

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



**DEROGATORIA IMPLÍCITA
DE LA LITERAL “C” DEL NUMERAL 2
DEL ARTÍCULO 397 (ARBITRAJE
OBLIGATORIO) PROVOCADA POR
LA REFORMA AL ARTÍCULO 241
INCISO “C” DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

LEONEL CHINCHILLA CRISTALES

GUATEMALA, JUNIO DE 2006.

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

**DEROGATORIA IMPLÍCITA DE LA LITERAL “C” DEL NUMERAL 2
DEL ARTÍCULO 397 (ARBITRAJE OBLIGATORIO) PROVOCADA POR
LA REFORMA AL ARTÍCULO 241 INCISO “C” DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

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

Por

LEONEL CHINCHILLA CRISTALES

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, junio de 2006.



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López.
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido en 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)

LIC. ALLENDE ELMAR AGUILAR SOLORZANO
ABOGADO Y NOTARIO
7a.Av. 15-13 zona 1 Guatemala. Tel. 22513631.



Guatemala, 16 de Agosto año 2002.-

Señor Decano
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos.
Su Despacho:

Atentamente me dirijo a usted evacuando el dictamen correspondiente al asesorar la tesis - del Bachiller LEONEL CHINCHILLA CRISTALES, con carne número 8915978 estudiante de esa casa de Estudios y que se titula "Derogatoria Implícita Provocada Por la Reforma Al Artículo 241 inciso "C" del Código Laboral con Decreto 13-2001, en el caso de Arbitraje - Obligatorio según el Artículo 397, numeral 2, Literal "C" del mismo Cuerpo Legal" y al hacer un estudio - de la misma a mi criterio llena los requisitos legales exigidos por el Reglamento de la materia cuyo trabajo de investigación ha sido completo y a conciencia y de sumo interesante, por lo que como asesor de tesis le doy la aprobación correspondiente.

Con muestras de mi consideración y respeto.

Lic. Allende Elmar Aguilar Solórzano.
colegiado 1869.

LIC. ALLENDE ELMAR AGUILAR SOLORZANO
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.

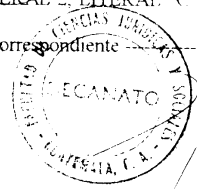


DECANATO DE LA FACULTAD CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, veintiuno de agosto del año dos mil dos -----

Atentamente, pase al LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante LEONEL CHINCHILLA CRISTALES, intitulado: "DEROGATORIA IMPLÍCITA PROVOCADA POR LA REFORMA AL ARTÍCULO 241 INCISO "C" DEL CÓDIGO LABORAL CON DECRETO 13-2003 EN EL CASO DE ARBITRAJE OBLIGATORIO SEGÚN AL ARTÍCULO 397, NUMERAL 2, LITERAL "C" DEL MISMO CUERPO LEGAL", y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente -----

MIAE/kdv





LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

20 CALLE 11-61 ZONA 1

GUATEMALA C.A.

TELEFONO 2230-0056

Guatemala, 07 de Agosto del 2004

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

Señor Decano: Atentamente me dirijo a usted con el propósito de hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller Leonel Chinchilla Cristales.

A la tesis relacionada se le modificó el título DEROGATORIA IMPLICITA PROVOCADA POR LA REFORMA AL ARTICULO 241 inciso c) DEL CODIGO LABORAL CON EL DECRETO 13-2001 EN EL CASO DE ARBITRAJE OBLIGATORIO SEGÚN EL ARTICULO 397 numeral 2 literal c) DEL MISMO CUERPO LEGAL, por el que estimo adecuado a la investigación realizada de: DEROGATORIA IMPLICITA DE LA LITERAL "C" DEL NUMERAL 2 DEL ARTICULO 397 (ARBITRAJE OBLIGATORIO) PROVOCADA POR LA REFORMA AL ARTICULO 241 INCISO "C" DEL CODIGO DE TRABAJO. En opinión del suscrito, el trabajo resulta interesante por el análisis que realiza el sustentante en cuanto a la falta de estudio y análisis por parte de los legisladores al reformar las leyes vigentes, lo que provoca situaciones dudosas y complicadas para el juzgador y las partes del conflicto; siendo el tema de actualidad y del cual el autor plantea su solución.

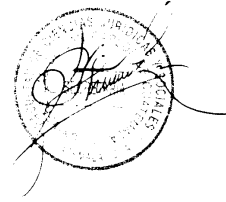
Por lo que, al llenar los requisitos para un trabajo de esta naturaleza, considero que pueda ordenarse su impresión y ser discutido en el examen Público correspondiente.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme del señor Decano como su deferente servidor.

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



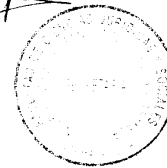
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES (Guatemala, catorce de octubre del año dos mil once) ---

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del
estudiante LEONEL CHINCHILLA CRISTALES, Intitulado "DEROGATORIA IMPLICITA DE
LA LITERAL "C" DEL NUMERAL 2 DEL ARTICULO 397 (ARBITRAJE OBLIGATORIO)
PROVOCADA POR LA REFORMA AL ARTÍCULO 241 INCISO "C" DEL CODIGO DE
TRABAJO", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.---

~~MA/311h~~





ACTO QUE DEDICO:

A DIOS:

Ser supremo que siempre ha estado a mi lado, ha forjado mi sendero, y es el ser en quien nunca he dejado de confiar, pues soy temeroso de él.

A MI PATRIA QUE ME VIO NACER:

Guatemala, país de la Eterna Primavera.

A MI PUEBLO:

Chiquimulilla, Santa Rosa.

A MIS CENTROS DE ESTUDIOS:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por tener sus puertas abiertas para que personas como yo, tengan la oportunidad de estudiar y profesionalizarse.

A MIS PADRES:

Francisco Chinchilla e Hilda Cristales.

A MI ESPOSA:

Berta Susana Enríquez de Chinchilla.

A MIS HIJOS:

Jairo Leonel Chinchilla Enríquez y Hugo Fernando Chinchilla Enríquez.

A MIS HERMANOS:

Quienes me han apoyado.



A MIS TÍOS:

Especialmente a René Ramiro Chinchilla (que en paz descansa) y a Arnaldo Cristales Montepeque, por sus sabias enseñanzas.

A MIS AMIGOS:

Gamaliel Sentes Luna, Víctor Escalante Contreras, Carlos Humberto González Medrano, Elmar Allende Aguilar Solórzano, Jesús Ernesto Ramírez Lara, Juan Carlos Corona, Otto René Carrillo Gudiel, Oscar Aroche, Miguel Monzón Cayetano Girón, Norma Gonzáles Dubón y especialmente a Raúl Chicas Hernández, y a usted por acompañarme.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1 Principios sustantivos que informan al derecho colectivo del trabajo.....	3
1.1.1 Principio protector del trabajador o principio tutelar.....	3
1.1.2 El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora del Estado.....	5
1.1.3 El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y aún de supremacía del trabajo frente al capital.....	5
1.1.4 El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social....	6
1.1.5 Autonomía colectiva para autorregularse.....	7
1.1.6 Codecisión en la empresa.....	7
1.1.7 Defensa de intereses y paz laboral.....	7
1.2 Fines del derecho colectivo del trabajo.....	8
1.3 Funciones de los principios del derecho colectivo del trabajo.....	8
1.4 Jurisdicción.....	9
1.5 Competencia.....	11

CAPÍTULO II

2. Los conflictos colectivos en la doctrina y la legislación.....	17
2.1 Concepto.....	17
2.2 Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo.....	18



2.3	Definiciones de conflicto de trabajo.....	19
2.4	El conflicto de trabajo individual y el conflicto colectivo del trabajo.....	20
2.5	Clases.....	21
2.5.1	Conflictos obreros patronales.....	21
2.5.2	Conflicto por parte patronal o interpatronales.....	22
2.5.3	Conflictos Intersindicales o inter gremiales.....	22
2.5.4	Colectivo o no colectivo.....	23
2.6	Clasificación de los conflictos colectivos según sus sujetos.....	24
2.7	Clasificación de los conflictos colectivos del trabajo.....	24
2.7.1	Conflicto de tipo jurídico o de derecho.....	24
2.7.2	Conflicto de carácter económico social o de intereses, revisión o de reglamentación.....	25
2.7.3	Conflicto laboral de carácter social.....	26
2.8	Clasificación legal.....	26
2.8.1	Conflicto individual del trabajo.....	26
2.8.2	Los conflictos colectivos del trabajo.....	30

CAPÍTULO III

3.	Espíritu de la ley en el arbitraje laboral.....	33
3.1	Instituciones jurídicas en materia de conflictos de carácter económico y social.....	33
3.1.1	El sindicato.....	33
3.1.2	La negociación en la vía directa.....	34
3.1.3	La conciliación.....	35
3.1.3.1	Definición de conciliación.....	36
3.1.3.2	Características de la conciliación.....	36
3.1.3.3	El órgano de la conciliación y su función.....	38
3.1.3.4	Clasificación de la conciliación.....	39



3.1.3.5	Las partes de la conciliación.....	40
3.1.3.6	Efectos de la conciliación.....	41
3.1.4	La huelga.....	42
3.1.5	El paro.....	42
3.1.6	El arbitraje.....	43
3.1.6.1	Características del arbitraje.....	44
3.1.6.2	Arbitraje según nuestra legislación.....	45
	Potestativo.....	45
	Obligatorio.....	45
3.1.6.3	Diferencia entre conciliación y arbitraje.....	48
3.1.6.4	Similitudes entre conciliaciones y arbitraje.....	49

