sueldo a los empleados municipales por celebración de matrimonio o nacimiento de hijo. -----

22) La parte empleadora otorgará tres días de licencia con goce de salario para realizar excursión por celebración del día uno de mayo (Día Internacional del Trabajo) -

23) La parte empleadora otorgará un día de licencia con goce de salario para realizar la celebración de aniversario de la Organización sindical. -----

24) La parte empleadora otorgará licencia permanente a tres de los miembros del Comité Ejecutivo para que permanezcan como Personal Administrativo en la Sede de la Organización sindical. -----

25) La parte empleadora otorgará licencia de tipo educativo con goce de sueldo a cinco miembros de la Organización sindical, para que asistan por el período de cinco días a cursillos, seminarios o congresos sindicales. -----

DEL MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA: -----

26) La parte empleadora PROPORCIONARÁ A LA organización Sindical para el



equipamiento de oficina lo siguiente: una computadora, un escritorio ejecutivo, un escritorio secretarial, tres archivos de cuatro gavetas, un fax, una docena de sillas de oficina, una silla ejecutiva para escritorio ejecutivo, una silla secretarial para el escritorio secretarial, una máquina de escribir electrónica, un equipo de amplificación de sonido para actividades de la organización sindical y una cafetera eléctrica con capacidad para cincuenta tasas. -----

27) La parte empleadora proporcionará el equipo y medicamentos indispensables para el mantenimiento de una clínica médica para el tratamiento de los primeros auxilios de los empleados municipales en casos de enfermedad o accidentes en los lugares de trabajo. -----

28) La parte empleadora otorgará a la Organización sindical mil sillas de metal, cien tableros, cien manteles, cincuenta picheles que serán destinados al servicio público de alquiler que permitan recaudar fondos para la organización sindical. -----

DE LOS SERVICIOS GENERALES: -----

29) La parte empleadora subsidiará el pago de la instalación de un servicio de energía eléctrica en la sede sindical. -----

30) La parte empleadora subsidiará la compra e instalación de una línea telefónica, con servicio de internet, en la sede sindical. -----

EN CUANTO A CULTURA Y DEPORTES: -----

31) La parte empleadora subsidiará la compra de dos uniformes con inclusión de medias y su respectiva pantaloneta, para el equipo de foot-ball de la organización sindical. -----

32) La parte empleadora subsidiará la compra de una docena de balones de foot-ball para el quipo de la organización sindical. -----

-EN CUANTO A RECURSOS HUMANOS Y ADMINISTRATIVOS: -----



33) La parte empleadora subsidiará el pago del sueldo de una Secretaria propuesta por el sindicato para realizar el trabajo administrativo de la Organización sindical. -----

34) La parte empleadora subsidiará el pago del sueldo de un médico y cirujano a tiempo completo propuesto por la organización sindical que prestará sus servicios profesionales de primeros auxilios en caso de enfermedad y accidente en el lugar de trabajo de los empleados municipales, en clínica adjunta a la sede de la organización sindical. -----

35) La parte empleadora subsidiará el sueldo de un piloto para vehículo propuesto por la organización sindical. -----

DE LOS MUEBLES E INMUEBLES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: -----

36) La parte empleadora subsidiará la compra de un vehículo nuevo todo terreno, para uso de la organización sindical. -----

37) La parte empleadora subsidiará la compra de un conjunto de marimba doble con todos los instrumentos musicales, que servirá para las celebraciones de eventos sociales y culturales de la organización sindical.-----

38) La parte empleadora adjudicará en propiedad el inmueble que actualmente ocupa la sede para la organización sindical. -----

39) La parte empleadora donará un predio municipal de la Finca Florencia para la urbanización de la colonia del empleado municipal del sindicato de trabajadores municipales de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, predio que permita fraccionar a cada afiliado un área no menor de doscientos metros cuadrados.-----

DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHOS ADQUIRIDOS: -----

40) La parte empleadora respetará todos los derechos y garantías laborales adquiridas por los trabajadores municipales en administraciones pasadas, presentes y futuras. ---



