

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

**LA FIGURA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO Y SUS REPERCUCIONES EN EL
CASO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y PRIVADOS Y EL PRINCIPIO
DE IGUALDAD**

HECTOR ARMANDO MARROQUIN VELA

GUATEMALA, MAYO DE 2006.

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

**LA FIGURA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO Y SUS REPERCUCIONES EN EL
CASO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y PRIVADOS Y EL PRINCIPIO
DE IGUALDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HECTOR ARMANDO MARROQUIN VELA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales

ABOGADO Y NOTARIO

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. Eddy Giovanni Orellana
VOCAL II: Lic. César Landelino Franco López
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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. David Sentes Luna
Vocal: Lic. José Efraín Ramírez Higueros
Secretario: Lic. Jorge Estuardo Reyes del Cid

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Alfredo Aguilar Orellana
Vocal: Lic. Enextón Gómez Meléndez
Secretaria: Licda. Carolina Granados Villatoro

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

DEDICATORIA

- A DIOS: Luz sagrada que ilumina mi camino y gracias a Él veo cumplido mi sueño.
- AL CRISTO DE ESQUIPULAS: En el que puse toda mi fé y nunca me ha desamparado.
- A MIS PADRES: Manuel María Marroquín Marroquín (Q.E.P.D), y Marta Julia Vela Ortiz, por darme la vida y nunca desampararme.
- A MI ESPOSA: Nancy Karina Huertas del Cid, compañera fiel, fuente de inspiración y apoyo constante para alcanzar esta meta.
- A MIS HERMANOS: Omar Giovanni, Luz Angélica, Dora Marina, Eva Haydee, y Cesar Augusto (Q.E.P.D), ya que siempre me alentaron para salir adelante.
- A MIS CUÑADOS: Karla, Juan Guillermo, Marina, pero especial agradecimiento a Álvaro René Alfaro Marroquín, quien no me regaló un pescado, sino que me enseñó a pescar.
- A MIS SOBRINOS: Semillero para el futuro.
- A LA FAMILIA HUERTAS: Don Abel, doña Alba, Gustavo, Karol y Kiary, por apoyarme incondicionalmente.

A MIS COMPAÑEROS: A todos aquellos con los que compartí momentos agradables dentro de las aulas de la Facultad y en especial a Erick, Ángela, Blas, Miriam, Mauricio, Willy, Wendy, Juanita, Luzmila, Susy, por estar siempre conmigo, exhortándome a seguir adelante.

EN ESPECIAL: Al licenciado Ramiro Ruíz Hernández, por brindarme su experiencia y sabiduría para la realización de la presente tesis.

A MIS CATEDRÁTICOS: Por compartir sus amplios conocimientos e ideas en las aulas de la Facultad, y en especial a los licenciados Bonerge Mejia Orellana, Rafael Godinez, Héctor Maldonado, Landelino Franco y Mario Estuardo Gordillo.

**A LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Fuente de conocimientos y enseñanza para la vida y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser cuna de mi saber.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Conceptos.....	4
1.3. Características.....	5
1.4. Principios propios.....	6

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	13
2.1. Conceptos.....	13
2.2. Funciones.....	14
2.3. Clasificación.....	15
2.3.1. Sustantivos.....	15
2.3.2. Procesales.....	21

CAPÍTULO III

3. Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	27
3.1. Huelga.....	27
3.1.1. Antecedentes.....	27
3.1.2. Conceptos.....	29
3.1.3. Clases.....	31
3.2. Paro.....	34
3.2.1. Conceptos.....	34
3.2.2. Clases.....	35
3.2.3. Características.....	36

CAPÍTULO IV

4. De los conflictos de trabajo.....	37
4.1. Antecedentes y terminología.....	37
4.2. Naturaleza jurídica.....	38
4.3. Conceptos.....	39
4.4. Clasificación.....	40

CAPÍTULO V

5. Del arbitraje.....	41
5.1. Conceptos.....	41
5.2. Naturaleza jurídica.....	42
5.3. Elementos.....	43
5.4. Clasificación.....	43
5.5. Objeto y finalidad.....	47