CAPÍTULO IV

4.	Reformas introducidas por el Decreto 13-2001 y sus repercusiones en cuanto a los conflictos de carácter económico y social, a la declaratoria de huelga.....	51
4.1	Normativa legal.....	51
4.2	Contradicciones legales.....	52
4.2.1	Modificación del Artículo 241, literal “c” del Código de Trabajo.....	56
	CONCLUSIONES.....	63
	RECOMENDACIONES.....	67
	BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora con el propósito de establecer los efectos que tienen las reformas al Código de Trabajo, principalmente las que se refieren al Derecho Colectivo y específicamente lo relativo a la derogatoria implícita de la literal “c”, numeral 2 del Artículo 397 provocada con la reforma del inciso “c” del Artículo 241 del mismo cuerpo legal. Al tomar en consideración que el espíritu de la ley favorece las mediaciones de diálogo previo a la huelga, los legisladores actuales han creado el Decreto 13-2001 del Congreso de la República; sin embargo, como quedó establecido en la investigación, los legisladores, también debieron reformar la ley en el sentido de reducir en el mismo porcentaje, el número de trabajadores necesarios para requerir al arbitraje obligatorio que está establecido en el Artículo 397 numeral 2 literal “c” del Código de Trabajo, con el fin de que siga prevaleciendo el espíritu de la ley que tienda a beneficiar todo tipo de negociación y conciliación antes de declarar legal la huelga o el paro.

Es por ello, que para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos. En el primer capítulo se establece lo relativo a los principios que informan al Derecho Colectivo del Trabajo y a los fines del mismo, los principios procesales del Derecho Colectivo, lo relativo a la jurisdicción y competencia judicial. En el segundo capítulo se incluye lo relacionado con los conflictos colectivos en la doctrina y la legislación. El capítulo tercero, se refiere al espíritu de la ley en el arbitraje laboral, indicando lo relativo a las instituciones jurídicas en materia de conflictos de carácter



económico social, como el sindicato, la huelga, el paro, la vía directa, la conciliación y la mediación, y el arbitraje. En el capítulo cuarto, se hace un análisis de la reforma introducida por el Decreto 13-2001 y sus repercusiones en cuanto a los conflictos colectivos de carácter económico social y la declaratoria de huelga. Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones pertinentes del presente tema de investigación.



CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo del trabajo

Existe diversidad de definiciones de derecho colectivo del trabajo; sin embargo, una de las más completas es la que establecen los doctores Alfred Hueck y H. C. Nipperdey “derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo relativo a las asociaciones laborales en la profesión y empresa, sus contratos, sus contiendas y el arreglo de estas”¹.

Para Mario de la Cueva, el Derecho colectivo del trabajo: “constituye un derecho político, porque equivale según él, a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su Estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales. Agrega este tratadista, que desde el punto de vista de la clase obrera, como una parte de la política que constituye un conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales”².

Para la licenciada María Evelia Ávalos Torres, el derecho colectivo del trabajo, es: “la rama del derecho del trabajo que tiene por objeto regular a través de las normas jurídicas y las instituciones de homologación –como los pactos colectivos-, las

¹ Hueck, Alfred y Nipperdey H.C., **Compendio de Derecho del Trabajo**, págs. 242-243.

² De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 91.



relaciones entre trabajadores unidos y patrono o patronos, las condiciones de trabajo, las contiendas entre estos y la solución de estas contiendas”³

Tal como lo explica Guillermo Cabanellas, citado por Manuel Ossorio, el derecho colectivo del trabajo es el que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación, arbitraje, huelga, paro y desocupación; cabe también incluir en él, las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción...”⁴.

Según mi criterio el derecho colectivo del trabajo, está compuesto por el conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, desde el punto de vista de su organización (asociación profesional) por los órganos jurisdiccionales competentes para conocer dichos conflictos.

³ Ávalos Torres, María Evelia, **Introducción al estudio del derecho colectivo del trabajo guatemalteco**, pág. 5.

⁴ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 89.



1.1.- Principios sustantivos que informan al derecho colectivo del trabajo

Guillermo Cabanellas, en su diccionario de derecho usual, expone que los principios son: “los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”⁵.

El profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez, citado por Chicas Hernández.⁶ define lo que estima son los principios, diciendo que son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

1.1.1 Principio protector del trabajador o principio tutelar.

El derecho colectivo del trabajo, forma parte del contenido del derecho del trabajo, y en su normativa, es decir, la regulación contenida en el código de trabajo, se establece una serie de principios mínimos que se manifiestan a favor de la clase trabajadora, por ser ésta la que se encuentra en condiciones de desigualdad material y que por lo tanto dentro de un aspecto de igualdad jurídica, se han instituido para el fortalecimiento de la paz, la democracia, la justicia y la legalidad.

⁵ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de Derecho Usual**, pág. 187.

⁶ Chicas Hernández, **Derecho Colectivo del Trabajo**, págs. 10-23.



Este derecho se manifiesta al garantizar el derecho de coalición y de libre sindicalización, ejerciendo un poder económico y social a través de la negociación colectiva, los movimientos de solidaridad, la participación efectiva en la empresa, la sociedad y el Estado y las luchas reivindicatorias, con el objeto de compensar la desigualdad de las partes en la relación laboral. Este principio tiene relación con la tutelaridad que el Estado le otorga a los trabajadores a través de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Para el trabajo agrícola la ley por ejemplo, tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Por la razón anteriormente descrita, en cuanto a que dentro del contenido del derecho del trabajo, se encuentra, no solo el derecho individual, sino el cúmulo de instituciones y normas de carácter social y jurídico que regulan las relaciones que se desprende de las organizaciones de los trabajadores y de los patronos; de los primeros se ha estudiado de manera preferente el derecho de la clase social de los trabajadores.



1.1.2 El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado.

Este principio, se enmarca en el poder que tienen las agrupaciones laborales, fundamentándose en los principios constitucionales en materia laboral de igualdad, libertad y tutelaridad al trabajador. Dentro de un Estado de derecho y democrático, se establece la libertad e igualdad como garantía constitucional. De esa cuenta, dentro de los derechos sociales, inspirados en los principios de los derechos humanos, el derecho colectivo, por sus características propias, constituye una garantía también de manera colectiva para los trabajadores frente al Estado y a los particulares mismos, que constituyen la clase patronal o empleadora. Esta garantía se fortalece con una serie de instituciones jurídico procesales laborales, establecidas en la legislación, entre las cuales se cita al derecho de huelga, y al derecho de paro, los instrumentos que se pueden suscribir a través de la generación y solución de conflictos, como lo son los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos, y otros.

1.1.3 El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y aún de supremacía del trabajo frente al capital.

Cuando se habla de un principio protector, se refiere al criterio fundamental que orienta a todo el derecho del trabajo, ya que éste no sólo procura la garantía de igualdad entre patrono y trabajador sino que responde al objetivo de establecer una posición preferente a una de las partes, que es el trabajador. El fundamento del principio de



igualdad se basa entonces, en la propia razón de ser del derecho del trabajo. El derecho del trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre partes con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, inclusive en formas abusivas y que se tornaron intolerantes. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. El derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades.

1.1.4 El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social.

Cuando se establece que es el motor de la democracia, se centraliza en el hecho de que al existir normas protectoras, estas se conjugan en una sola realización, el bien común, apegado a la justicia y a la libertad, porque dentro de un Estado de derecho, en donde existe una Constitución Política de la República de Guatemala, que regula la actividad del hombre y el Estado, en que la base fundamental es el respeto irrestricto a la constitucionalidad, el trabajo, como factor de desarrollo social y sus integrantes, como lo son los trabajadores, siendo en definitiva la clase representada por el mayor número de sus miembros y que éstos a su vez, proporcionan no solo su fuerza de trabajo material o física, sino intelectual, que hacen conjugarse con el capital una armonía en convivencia, los trabajadores unidos, coaligados, o bien organizados forman parte de ese motor de desarrollo en una sociedad.



1.1.5 Autonomía colectiva para autorregularse.

Se manifiesta a través de las facultades inherentes a las agrupaciones laborales, que cuentan con un poder normativo de sus organizaciones y facultad para negociar y regular las condiciones de trabajo, elaboradas y negociados por los propios interesados (patronos y organizaciones de los trabajadores) que es otorgada por el Estado al emitir las leyes laborales. Estas facultades otorgadas por el Estado contribuyen a la solución de problemas sociales, así como a la colaboración de las organizaciones de los trabajadores con determinados órganos administrativos y con la administración de justicia.

1.1.6 Codecisión en la empresa.

Este principio fundamental del Derecho Colectivo del Trabajo, se basa en la idea de comunidad de dirección de la producción de patrono y trabajadores en la empresa, donde el trabajador se constituye junto al patrono en responsable de su puesto y el curso normal de la producción por constituir su fuente de trabajo. Este principio no se encuentra regulado en la legislación guatemalteca, sólo en la doctrina.

1.1.7 Defensa de intereses y paz laboral.

Se manifiesta en la combinación de ideas de defensa de intereses libres, sin influencias y de libertad de actuación de las organizaciones laborales, (patronales y de trabajadores) con la idea de obtener y mantener la paz laboral, armonizando los derechos del capital y del trabajo.