41) La parte empleadora pagará a los jubilados al momento de su retiro, la indemnización por tiempo servido hasta el máximo de diez años. -----

42) La parte empleadora sin perjuicio de prestación laboral de indemnización por tiempo de servicio prestado, pagará al empleado municipal al cese de su relación laboral una INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL, consistente en un mes de salario por cada año laborado, hasta el máximo legal de diez años. -----

43) La parte empleadora pagará al empleado municipal una INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA O RETIRO VOLUNTARIO, por el tiempo que duró la relación laboral, hasta el máximo legal de diez años. -----

TERCERO: continúan manifestando los requirentes que en ejercicio de la representación legal que la VÍA DIRECTA para la negociación y discusión de PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO con la parte empleadora: Municipalidad de la Ciudad de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, sin perjuicio de acudir a la VÍA JUDICIAL, si fuere necesario; pliego de peticiones que se hará llegar a la parte empleadora por medio de la autoridad Administrativa de Trabajo y Previsión Social más próxima de éste departamento. Concluyo la presente diligencia sesenta minutos después de su inicio en el mismo lugar y fecha, la cual consta en cinco hojas de papel bond tamaño oficio, adhiriendo a cada una un timbre fiscal de menor valor y del actual quinquenio, con el que cubre el impuesto fiscal que graba la presente diligencia, las que numero, sello y firmo. Como Notaria **DOY FE:** a) Que todo lo escrito me fue expuesto y de su contenido; b) Que tuve a la vista las cédulas de vecindad relacionadas, las certificaciones con las que los requirentes acreditaron la representación legal que ejercita en la presente diligencia, el libro de actas y acuerdos de la organización sindical en el que consta el acta número siete guión dos mil cuatro, de fecha cuatro de junio del año dos mil cuatro, que contiene la Asamblea General



extraordinaria, celebrada por la organización sindical representada en esta diligencia; c) Advertí a los requirentes de los efectos legales de la presente diligencia; y d) Leí íntegramente lo escrito a los requirentes, quienes enterados de su contenido objeto validez y demás efectos legales, lo aceptaron, ratificaron y firmaron juntamente con la Notaria autorizante.

ANEXO III



MEMORIAL DE INCIDENTE DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO, DE ACUERDO AL ARTÍCULO 380 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

SEÑOR JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ.-

JUAN CARLOS MONTERROSO AZURDIA, de cincuenta años de edad, casado, Perito Contador, guatemalteco, con domicilio en el departamento de Sacatepéquez y vecino de esta ciudad.

EXPONGO:

- I. Calidad Ejercitada:** Actúo en mi calidad de ALCALDE MUNICIPAL y por ende representante legal de la MUNICIPALIDAD DE LA ANTIGUA GUATEMALA, DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPEQUEZ, calidad que acredito con copia del acuerdo numero cero veinte guión dos mil tres de la Junta Electoral Departamental de Sacatepéquez, Tribunal Supremo Electoral; y certificación del acta cero cinco guión dos mil cuatro de fecha quince de enero de dos mil cuatro, del Honorable Concejo Municipal de la ciudad de la Antigua Guatemala, ambos documentos que adjunto.
- II. Dirección y procuración.** Actúo bajo el auxilio de la Abogada CLAUDIA ELIZABETH PANIAGUA PEREZ.
- III. Lugar para notificar.** Señalo como lugar para recibir notificaciones la oficina profesional de la auxiliante situada en la Primera Calle Poniente numero uno de esta ciudad.
- IV. Motivo de mi comparecencia.** Comparezco con el objeto de promover INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO de JORGE MANUEL ASTURIAS CORDOVA quien puede ser notificado en la quinta calle dos guión veintiuno, zona uno del municipio de Jocotenango, del departamento de Sacatepéquez. En base a los siguientes,

HECHOS



1. En el Juzgado a su cargo se tramita conflicto colectivo de carácter económico social, identificado en el acápite superior del presente memorial, en el cual obra que toda terminación de contrato de trabajo debe ser autorizada por Juez competente.
2. En fecha cuatro de octubre de dos mil cinco, se faccionó Acta por el Jefe de Personal, donde se deducen responsabilidades de alteración de facturas, emisión de facturas especiales sin la debida autorización y la mala operación de la caja fiscal de ingresos y egresos. En donde el señor JORGE MANUEL ASTURIAS CORDOVA, se ve implicado por ser Jefe de Contabilidad.