CAPÍTULO VI

6. La huelga y el paro como un procedimiento para la solución de conflictos económico-social..	49
6.1. El arbitraje obligatorio.....	49
6.2. El caso de los trabajadores del Estado.	76
6.3. Análisis jurídico de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, y otras leyes con relación a la Ley de Sindicalización y de Huelga para los Trabajadores del Estado y la violación al principio de igualdad y las repercusiones en el caso de los trabajadores del Estado en cuanto al principio de igualdad en virtud de la figura del arbitraje obligatorio.....	78
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis, conlleva la importancia que tiene en la actualidad y en la práctica el realizar un análisis del arbitraje obligatorio y potestativo, como una forma de solucionar los conflictos de trabajo suscitados a los trabajadores del Estado y trabajadores de la iniciativa privada, en virtud que el principio de igualdad que inspira el derecho de trabajo es aplicable a toda clase de trabajadores, es por ello que el presente estudio pretende equiparar el arbitraje obligatorio para los trabajadores de la iniciativa privada, por lo tanto el arbitraje obligatorio debe ser para los trabajadores del Estado como los de la iniciativa privada, ya que en la actualidad se encuentra en desacuerdo con el principio de igualdad que inspira al derecho de trabajo como un principio de orden Constitucional.

También la presente investigación de campo tuvo como finalidad efectuar un análisis jurídico y doctrinario, real y actual de lo que ha sido la huelga y el paro, lo que se encuentra íntimamente relacionado con el arbitraje en virtud que son medios de defensa que pueden utilizar las partes para solucionar el conflicto entre ambas, asimismo cuando puede realizarse un arbitraje obligatorio o uno voluntario o potestativo tal y como se encuentra enmarcado dentro del Código de Trabajo. La investigación denota la importancia que tienen el Código y principios del derecho de trabajo de crear nuevas formas alternas para resolver los conflictos que se susciten entre patronos y trabajadores, se establece cuáles son ese tipo de repercusiones que se desprenden de la no aplicabilidad del principio de igualdad en virtud que los trabajadores de la iniciativa privada están excluidos del arbitraje obligatorio.

(ii)

En el primer capítulo, se encuentra lo relativo al Derecho Colectivo de Trabajo, antecedentes, conceptos, características, y principios propios de ese Derecho.

En el capítulo segundo se establece lo relativo, a los principios sustantivos y procesales del derecho de trabajo. En el capítulo tercero se establece lo relativo a los medios de defensa que pueden utilizar las partes de un conflicto. En el capítulo cuarto se establece todo lo concerniente a los conflictos de trabajo, tales como sus antecedentes, naturaleza jurídica, clasificación de los conflictos, características etc. En el capítulo quinto se estableció lo concerniente al arbitraje; de lo que resaltan su conceptos, naturaleza jurídica, elementos, clasificación, objetivos y finalidades de dicha institución, y en el capítulo sexto se encuentra el arbitraje como un procedimiento para la resolución del conflicto colectivo económico-social, y para mayor comprensión se añade la esquematización de un procedimiento de arbitraje obligatorio para los trabajadores del Estado.

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo

1.1. Antecedentes

La investigación realizada ha sido ampliamente estudiado por diversos tratadistas, quienes consideran que el derecho colectivo de trabajo inicia en tiempos antiguos con los trabajos serviles, especialmente con los trabajos manuales, propios del esclavismo, durante. El feudalismo inicia el derecho colectivo de trabajo, con la reunión de gente por medio de grupos, cuya protección se sometía al señor feudal, prevaleciendo en lo económico el aislamiento y la abstención de los famosos grupos locales. Con el desarrollo del comercio se inicia la acumulación y la circulación de productos lo que permitió el desarrollo de la clase social, los comerciantes llegaron a tener predominio en las ciudades y a cuyo auxilio recurrieron, cediendo su privilegios, los señores feudales empobrecidos por las cruzadas, de esta forma aparecieron las corporaciones, de carácter estrictamente patronal, integrada por los maestros patronos de la misma profesión u oficio, residentes en las mismas ciudades, a travez de corporaciones constituidas con la finalidad de evitar y ejercer el monopolio de la fabricación y venta de los productos, pues de esta manera en la edad media se fortaleció el poder real. Asimismo el trabajo en talleres se torno ineficaz ante la necesidad de aumentar la producción, por lo que para la corona y la nobleza de ese entonces las manufacturas constituyeron el verdadero ensayo del sistema del asalariado, el cual se desarrollaría ampliamente después de la revolución industrial en Francia, y con estas manufacturas los obreros eran alojados alrededor de los talleres, haciendo decidida competencia a las