1.2.- Fines del derecho colectivo del trabajo

La finalidad del derecho colectivo del trabajo, desde el punto de vista eminentemente jurídico, consiste en regular todo lo relativo a las coaliciones, los sindicatos o asociaciones profesionales, los convenios colectivos, pactos colectivos, contratos colectivos de trabajo, así como sus controversias (conflictos colectivos de trabajo) y medios de solución de las mismas. Esta finalidad se da en dos aspectos, así:

- a) Desde el punto de vista del patrono. El fin es mantener la armonía con los trabajadores, a efecto de garantizar la efectiva productividad de la empresa.
- b) Desde el punto de vista del trabajador. El derecho colectivo del trabajo asiste al trabajador proporcionándole las instituciones y medios necesarios para la defensa de sus intereses en caso de violación a alguno de sus derechos inherentes como trabajador.

1.3.- Funciones de los principios del derecho colectivo del trabajo

El tratadista De Castro, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una triple función de los principios informadores del derecho del trabajo, e indica que:⁷

- a) Función informadora. Los principios del derecho del trabajo, cumplen una función informadora ya que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

⁷ *Ibíd.* Pág. 23.



- b) Función normativa: tienen una función normativa, cuando actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios para integrar el derecho.
- c) Función interpretadora: cumplen una función interpretadora, en virtud de que operan como criterio orientador del juez o del abogado.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de las normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma, y otros que sean más útiles para el intérprete y especialmente, para los encargados de administrar justicia, porque le sirven para resolver casos concretos ante las lagunas de la ley. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

1.4.- Jurisdicción

La palabra jurisdicción, aparece en el lenguaje jurídico con distintos significados, muchas de las dificultades que la doctrina no ha podido aún superar, provienen de esta circunstancia. Tomando los elementos inherentes a la forma, contenido y función del acto jurisdiccional, sería posible definir la jurisdicción en los siguientes términos: “es la función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”.⁸

⁸ Coutere, Eduardo, **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 40.



El Estado tiene varias actividades y dentro de las fundamentales se encuentra la actividad jurisdiccional encomendada al órgano judicial. Esa actividad se realiza a través de un proceso, y es precisamente el proceso judicial, como lo indica Eduardo Pallarés en su diccionario de derecho procesal civil “el proceso jurídico es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre si por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos”⁹.

De lo consignado anteriormente, se puede establecer que el proceso dentro del campo del derecho, es una serie de actos que se desarrollan sucesivamente en determinado tiempo, con el fin de lograr u obtener un resultado mediante la aplicación o declaración del derecho (la sentencia) por los sujetos que se encuentran investidos de autoridad en este caso judicial.

El autor citado, expresa que “se entiende por proceso jurisdiccional, el que se lleva a cabo ante órganos jurisdiccionales, o sea los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades. La doctrina del proceso jurídico ha sido elaborada en torno del proceso judicial que, por esta circunstancia, se considera como el proceso tipo. Carnelutti, afirma que el proceso es por excelencia el mecanismo y que basta decir proceso para que se entienda que se trata de aquellos pasos o series de procedimientos. La primera idea que surge cuando se piensa en este terreno, es que el proceso jurisdiccional pertenece exclusivamente a las actividades de los tribunales y mediante el

⁹ Pallarés, Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, pág. 718.



cual se pide y obtiene justicia, pero es necesario tomar una parte por el todo. El proceso jurisdiccional existe siempre que un órgano que posee jurisdicción entra en actividad. Como la jurisdicción no es exclusiva de los tribunales, sino que pueden gozar de ella tanto el poder ejecutivo, legislativo y en cierto modo los particulares (juicio arbitral) resulta evidente que el proceso jurisdiccional no se identifica con el judicial”.¹⁰

Etimológicamente proviene del latín *jurisdictio*, que quiere decir, “acción de decir el derecho”, no de establecerlo. Es pues, la función específica de los jueces...”.¹¹ el Artículo 308 del Código de Trabajo, indica: “los tribunales de trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante: podrá comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando este no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio”.

1.5. - Competencia

La competencia es la medida de la jurisdicción. Todos los jueces tienen jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer en un determinado asunto. Un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un

¹⁰ **Ibid.** págs. 7-18.

¹¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág.409.



juez con jurisdicción y sin competencia. “la competencia es el fragmento de jurisdicción atribuido a un juez”.¹²

La competencia en términos generales se ha dicho que es el límite de la jurisdicción. “Es el poder perteneciente al oficio o al oficial considerado en singular”¹³.

Para Goldschimit, competencia es: “el ámbito de actuación de los distintos tribunales en sus relaciones entre sí”¹⁴.

Alsina indica “es la facultad y el deber de un juzgado o tribunal para conocer de determinado negocio o como la aptitud de un juez para ejercer jurisdicción en un determinado caso”.¹⁵

En el presente trabajo seguimos la corriente de Hugo Alsina, quien formula la clasificación siguiente:¹⁶

- a) Competencia por razón de territorio: “Es la más ostensible pues por la razón de la extensión territorial de los Estados, resulta mas cómoda la administración de

¹² Coutere, **Ob. Cit.**, pág. 29.

¹³ Polanco Gil, Luis Rodolfo, **Los juzgados de menores comarcales y su incidencia de la administración de justicia**, pág. 14.

¹⁴ Goldschimit, **Ob. Cit.**, pág. 15.

¹⁵ Alsina, Hugo, **Tratado de derecho procesal civil y comercial**, pág. 15.

¹⁶ **Ibid.**, pág. 145.



justicia dividiendo el territorio estatal en jurisdicciones que por lo general, coinciden con las divisiones político-administrativas.

- b) Competencia por razón de la materia: esta división responde a aspectos relacionados con los conflictos litigiosos que surgen en la vida cotidiana generando como consecuencia de ello diferentes categorías o más bien dicho, especialidades, estableciéndose formalmente las siguientes: penales, civiles, laborales, de familia, etc., ello motivó a que nombraran jueces con competencia territorial pero con distinta competencia por razón de la materia, de acuerdo al litigio presentado.
- c) Competencia por razón de turno: esta competencia responde al principio de distribución equitativa del trabajo, orden que una vez fijado por reglamentos acordados por otros medios, en meses, semanas, días, por orden de enterada o por sorteo, los sujetos del proceso no pueden modificarlo, dado que en su observancia y cumplimiento está interesado el orden público.
- d) Competencia por razón de grado: originalmente tuvo su fundamento en lo político, pero en las legislaciones modernas, se genera en factibilidad humana, considerándose que la resolución de los distintos procesos por tribunales de diferente grado de conocimiento evita la posibilidad del error y a la vez asegura una mejor justicia.
- e) Competencia por razón de la cuantía: esta competencia se encuentra determinada por el monto a que asciende la demanda que se plantea para los efectos del proceso. La importancia económica de los litigios, determinan



mayores formalidades procesales, para unos juicios y conocimiento diverso, en cuanto a los tribunales jerárquicos. Esta necesidad motiva esta clase de competencia.

El Artículo 310 del Código de Trabajo, establece el procedimiento a seguir cuando se presenta un conflicto de jurisdicción e indica que: para la sustanciación de la competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un tribunal de trabajo y una autoridad que no pertenezca al organismo judicial, rigen las reglas contenidas en la ley constitutiva del organismo judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio.

El Código de Trabajo, al regular la competencia territorial en el Artículo 314 del mismo cuerpo legal, indica: “salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro, el juez de trabajo y previsión social”:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo.
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo.



- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre si, con motivo del trabajo.
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se traten de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubieren estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.





CAPÍTULO II

Los conflictos colectivos en la doctrina y la legislación

2.1 Concepto.

La palabra conflicto denota divergencia, antagonismo, lucha, pelea, etc. El diccionario de la lengua española, lo define así; “conflicto proviene de la voz conflictus, que tiene su origen en la palabra confluyere, que implica combatir, luchar, pelear”¹⁷.

A través de la historia, el hombre por la naturaleza misma, se ha visto envuelto en una serie de actividades tanto laborales como no laborales y en las que por el uso de su razonamiento y criterio, éste muchas veces, puede diferir de otros, que a su vez, producen una contienda, un choque que provoca una divergencia, un conflicto. En materia laboral, los conflictos pueden referirse a dos personas, es decir, entre dos personas, y es así como se le ha denominado conflictos individuales del trabajo. Esa divergencia también puede provocarse entre asociaciones profesionales, y patronos, es decir, entre grupos de personas, y es así como lógicamente surgen los conflictos colectivos.

El tratadista Guillermo Cabanellas, nos dice que: “los conflictos colectivos de trabajo, es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por

¹⁷ Diccionario de la Real Academia Española, pág. 475.



otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector”.¹⁸

2.2 Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo

El ya citado licenciado Chicas Hernández, nos dice que la naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo, es: “la sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho de trabajo, pero, además, tienen los conflictos de trabajo características propias, que por si mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales”.¹⁹ El profesor Mariano R. Tissembaum, citado por Chicas Hernández, expone que las diferencias entre las contiendas de derecho civil y de derecho de trabajo, se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca. Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca son también dos, se refieren a la repercusión social y la finalidad o interés de los trabajadores. Estos dos caracteres adquieren un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo.

- a) Caracteres de naturaleza intrínseca: el mismo autor citado, establece que en el derecho civil se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes, en el derecho del trabajo, se establece lo relativo al hombre, la relación de hombres y que por lo tanto, la intervención y surgimiento así como el fortalecimiento de las

¹⁸ Cabanellas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, pág. 254.

¹⁹ *Ob. Cit.*, pág. 175.



asociaciones o de las agrupaciones, se justifica ampliamente en una posible contienda, porque no es lo mismo que se discuta derechos individuales, ya que en una colectividad adquiere una mayor fuerza y atención a la resolución de intereses laborales grupales, que lleva intrínsecamente los beneficios que pudiera obtener de manera individual los trabajadores.