PRUEBAS:

A. DOCUMENTAL.

1. Copia de los documentos que acreditan la personalidad jurídica y representación legal de la amparista, que obran en autos.
2. Certificación de Acta de fecha cuatro de octubre de dos mil cinco, por el Jefe de Personal, Rosario Chef Miranda.
3. Declaración de Parte.
4. Presunciones legales y humanas.

FUNDAMENTO DE DERECHO

ARTICULO 60. Remoción Justificada de la Ley de Servicio Municipal. Los trabajadores municipales del servicio de carrera solo pueden ser removidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobadas.

Son causas justas que facultan a la Autoridad Nominadora para remover a los trabajadores municipales del servicio de carrera sin responsabilidad de su parte: ...

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrimonio municipal, del Estado, de alguno de su compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por



descuido, negligencia, imprudencia o impericia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.

ARTICULO 61. Pérdida Del Derecho. La remoción justificada, basada en cualquiera de las causales establecidas en el artículo anterior, hace perder al trabajador municipal el derecho de percibir indemnización por el tiempo laborado.

Siempre que la remoción se funde en un hecho sancionado por otras leyes ordinarias, queda a salvo el derecho de la municipalidad para entablar las acciones correspondientes ante los tribunales respectivos.

PETICION

- 1.- Que se admita para su trámite el presente memorial y documentos y por promovido por parte de mi representada el presente INCIDENTE DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO EN CONTRA DE JORGE MANUEL ASTURIAS CORDOVA.
- 2.- Que con base a los documentos adjuntos se reconozca la personería con que actúo.
- 3.- Que se tome nota del auxilio conferido a la Abogada propuesta y del lugar señalado para ser notificado.
- 4.- Para notificar al señor JORGE MANUEL ASTURIAS CORDOVA se libre despacho al Juez de Paz del municipio de Jocotenango, departamento de Sacatepéquez.
- 4.- Que en la vía de los incidentes se le confiera dos días a la parte demandada.
- 5.- Se tengan por ofrecidos los medios de prueba individualizados en el apartado respectivo y por acompañados los documentos adjuntos.
- 6.- En su oportunidad el señor Juez emita auto declarando CON LUGAR el presente incidente de terminación de Contrato de trabajo y en consecuencia se autorice a LA MUNICIPALIDAD DE



LA ANTIGUA GUATEMALA dar por terminado el contrato de trabajo de JORGE MANUEL ASTURIAS CORDOVA.

Acompaño duplicado y cuatro copias del presente memorial y documentos adjuntos.

La Antigua Guatemala. 19 de octubre de 2005

f)

EN SU AUXILIO



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, 2t.; 9ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1976.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, Ed. Universitaria, Guatemala: 2001.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho procesal del trabajo**, 2t.; Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala: Mayo 2004.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, Ed. Universitaria de Guatemala, Guatemala: 1984.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco, el derecho latinoamericano del trabajo**, 1t.; UNAM, México: 1974.
- MEZA DUARTE, Eric. **Manual de derecho administrativo**, 1ª. Ed.; Serviprensa, S.A., Guatemala: Abril de 2004
- RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo**, 2ª. Ed. Sección de Reproducción del Organismo Judicial, Guatemala: 2005.
- TISSEMBAUM, Mariano R. **Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho**, UNAM, Ed. Dirección General de Publicaciones, México: 1978.
- TISSEMBAUM, Mariano y otros. **El derecho latinoamericano del trabajo**. UNAM, Ed. Dirección General de Publicaciones, México: 1974.
- TRUEBA-URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**, Ed. Porrúa, S.A., México: 1978.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1947.

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

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto número 1748, 1968.

Ley del Servicio Municipal. Congreso de la República, Decreto número 1-89, 1987.