- b) Caracteres de naturaleza extrínseca: explica el mismo autor, que las repercusiones que tiene el conflicto hacia la colectividad, hacia la sociedad son también de interés personal, particular y en la actuación que surja de ese conflicto por parte de terceras personas, como puede suceder en el caso de la intervención de un órgano jurisdiccional.

Para la licenciada María Evelia Ávalos, la naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo son de orden público; su procedimiento es actuado e impulsado de oficio como lo establece el considerando cuarto, inciso “e” y los Artículos: 14, 285 y 321 del Código de Trabajo. Comparto el criterio sustentado por la mencionada autora en el sentido primordial de la naturaleza de orden público de los conflictos colectivos.

2.3 Definiciones de conflicto de trabajo

Con base a lo anterior se presentan a continuación algunas definiciones de conflicto de trabajo.

- a) Mario de la Cueva, sostiene que los conflictos de trabajo son: “las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente



entre éstos, en ocasión o con motivo de la información, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.²⁰

- b) Ernesto Krotoschin, expone: Por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral²¹.
- c) Manuel Alonso García, establece por conflicto de trabajo como “toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”.²²

2.4 El conflicto de trabajo individual y el conflicto colectivo del trabajo

El conflicto de trabajo individual, como ha quedado establecido, es el que surge con ocasión del trabajo entre patronos y trabajadores, sin embargo, difiere del concepto de conflicto colectivo del trabajo, precisamente en cuanto a que éste último, constituye la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales del trabajo y la de carácter jurídico que versa sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en éste último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.

²⁰ De la Cueva, Mario, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 52.

²¹ Krotoschin, Ernesto, **Instituciones del derecho del trabajo**, pág. 179.

²² Alonso García, Manuel, **Curso de derecho del trabajo**, pág. 189.



En conclusión, puede establecerse que el conflicto de trabajo, es el género, es decir, que puede de éste generarse conflictos individuales y colectivos, y éste último es la especie, como se ha mencionado, es el que surge de los conflictos que se suscitan de manera grupal o colectiva; sin embargo, no necesariamente tiene la característica de plantearse grupalmente en el conflicto colectivo del trabajo, sino precisamente a la organización. La diferencia entre conflicto laboral individual y colectivo estriba en que la controversia de los conflictos individuales son siempre de tipo jurídico, en tanto que las controversias de los conflictos colectivos pueden ser jurídica, económica o social.

2.5. Clases

Existen unas clasificaciones respecto a los conflictos de trabajo y los conflictos colectivos de trabajo, referente a los primeros, es importante mencionar la clasificación de los autores mexicanos. El maestro Castorena, 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 en las páginas del tratado de conflictos presenta la siguiente clasificación.

2.5.1 Conflictos obrero patronales:

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 estén en juicios 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 refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

2.5.2 Conflictos por la parte patronal o interpatronales:

Cuando por ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos sus intereses llegan a estar en oposición.

2.5.3 Conflictos intersindicales o intergremiales:

Se tienen como actores a distintas asociaciones profesionales y se ejemplifica el que ha conocido de la titularidad de un contrato colectivo. Existe otra clasificación del autor Tissembaun, citado por el licenciado Chicas Hernández²³, que 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, y que obedece a los conflictos individuales de trabajo, que son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actual. Poco importa que éste tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. Los conflictos colectivos pueden ser de dos especies: a) El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes; b)

²³ Chicas Hernández. **Ob. Cit.**, pág. 35-40.



El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

2.5.4 Otra categoría o clasificación es la de los intersindicales:

Los que a su vez son **colectivos o no colectivos**. Los conflictos intersindicales no colectivos están generalizados en los Estados Unidos de Norteamérica, pues las diversas organizaciones obreras, luchan por el derecho de la contratación colectiva y se diferencia por la intervención de las partes en la contienda, en cuanto a que caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda. En resumen de lo anterior, se establecen los siguientes aspectos: Controversias obrero patronales que se subdividen en:

- a) Controversias de derecho que pueden ser:
 - i. Individuales y son las relativas a una posición concreta de orden personal.
 - ii. Colectivas que son las que se refieren a una categoría profesional.
- b) Controversias de interés que son colectivas y también se refieren a una categoría profesional.
- c) Controversias intersindicales que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y que a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.
- d) Controversias entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse en el medio patronal o en el obrero.
- e) Controversias entre sindicatos de patronos y obreros y el Estado.



2.6. Clasificación de los conflictos colectivos según sus sujetos

La más general es la que toma como base a los sujetos que intervienen en ellos, combinando los diversos sujetos resultan los siguientes términos.

- a) Conflictos obrero patronales, son los que tienen como partes a un trabajador y a un patrono, pero pueden ser también una asociación profesional obrera y un empresario.
- b) Conflictos intersindicales, que son controversias entre dos o más asociaciones profesionales.
- c) Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados.
- d) Conflictos entre la asociación profesional y las personas ajenas a ella.
- e) Conflictos entre obreros.
- f) Conflictos entre patronos.

2.7 Clasificación de los conflictos colectivos del trabajo

Los conflictos colectivos, sufren una subclasificación:

2.7.1. Conflicto de tipo jurídico o de derecho.

Este tipo de conflictos surge porque en la relación entre trabajadores y empleadores, y derivado de un instrumento jurídico-legal, laboral, tiene por objeto interpretar y aplicar normas jurídicas que debe realizar el juez de acuerdo con el derecho vigente. No se trata de crear normas nuevas sino aplicar dilucidando las ya existentes. El procedimiento se define como la acción que se hace valer ante el órgano



jurisdiccional, el que mediante un interés de grupo, se pretende la interpretación o aplicación de un derecho proveniente de un contrato colectivo de trabajo, de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, de un convenio colectivo de trabajo, termina con una sentencia colectiva o por disposición de ley o sus reglamentos. Este conflicto surge también con ocasión de la interpretación y aplicación, la integración de otras normas existentes y correlacionadas que motivan confusión, discusión, etc. Es decir, que hay incumplimiento de cualquiera de las partes cuando ya existe un instrumento jurídico laboral como es el caso del Pacto Colectivo, de un reglamento interior de trabajo, etc. No es un nuevo conflicto, sino que es un incumplimiento y por lo tanto, el derecho ya esta adquirido, únicamente es hacerlo valer a través del cumplimiento que debe efectuar el obligado a través de la coercitividad que debe ejercer una resolución emitida por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

2.7.2 Conflicto de carácter económico social o de intereses, de revisión o de reglamentación.

Este tipo de conflicto es el que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación de un instrumento jurídico laboral, como un pacto, un reglamento. Es la reivindicación que se hace valer por un comité ad-hoc, un consejo o comité permanente o el comité ejecutivo de un sindicato, modificando las normas que rigen el trabajo, contemplados en la ley como mínimas, mediando un interés puramente económico. La resolución que se emite es de carácter constitutivo. Se le denomina



como el conflicto de trabajo por excelencia, por ser medios para que los trabajadores logren los objetivos de reivindicación propuestos.

2.7.3. Conflicto laboral de carácter social.

Tiene por objeto crear, modificar o extinguir las condiciones en que se presta el trabajo, mediando un interés puramente social, modificando el sistema normativo vigente y creando uno nuevo.

2.8. Clasificación legal

Del Código de Trabajo vigente en Guatemala, se deduce la clasificación siguiente:

2.8.1 Conflictos individuales del trabajo.

Los conflictos individuales de trabajo, afectan una relación de trabajo entre patrono y trabajador y obligan únicamente a quienes fueron parte de la controversia. Este conflicto es la aplicación del derecho a una relación individual y en interés particular de las partes.

Mientras que para la organización internacional del trabajo al definirlos expone que: son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido o actuado. Poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.



Los conflictos individuales de trabajo, para su resolución son objeto de varios enfoques:

- a) Previo a iniciar una demanda, cuando el patrono y el trabajador o los trabajadores lo solucionan por la vía directa en la misma empresa, suscribiendo el trabajador finalmente el finiquito respectivo a favor del patrono después de haberle hecho efectiva las prestaciones que este reclamaba. Al respecto, es susceptible de confrontaciones con la realidad, la norma jurídica, toda vez, que en la realidad jurídico laboral guatemalteca, un trabajador muchas veces por esa desigualdad económica o material, acepta sin ningún tipo de protesta las cantidades que se le ofrecen y en muchos de los casos por los abogados del patrono o de la empresa, que resulta sumamente inferior a la que debería corresponderle.

- b) Otra solución a este tipo de conflictos, también puede producirse cuando al trabajador no se le paga las prestaciones por parte del patrono, por lo que éste acude a presentar su denuncia ante un órgano administrativo laboral, como es el caso de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Los inspectores de trabajo están facultados para resolver todas las dificultades y conflictos de trabajo que tenga noticia, sea que se presten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa, sin la presencia del



patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, además, las actas que levanten gozan de la presunción de plena validez, en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad, acta que tiene carácter de título ejecutivo para hacerse valer en un proceso de ejecución ante un juez de trabajo, conforme lo estipulan los Artículos 278 y 281 incisos e, j y l, del Código de Trabajo que dicen textualmente: “Artículo 278. La inspección general del trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizadores sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y provisión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general del trabajo o por el subinspector general del trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, en cuanto a éstos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditaran ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía se modificó a través de las reformas introducidas en el Decreto 18-2001 del Congreso de la República. “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades



que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

- c) También es importante establecer que los juzgados de trabajo tienen facultades conciliatorias para buscar los arreglos directos entre el patrono y el trabajador. Para resolver los conflictos individuales, el Código de Trabajo crea y regula varias instituciones, que están normadas en los Artículos: 283, 285 y 340 último párrafo, así: Artículo 283. "Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado". Artículo 285. "dichos tribunales forman parte del organismo judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada. Artículo 340. " ...contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.



2.8.2 Los conflictos colectivos de trabajo.

Contemplan intereses de determinados grupos considerados como una unidad. En este conflicto prevalece el interés colectivo, su objeto es obtener nuevos derechos o mejorar los ya existentes. Para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, al igual que los individuales, se justifica la existencia de las instituciones de la negociación en la vía directa, la conciliación y el arbitraje, por lo que presenta una serie de normas que regulan dichos procedimientos, así como también una serie de principios y garantías que conjuntamente con otras normas o legislaciones se conjugan para hacer preservar el bien común, la igualdad jurídica y la justicia y legalidad, las que se encuentran contemplados en los Artículos: 51- 293 – del 377 al 413 del Código de Trabajo, los que serán analizados en capítulos posteriores.

El derecho procesal del trabajo se ha establecido como un conjunto de normas para regular el proceso, funcionamiento de tribunales, la competencia, capacidad de las partes y sus propias actitudes tanto negativas como positivas, planteamiento de defensas, y excepciones, pruebas, recursos, sentencias, etc., determinado a su vez su propio objeto. El derecho procesal del trabajo ha sido instituido como una disciplina jurídica perfectamente caracterizada por la especialidad de sus instituciones y principios, que no obstante su juventud, es una materia jurídica que ha ido cobrando mayor desarrollo a medida que se elabora y sistematiza su contenido científico, sin olvidar ni confundir cual es la naturaleza con el objeto de hacer efectivas las condiciones de los trabajadores,



tutelar sus derechos y mejorarlos por medio de jurisdicción privativa, en este caso los tribunales de trabajo de conformidad con los principios filosóficos y características ideológicas establecidas en el Código de Trabajo.

Los sujetos que intervienen en el proceso son las personas determinadas por la ley, que al acudir a poner en marcha la actividad jurisdiccional con el objeto de obtener una resolución decisoria, son las llamadas a denominarse parte, de consiguiente parte es quien pretende y frente a quien se pretende algo, y ello obedece al ejercicio de la acción que estos realizan ante el órgano jurisdiccional.





CAPÍTULO III

Espíritu de la ley en el arbitraje laboral

3.1. Instituciones jurídicas en materia de conflictos de carácter económico social

3.1.1 El sindicato

Etimológicamente la voz sindicato, deriva del griego “*sin*” que es equivalente a con y de “*deke*”, justicia. Mattia Persiani, nos dice que: “es la asociación voluntaria de trabajadores o patronos que se adhieren a la misma para conseguir la mejor realización posible de sus respectivos intereses, colectivos o profesionales” Kean Maurice Verdier, lo define así: “es la agrupación constituida por personas físicas o morales que efectúan una actividad común, con miras a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de sus condiciones y la representación de su respectiva profesión”.²⁴ citado por, Chicas Hernández.

Legalmente, sindicato según el Artículo 206 del Código de Trabajo es “toda asociación permanente de trabajadores, patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independiente), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes.”

3.1.2 La negociación en la vía directa

Como lo expone el licenciado Chicas Hernández, “la doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de auto composición, por medio

²⁴ Ob. Cit., pág. 93.



del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio. En nuestro medio y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, a la definición anterior, se le debe agregar que en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado pacto de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares, bajo pena de nulidad *ipso jure*.

De acuerdo con nuestra legislación, como definición de negociación en la vía directa formulo la siguiente: negociación en la vía directa es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad *ipso jure*, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo.²⁵

3.1.3 La conciliación

El profesor Manuel Alonso García, citado por el licenciado Chicas Hernández²⁶, sostiene que la conciliación, aun frente a los conflictos colectivos constituye, evidentemente, una institución jurídica destinada a actuar pretensiones ante órganos

²⁵ Ob. Cit., pág. 379.

²⁶ *Ibíd.*, pág. 390.



especialmente establecidos para ello, y cuya finalidad consiste en hacer imposible e innecesaria sin intervención judicial o administrativa posterior, o sea eliminar un proceso.

Asimismo, se sostiene que la conciliación puede ser extrajudicial, administrativa o jurisdiccional y así encontramos que nuestra legislación la contempla como una función de las autoridades de trabajo, como una fase obligatoria en el procedimiento ordinario laboral y como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos económicos sociales, que es el aspecto que interesa para el presente trabajo.

La conciliación representa una etapa de negociación, un intento de arreglo caracterizado por la presencia y acción de un tercero ajeno a las partes: El conciliador, cuya tarea es importante pero no fundamental ni menos decisiva, consiste en tratar de acercar las posiciones contrapuestas, atenuar las divergencias, persuadir a la parte reacia, sugerir vías de entendimiento, propiciar el mantenimiento del diálogo constructivo, pero no más, en definitiva, la solución queda librada a la decisión de las partes y a la confluencia de sus voluntades.

Cualquiera que sea la posición que se adopte, en los que los autores están de acuerdo es que la conciliación se caracteriza por ser un medio de acercar a las partes en conflicto, en culminar en un acuerdo de voluntades de quienes son partes en el mismo, por medio del cual directa o personalmente solucionan sus diferencias, evitando así un



posible proceso en el que la sentencia que se profiera les pueda ser desfavorable y deje inconformes a los contendientes.

Esta conciliación es de orden constitucional pues se encuentra regulada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer que el derecho del trabajo es eminentemente conciliatorio y tutelar de los trabajadores, lo cual reitera el Código de Trabajo en su sexto considerando que dice: “que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de hacer esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo”. De manera más detallada y específica desde el punto de vista procedimental, regula el mismo Código en sus Artículos comprendidos del 377 al 396.

3.1.3.1. Definición de conciliación

El profesor Manuel Alonso García, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández²⁷. Manifiesta que puede definirse la conciliación como aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajos (individuales y colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llevar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial.

3.1.3.2. Características de la conciliación

Como caracteres de la conciliación el profesor Manuel Alonso García, señala:

²⁷ **Ob. cit.**, págs. 379-390.



- a) La conciliación es un sistema de solución de conflictos de trabajo. No se da por tanto, si no hay un conflicto laboral. La existencia del conflicto laboral es condición sine qua non para que la conciliación se de.
- b) La intervención de las partes del conflicto es decisiva en conciliación, no en el sentido en que lo es en los restantes sistemas, si no en cuanto que a ellas corresponde aceptar o no la solución y, por consiguiente de manera muy directa decidir la cuestión. El organismo conciliador- la persona que actúa como tal en nombre propio o como órgano de la entidad a quien tal función se halla conferida- se limita únicamente a aproximar a las partes, a facilitar el acercamiento entre las mismas para que lleguen a un acuerdo y pongan fin así a sus diferencias, y con ello, al conflicto existente entre las mismas.
- c) La función del conciliador como tercero es meramente aproximativa a veces, incluso, si se quiere, moderadora, pero en ningún caso ni decisoria ni de propuestas, bien que el desarrollo del sistema se preste a que, en la práctica, ante la cual tratan las partes de conciliarse formule propuestas o sugiera posible cauces de solución, cuyo valor y eficacia quedaran fijados y determinados en cuanto las partes los acepten como propio, no en cuanto hayan nacido del conciliador.
- d) Las partes en conflicto en la conciliación, como protagonistas directos del sistema cuyo resultados dependen única y exclusivamente de su voluntad, operan ante el tercero (conciliador), pero sin tomar en cuenta sus deseos o pretensiones.



- e) El sentido último de la conciliación es el de llegar a un acuerdo. Cuando las partes en conflictos deciden buscar la conciliación de sus diferencias, ya lo hagan voluntariamente, ya por que es obligatorio el intento, por lo que es importante que con ella tratan de ponerse de acuerdo o lleguen a un consenso, en algunas de sus pretensiones bien esperando que la posición de cada una sea reconocida íntegramente por la otra, o sea reconocida en parte, mediante concesiones mutuas, que pongan fin a las divergencias causantes del conflicto.
- f) La finalidad esencial de la conciliación es la de evitar un proceso, es decir, la de eliminar, haciéndola innecesaria, la intervención de los órganos jurisdiccionales, al resolverse la cuestión que integra el contenido de la pretensión por las mismas partes y poner fin al conflicto, evitando su continuación y su endurecimiento. A los caracteres anteriormente indicados se les puede agregar que en las legislaciones que contemplan la conciliación, el conciliador no es propuesto o elegido por las partes del conflicto, si no lo establece la ley. ²⁸

3.1.3.3 El órgano de la conciliación y su función

El conciliador puede ser unipersonal o colegiado, específico o permanente, y su función consiste siempre en encaminar, acercar a las partes hacia un acuerdo o solución mutuamente aceptable. En el procedimiento colectivo laboral, debe conformarse un tribunal de conciliación, que se encuentre integrado por representantes del sector de los patronos, el de los trabajadores y juez de trabajo y previsión social cumpliendo los

²⁸ Alonso García, Manuel, **Solución de conflictos colectivos**, pág. 187.



requisitos que establece la legislación al respecto. Para dicha conformación se hace necesario establecer las competencias en esta materia que corresponde a los juzgados de trabajo y previsión social distribuidos en zonas económicas en el ámbito de la República de Guatemala.

3.1.3.4 Clasificaciones de conciliación

Entre las clasificaciones de la conciliación con mayor aceptación se encuentra:

- a) Atendiendo a la obligatoriedad o no, para las partes, de utilizar la conciliación, puede ser: obligatoria o voluntaria.
 - a. *Es voluntaria*: la conciliación cuando las partes quienes de común acuerdo deciden someter sus diferencias al conocimiento de un órgano conciliador. En Guatemala generalmente las partes de común acuerdo solicitan la intervención del ministerio de trabajo para conciliar sus conflictos.
 - b. *Es obligatoria*: la conciliación cuando es la ley la que determina los casos en que las partes tienen que someter sus respectivas diferencias a la intervención del órgano conciliador. Este caso lo contempla el Código de Trabajo, en el segundo párrafo del Artículo 378; al establecer que en la negociación colectiva después de agotada la vía directa si no hay acuerdo entre las partes, deben acudir a la conciliación jurisdiccional.
 - b) Atendiendo al criterio distintivo del procedimiento a seguir, la conciliación puede ser: **convencional o reglada**.
-



- a. **Es reglada**, cuando es la ley la que establece las reglas o procedimientos a seguir en la solución del conflicto. Procedimiento colectivo de conciliación.
- b. **Es convencional** la conciliación cuando son las partes del conflicto quienes acuerdan el procedimiento a seguir para solucionar sus diferencias: negociación en la vía directa
- c) Atendiendo a las partes que intervienen en el conflicto colectivo la conciliación puede ser: Entre organismos de carácter y naturaleza privada o de carácter y naturaleza pública.
 - a. La conciliación es de **carácter y naturaleza privada**, cuando las dos partes del conflicto son personas que sus actividades las realizan en el sector privado como por ejemplo un empleador de una fabrica textil con el sindicato de sus trabajadores.
 - b. La conciliación es de **carácter y naturaleza publica**, cuando las dos partes del conflicto son personas que sus actividades las realizan en el sector publico, como parte de organismos públicos, como sería el caso de un Ministerio de Estado y el Sindicato de trabajadores de dicho Ministerio.

3.1.3.5. Las partes de la conciliación

De la definición y clasificación de la conciliación se puede deducir que partes de la misma pueden ser:



- a) Por la parte empleadora: el empresario o un grupo de empresarios sin personalidad jurídica reconocida, o una asociación profesional de empresarios, si se trata de personas particulares o privadas, y El Estado, un Ministerio o una Dirección General, si se trata de un organismo o dependencia del Estado.
- b) Por la parte trabajadora: el sindicato o una coalición de trabajadores los cuales pueden ser de una empresa privada, un organismo o dependencia pública del Estado.

3.1.3.6 Efectos de la conciliación

Cuando las partes arriban a un acuerdo total de sus diferencias, se produce un efecto inmediato: termina el procedimiento y crea para las partes, la obligación de la observancia del acuerdo. Ha de ser pues, cumplido en sus justo términos; es decir, en los mismos en que ha sido aceptado.

En los conflictos colectivos, especialmente, la conciliación tiene como consecuencia que los términos del acuerdo de conciliación, se incorporan a todas las relaciones de trabajo interindividuales afectadas por el mismo, como consecuencia del ámbito expansivo de la pretensión o el conflicto colectivo planteado. Por tanto, produce el acuerdo, de manera automática, la sustitución del contenido anterior por el nuevo, o sea, la novación de todos cuantos contratos individuales de trabajo están bajo los efectos reguladores del acuerdo de conciliación. Aparte, de las consecuencias o efectos de carácter obligatorio entre las partes del proceso de conciliación.



3.1.4 La huelga.

Desde el punto de vista doctrinario la huelga se define como: “suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades”²⁹ .

Desde el punto de vista legal, la huelga es: “la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o mas trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, del Código de Trabajo; 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. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga contra personas o propiedades.” Artículo 239 del Código de Trabajo.

3.1.5 El paro.

Doctrinariamente el paro es medio de lucha de los patronos que corresponde a la huelga. “consiste en la suspensión o el despido simultáneo y deliberado de una cantidad

²⁹ Chicas, Hernández, **Derecho Colectivo del Trabajo**, Pág. 390.



considerable de trabajadores, ordenado por el patrono o por varios o por una asociación patronal con la intención de reincorporarlos, en principio una vez cumplidos los propósitos del cierre”³⁰.

En nuestro medio el paro es una medida colectiva de presión a la par de la huelga, es decir, una acción concertada. El paro legal, tal como lo regula el Artículo 245 del Código de Trabajo es: “la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare”.

3.1.6 El arbitraje

El arbitraje es: “toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto, que las partes, por intereses divergentes, han sometido a su decisión”³¹.

En cualquier conflicto colectivo de carácter económico social, el arbitraje, procede cuando no fuera posible una conciliación, o porque así lo ordena la ley. El tratadista Mario López Larrave, expone que el arbitraje es: “el procedimiento por el cual cierta clase de controversias, conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente

³⁰ Ob. Cit., Pág. 395.

³¹ Cabanellas, G. Ob. Cit., pág. 407.



relacionados con éstos, se someten por disposiciones de las partes o de ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos³².

El arbitraje, es un medio de composición de los conflictos colectivos de carácter económico- social, cuyo origen, es el convenio interpartes –potestativo- o el sometimiento por disposición de la ley –obligatorio-, que consiste en la intervención de uno o varios terceros –árbitros- con facultades decisorias, cuya declaración de voluntad adquiere carácter obligatorio para las partes, equiparándose a la convención colectiva.

3.1.6.1 Características del arbitraje.

Dentro del arbitraje las partes pueden hacer uso de cualquier medio de prueba. No se dan recomendaciones, sino que el laudo arbitral, el cual el Código de Trabajo, denomina Sentencia Arbitral.

La doctrina reconoce, según Krotoschin, tres arbitrajes:

- a) **Convencional.** Este arbitraje es preestablecido por las partes, libremente para un eventual conflicto futuro. Esta clase de arbitraje pretende normalizar rigurosamente las relaciones entre trabajadores y patronos.

³² López Larrave, Mario, *El arbitraje en Centroamérica*, Pág. 12.



- b) **Voluntario.** Es el que es pactado, luego de una desavenencia y con miras a su solución. Esta clase de arbitraje es muy aceptable por conocerse los términos del conflicto, representado por una voluntad de superarlo.
- c) **Impuesto.** Es aquel que surge entre patronos y trabajadores cuando las diferencias son tales que es imposible llegar a una solución conciliatoria.

3.1.6.2 El arbitraje en nuestra legislación

a) Potestativo.

“Es aquel en el cual las partes pueden someter libremente sus diferencias a la decisión de un tercero, decisión que resulta obligatoria para las partes, estribando la voluntad en acudir o no al tercero que hace de árbitro”³³. Es llamado también **voluntario**, que procede cuando una o las dos partes manifiestan su voluntad de someter su conflicto a un tercero.

El Artículo 397 del Código de Trabajo indica: “el arbitraje procede: 1) potestativamente: a) cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y b) cuando las partes así lo convengan, una vez que se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales. ...”

b) Obligatorio.

El obligatorio, forzoso o compulsivo, es cuando el Estado lo impone con prescindencia de la voluntad de las partes en el conflicto, en virtud de que las partes no

³³ López Larrave, Mario, **Ibíd.**, Pág. 27.



han podido resolver su conflicto o divergencia por las diferentes vías y el Estado tiene la obligación de resguardar el derecho y la justicia para todas las partes, en beneficio de la paz social.

Surge con ocasión de que el proceso de negociación y de conciliación entablado ante el tribunal respectivo, no ha tenido éxito y no se ha podido concretizar en los acuerdos respectivos de negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, o del convenio colectivo, y que necesariamente obliga a que se pase a otra fase de esa misma negociación, evitando a toda costa de que se suspendan en definitiva o causar un mal mayor en cuanto a la actividad laboral que realiza la empresa, principalmente aquellas que prestan un servicio esencial a la comunidad.

Para el tratadista Alonso García, el arbitraje obligatorio es: “cuando el Estado impone a las partes en litigio la obligación de comparecer ante un árbitro cuya decisión, se impone a las mismas aún contra su voluntad”³⁴

El Artículo 397 del Código de Trabajo indica: “el arbitraje procede: ... 1) Obligatoriamente: a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el termino correspondiente sin que se hayan realizado: b) En los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 de este Código y c) En los casos previstos de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez

³⁴ López Larrave, Mario, **Ibid.** Pág. 27-28.



agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centro de labores de que se trate. En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo tribunal de arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación”.

También el Artículo 398 del Código de Trabajo en su último párrafo indica: “...En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior”. Posteriormente a ello, deberá conformarse el tribunal de arbitraje. En donde se expondrán los puntos de conflicto de ambas partes, patronal y trabajadora, el tribunal está en facultad de requerir dictámenes de expertos y hacer las diligencias que considere necesarias para estimar la realidad y concreción de las peticiones planteadas y su viabilidad de conciliación o acuerdo. Este tribunal debe emitir una sentencia, que es apelable dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, y la que conocerá es la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, quedando firme la misma es obligatoria para las partes que



en la misma se determine el cual no debe ser inferior a un año. Pareciera ser que la sentencia arbitral entonces, surte los efectos de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

3.1.6.3 Diferencias entre conciliación y arbitraje

- **La conciliación:** es el método por el cual se reúne a las partes encaminándolas para que ellas mismas, con o sin la ayuda de un tercero imparcial, hallen la solución del conflicto. En la conciliación sí interviene un tercero, éste puede llegar a ser intermediario que propone una forma conciliatoria; además puede realizar investigaciones y dar publicidad al resultado de la negociación. Mientras que en el *arbitraje*: se suple el entendimiento de las partes y reemplaza el acuerdo entre ellas por una decisión del conflicto que proviene directamente del tercero.
- La conciliación puede ser considerada como un procedimiento previo a lo que en si es la existencia del conflicto de trabajo; por el contrario, el arbitraje se presenta con posterioridad al momento en que puede estimarse existente en si, el conflicto de trabajo.

Conciliación:

Sugiere, es obligatoria, no hay apelación, si hubiere arreglo deberá ser obligatorio por el plazo que en él se determine, el cual no será menor de un año.



Arbitraje:

Impone, es obligatorio y potestativo, sí hay apelación, la sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que en ella se determine, el cual no será inferior de un año.

3.1.6.4 Similitud entre conciliación y arbitraje

El tribunal de conciliación y arbitraje se integra de la misma forma; se aprecian las pruebas según la libre convicción, el leal saber y entender del tribunal; las actuaciones y diligencias se harán constar por escrito; tienen la potestad de recabar pruebas.

Las dos instituciones persiguen los mismos fines, dar solución a los conflictos colectivos de carácter económico-social.





CAPÍTULO IV

4. Reforma introducida por el Decreto 13-2001 y sus repercusiones en cuanto a los conflictos colectivos de carácter económico social y la declaratoria de la huelga.

4.1- Normativa legal

Previo a la reforma del Artículo 241 del Código de Trabajo, con relación a la declaratoria de la legalidad o ilegalidad de la huelga, éste preceptuaba:

Artículo 241. Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación; y
- c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social.

Con la promulgación del decreto 13-2001 del Congreso de la República, se modificaron varios Artículos del Código de Trabajo, entre los que se encuentra el relacionado Artículo 241 en su literal c) al establecer:

“Artículo 7. Se reforma la literal c) del Artículo 241, la que queda así:



- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

Tratando de encontrar la justificación y el espíritu de la ley, hecha por los legisladores a esta limitación de votación para los empleados de confianza y representantes del patrono, y consecuente conteo en un conflicto colectivo laboral de carácter económico-social, considero que la visión del legislador, fue la de tutelar y favorecer a los trabajadores que no ejercen dichos cargos en la empresa y que son aparentemente la mayoría, con lo cual tienen la posibilidad de alcanzar con mayor facilidad la mayoría absoluta requerida por la ley para que se declare legal el movimiento de huelga; pues si los trabajadores de confianza tuviesen el derecho de votar, se presume que votarían en contra del movimiento, es decir votarían a favor del empleador, ya que el hecho de ser trabajadores de confianza o representantes del patrono, les obliga moralmente a velar por los intereses del patrono, lo que daría como resultado que matemáticamente para alcanzar la mayoría absoluta, el numero porcentual se elevaría, lo cual es perjudicioso para los trabajadores. Estimo que esta es la justificación del legislador para haber reformado el Código de Trabajo con relación al recuento de trabajadores en el movimiento de huelga derivado de un conflicto colectivo.



4.2. Contradicciones legales.

Al analizar comparativamente el Artículo 241 inciso c) sin modificación y el mismo Artículo con su modificación, se determina:

Que la norma transcrita sin modificación, se interpretó por abogados litigantes y administradores de justicia, jueces y magistrados, en el sentido que para que procediera la declaratoria de legalidad de la huelga, en el recuento que se realizara se tenía que obtener por lo menos las dos terceras partes de votos (66.66 %) de los trabajadores que estaban a favor de la huelga, y que en el recuento tenían que participar la totalidad de trabajadores de la empresa o centro de trabajo donde había surgido el conflicto colectivo.

Con la modificación de la literal c) se establece que se presentan tres variantes:

- a) En primer lugar se reduce el porcentaje de trabajadores que se deben manifestar a favor de la huelga, el cual se determina que debe ser **la mitad más uno (51 %) del total de los trabajadores** y ya no las dos terceras partes (66.66%) del total de trabajadores.
- b) En segundo lugar se determina que solo pueden participar en el recuento los trabajadores que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Con la modificación de referencia no solo se modifica el número mínimo de



los representantes del patrono (entre quienes el Código de Trabajo indica que son: gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por el patrono), puede ser atacada de inconstitucional de un caso concreto, en virtud que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 4 Establece que “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.”

Dicho criterio lo fundamento en que la carta magna establece como un derecho fundamental de toda persona la igualdad de derechos, no se justifica por ningún motivo, que en una ley ordinaria se excluya a determinadas personas que tienen la calidad de trabajadores, de su derecho a votar en el recuento que realice el juez para determinar la procedencia de la declaratoria de legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, pues si dicha exclusión se fundamenta en la presunción de que los empleados o trabajadores de confianza y los representantes del patrono, por lógica tienen que defender los intereses del patrono y por lo tanto no apoyar el movimiento de huelga, también se encuentra el argumento a contrario, que los dirigentes sindicales (miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo) también tienen que defender los derechos de sus asociados y en consecuencia que no tienen derecho a participar en el recuento para declarar la procedencia o improcedencia de la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga.



El Artículo 7 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República, preceptúa: Se reforma la literal c) del Artículo 241, la cual queda así: constituir la mitad más uno (51%) del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

Es pertinente también hacer referencia a que la modificación de mérito entra en contradicción con el Artículo 4 del Código Trabajo. El mencionado Artículo establece: “representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las personas que estén legítimamente autorizadas por aquel.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente al patrono. **Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.**

Al modificar la literal c) del Artículo 241 del Código de Trabajo, estimo que tácitamente se deja sin efecto la última parte del Artículo 4 de este código que al excluir



del recuento a los representantes del patrono, se les está negando su categoría de trabajadores contemplada en el transcrito Artículo 4 del Código de Trabajo.

Como conclusión del análisis anterior de los Artículos 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y Artículos 4 y 241 del Código de Trabajo, arribo a la conclusión de que la reforma que se hizo al citado Artículo 241 en su literal c) del Código de Trabajo y que se encuentra contenida en el Artículo 7 del decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala, puede ser atacada de **inconstitucionalidad**, por lo que debe respetarse el derecho fundamental de **igualdad de derechos**, y en consecuencia, que debe respetarse el derecho de toda persona calificada por la ley, como trabajador, a decidir si votan o no, a favor o en contra del movimiento de huelga, pues son parte integrante del centro de trabajo donde se ha producido el conflicto colectivo que se trata de solucionar, pero no excluirlos o prohibirles ese derecho, pues como trabajadores que son de conformidad con el Código de Trabajo, y lo establecido por la carta magna, dentro de los derechos fundamentales, en cuanto a igualdad de derechos, todos los trabajadores, sin distinción de categoría, tienen derecho a votar en el recuento de huelga que el juez realice para determinar la procedencia de la declaratoria de legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga.

4.2.1.- Cuando los diputados del Congreso de la República de Guatemala, modificaron el Artículo 241 literal c) del Código de Trabajo, no se percataron que tenían que revisar



y adecuar lo referido al arbitraje obligatorio, y que se encuentra regulado en el Artículo 397 numeral 2) literal c) del referido Código de Trabajo.

El Artículo 241 literal c) reformado quedó así: Para declarar una huelga legal los trabajadores deben:

Constituir la mitad más uno (51%) del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

El referido Artículo 397 numeral 2) literal c). Establece: el arbitraje procede:2) Obligatoriamente.....c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyan el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

Las contradicciones legales que detecto en cuanto a la reforma del Artículo 241 literal c) y el Artículo 397 numeral 2) literal c), son las siguientes:



- a) Los dos artículos establecen, que procede la declaratoria de legalidad de la huelga siempre y cuando el numero de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga **constituya la mitad mas uno (51%)** de los trabajadores con derecho a voto, y que procede el arbitraje obligatorio cuando realizado el recuento de votos los trabajadores que están a favor del movimiento de huelga, **constituyan la mitad mas uno (51%)** de la totalidad de trabajadores que laboren en la empresa o centro de trabajo.
- b) De conformidad con la reforma al Artículo 241 literal c) del Código de Trabajo, si en el recuento de votos, el juez establece que los trabajadores con derecho a voto, constituyen la mitad más uno, legalmente ya no tiene aplicación el arbitraje obligatorio establecido en el Artículo 397 numeral 2) literal c).
- c) Como no se subrogó la literal c) numeral 2) del Artículo 397, al momento de presentarse el caso de que los trabajadores hayan obtenido el derecho a la declaratoria de una huelga legal, el patrono puede aducir que no es procedente el estallido de la huelga, por que de conformidad con el relacionado Artículo 397 del Código de Trabajo, lo obligado es acudir al procedimiento de arbitraje obligatorio.

Es innegable que el problema relacionado puede ser solucionado con fundamento en lo establecido en la literal b) del Artículo 8 de la Ley del Organismo Judicial, al preceptuar: **derogatoria de la ley**. Las leyes se derogan por leyes posteriores:



parcialmente por incompatibilidad de disposiciones contenidas en las leyes nuevas con las precedentes.

Es decir, interpretando la indicada literal b) del Artículo 8 de la Ley del Organismo Judicial, en el sentido que la reforma al Artículo 241 literal c), deroga implícitamente la literal “c)” del numeral 2 del Artículo 397 del Código de Trabajo.

No obstante la posible solución que se pueda dar al problema relacionado, por medio de la Ley del Organismo Judicial, estimo que es lamentable que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el que promovió a través del Organismo Ejecutivo la reforma al Artículo 241 literal c), y sobre todo que el Organismo Legislativo que se supone es un cuerpo técnico encargado de promulgar las leyes ordinarias, y que cuenta con un cuerpo de asesores especializados, no reparen en contradicciones como la relacionada, porque de haberlo hecho, sin la menor duda hubieran subrogado la indicada literal c) del numeral 2 del Artículo 397 del Código de Trabajo, que es el camino adecuado para dejar sin efecto normas que están en clara oposición a otra norma de un mismo cuerpo normativo, o si la intención es dejar vigente la institución del arbitraje obligatorio que se hubiera modificado la literal c) del numeral 2 del artículo 397, en el sentido que procede el arbitraje obligatorio en los casos que realizado el recuento, los trabajadores que están a favor de la huelga constituyan por lo menos, un porcentaje comprendido dentro del 45 y el 50 por ciento del total de trabajadores con derecho a voto, de la empresa o centro de trabajo en el cual ha surgido el conflicto colectivo.



Modificación que estaría acorde con los principios del Derecho del Trabajo que informan la legislación social que rige las relaciones entre empleadores y trabajadores en nuestro país, siendo éstos, de tutelaridad, objetividad y realismo, pues al dejar instituido el arbitraje obligatorio en la forma propuesta, se protegería a los trabajadores que han promovido un conflicto colectivo y que por motivos ajenos a su voluntad, no constituyan la mayoría de trabajadores de una empresa o centro de trabajo. Con esta medida se dejaría a favor de los trabajadores, la posibilidad de que sin acudir a una huelga ilegal o una huelga de hecho, por medio del arbitraje se les reconozca a los trabajadores prestaciones que son necesarias y que el empleador está en condiciones de poder otorgar, haciendo realidad los objetivos que persigue el Derecho del Trabajo.





CONCLUSIONES

1. Que el Derecho del Trabajo tiene como contenido íntegro, el Derecho Individual del Trabajo y el Derecho Colectivo del Trabajo, los cuales tienen su fundamento en los principios básicos e informadores del trabajo, como lo son: tutelaridad, igualdad jurídica, irrenunciabilidad, continuidad, legalidad, justicia social, etc.
2. Que los conflictos de trabajo, se suscitan entre empleadores y trabajadores, y viceversa, de manera individual o colectiva, y que para la resolución de éstos, la legislación ha establecido los procedimientos que en uno u otro caso, tienen su especialidad. De acuerdo a lo anterior, los conflictos o divergencias que surgen entre los patronos y trabajadores, forman parte de la naturaleza misma de los hombres y que en esta materia, tienen relación directa con el trabajo o la actividad económica que se desempeña.
3. La legislación laboral establece, que en los casos que exista interpretaciones erróneas por cualquiera de las partes, o bien incumplimiento de las condiciones impuestas en los instrumentos jurídico laborales, denominados convenios colectivos o pactos colectivos de condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir, por tratarse su naturaleza jurídica, se deben tramitar conforme el procedimiento ordinario.
4. El Estado a través del Organismo Judicial, contempla los órganos jurisdiccionales laborales, conformado por jueces de derecho y de conciencia, los que están instituidos



específicamente para la solución de los conflictos de carácter económico social, que se suscitan entre empleadores y trabajadores organizados y no organizados, por medio de procedimientos especiales, carentes de formalismos, como la conciliación y el arbitraje.

5. Debido a la trascendencia que tienen las negociaciones colectivas en las relaciones obrero-patronales, es importante regular y definir el producto de las mismas en una forma clara que permita su fácil comprensión y correcta aplicación, lo cual no se consigue con la legislación vigente que regula la solución de conflictos colectivos de trabajo.

6. Muchas veces los legisladores no estudian a profundidad lo relativo a las reformas que hacen a las leyes, lo que provocan que existan antinomias entre unas y otras, tal el caso de la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga y el arbitraje obligatorio, del Artículo 241 literal c), cuando se refiere a la mayoría absoluta (51%) de trabajadores que apoyan el movimiento, y el caso del Artículo 397 inciso c) ambos del Código de Trabajo, que se refiere a la procedencia del arbitraje obligatorio cuando en el recuento se establezca que la mayoría absoluta (51%) es el que apoya el movimiento de huelga.

7. Por el Decreto 13-2001 del Congreso de la República, se modificaron varios Artículos del Código de Trabajo, entre los que se encuentra la modificación de la literal c) del Artículo 241 la cual modifica los requisitos para declarar legal una huelga al reducir el número de trabajadores que deben estar de acuerdo con el movimiento de



huelga, al determinar que para declarar una huelga legal, deben apoyar la huelga la mitad más uno del total de los trabajadores (51%) o sea la mayoría absoluta, excluyendo de dicho porcentaje a los trabajadores que ingresaron a laborar en la empresa después de haberse iniciado el conflicto colectivo, a los empleados de confianza y a los representantes del patrono.

8. La relacionada exclusión del recuento de legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, de los trabajadores calificados como de confianza y los representantes del patrono, viola el derecho constitucional de igualdad establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.





RECOMENDACIONES

- 1- Toda reforma que se haga a la legislación laboral guatemalteca, debe hacerse mediante un acuerdo tripartito previo, entre Ministerio de Trabajo y Previsión Social, patronos y trabajadores, de conformidad con los elementos contenidos en la definición dada por la Organización Internacional del Trabajo.

- 2- Cuando se reforme un articulado de la ley, se debe analizar adecuadamente si no entra en conflicto con otra ley, de igual jerarquía y mucho más cuando el conflicto surge dentro de un mismo cuerpo legal.

- 3- En nuestro medio por desconocimiento de la legislación laboral, no es muy común dentro de la población trabajadora el planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico-social, por lo que es necesario que el Derecho Colectivo del Trabajo, se de a conocer por todos los medios de comunicación social, para que se haga realidad su aplicación.

- 4- En el caso de la necesidad de que se declare la Huelga Legal, el número de trabajadores que apoyan el movimiento es muy importante, por lo que es obligación de los jueces cumplir con el principio de inmediación con el fin de establecer ese extremo, así como de que en el caso de contradicciones entre normas de una misma jerarquía, aplique antes del principio cronológico, el principio de integración normativa, que conlleva no sólo hacer aplicabilidad



directa de la ley sino de esa misma ley con otras, atendiendo a la finalidad o el espíritu de las normas en materia de trabajo, con ello, se evidencia la necesidad de que los legisladores previo a proponer reformas a las leyes, tener un contexto jurídico para evitar contrariedades que perjudican en definitiva a la población en este caso del sector laboral.

- 5- Es necesario que el Congreso de la República, tome en serio su papel de legislador, y no se limite a hacer modificaciones o derogaciones de la ley sin que previamente se haga un análisis exhaustivo de las repercusiones jurídico-políticas y sociales que las mismas llevan aparejadas.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Solución de conflictos colectivos**. Barcelona. España: (s.e.) 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo**. Buenos Aire, Argentina: Ed. Ameba, 1963.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en derecho del trabajo Guatemalteco**. Tesis de grado académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala de la Asunción, Guatemala: (s.e.) 1977.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Tesis de grado académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala de la Asunción, Guatemala: (s.e.) 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Adolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad del derecho del trabajo**. Tesis de grado académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala de la Asunción, Guatemala: 1976.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **La Asociación Profesional**. Folleto didáctico, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala de la Asunción, Guatemala: (s.f.)
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 2ª ed. Guatemala de la Asunción, Guatemala: Ed. L. Orión. 2002.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 5ª ed. Ciudad de México, México: Ed. Porrúa. 1968.
- DE LEÓN REYES DE BARREDA, Beatriz Ofelia. **Derecho laboral colectivo**. Curso de capacitación para aspirantes a jueces de primera instancia. Guatemala de la Asunción, Guatemala; (s.e) 1999.
- GODINEZ BOLAÑOS, Rafael. **Marco jurídico político de administración pública guatemalteca**. Guatemala de la Asunción, Guatemala: (s.e.) 1994.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilidad del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. ILDIS. 1975.



- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala de la Asunción, Guatemala: (s.e.) 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical.** Guatemala de la Asunción, Guatemala: (s.e.) 1979.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal del trabajo.** Guatemala de la Asunción, Guatemala: (s.e.) 1979.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1981.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** Montevideo, Uruguay: (s.e.) 1975.
- SALINAS JUÁREZ, Mario. **Principios rectores del derecho procesal del trabajo.** Ciudad de México, México: Ed. Triallas. 1981.
- Legislación.**
- Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente. 1986.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.** 1919.
- Convenios Internacionales del Trabajo.** 1919-1984.
- Ley del Orden Público.** Decreto número 7.
- Ley del Organismo Judicial.** Decreto número 2-89.
- Ley de Organismo Ejecutivo.** Decreto número 114-97.
- Código de Trabajo.** Decreto número 1441.
- Ley de Servicio Civil.** Decreto número 17-48.
- Ley de Sindicalización y Huelga de los trabajadores del Estado.** Decreto número 71-86.
- Código Civil.** Decreto número 106.
- Código Procesal Civil y Mercantil.** Decreto número 107.
- Reforma al Código de Trabajo.** Decreto número 13-2001.
- Reforma al Código de Trabajo.** Decreto número 18-2001