corporaciones desvirtuándolas y quebrando el monopolio existente dentro de las mismas.

Fue hasta en los años de 1791 cuando el ministro Turgot promulgó en Francia un edicto, revocando la caída de los monopolios y talleres artesanales, y suprimiendo las corporaciones, permitiendo el libre ejercicio del trabajo y modificación de las herramientas, su perfeccionamiento permitió la construcción de nuevas máquinas, iniciando una nueva era con la revolución industrial, el liberalismo político y económico. El liberalismo se caracterizó por ser una concepción individualista, es decir una concepción para la cual el individuo y no los grupos sociales constituyen la verdadera esencia del derecho colectivo de trabajo. En Inglaterra Adam Smit manifiesta que en cuanto las gentes de un mismo oficio se reunían aunque fuera por motivo de recreación o pasatiempo, acaban por conspirar contra el público, para hacer aumentar el precio del trabajo; tales reuniones de esa especie fueron catalogadas en ese país como conspiraciones y condenadas las actividades que esos grupos sociales que en ese entonces propiciaban. El movimiento de los trabajadores fue regulado en la legislación universal y en el Código francés en el año de 1804, donde aparece la figura del contrato de trabajo como el más importante de la vida civil y mereció una mejor preocupación del legislador. La situación de inferioridad que existía entre patrono y trabajador fue lo que obligo a la reacción de la trabajadores en contra del sistema operante, la reacción que se tradujo en rebelión, huelgas, protestas, para imponer sus mejoras y condiciones de trabajo, con lo que lograron el reconocimiento por parte del Estado, el derecho de asociarse en defensa de los intereses como grupo, o sea el conocimiento de las uniones de trabajadores que existieron de hecho fuera del margen de la ley, lo que les

costo años de lucha y de sacrificio para obtener el reconocimiento por parte del Estado y que éste aceptara la existencia de coaliciones de trabajadores e incluso de sus medios de acción tal como lo es el de la huelga.

Las primeras normas jurídicas que protegen a los trabajadores se pueden considerar como una manifestación del poder de policía, persiguen la protección de los niños, las mujeres y tienden a generalizar lo que son las jornadas de trabajo, salarios, tareas, etc. El conjunto de normas que fue dictado en protección de los trabajadores fue denominado Legislación Obrera, legislación industrial de donde parte las mejoras para los trabajadores coaligados, con el transcurso de los años y con los principios generales expuestos y sus características forman lo que hoy en día se conoce como Derecho del Trabajo. A partir de la primera guerra mundial (1914-1918) y desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (1919) el derecho de trabajo se afirma como disciplina autónoma, de carácter constitucional e internacional.

1. 2. **Conceptos**

Dentro del derecho colectivo de trabajo existe una serie de definiciones por parte de varios autores, por lo que el ponente investigador concede necesario hacer mención de las más destacadas, para todos aquellos estudiosos del derecho del trabajo, por lo que se transcriben los siguientes conceptos.

El profesor mexicano Mario de la Cueva, manifiesta que el derecho colectivo de trabajo son “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.”¹

El laboralista guatemalteco Mario López Larrave expone al derecho colectivo de trabajo como “El conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre si y las instituciones nacidas en contraposición de intereses de las categorías.”²

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández manifiesta que, derecho colectivo de trabajo es “la parte del derecho de trabajo que estudia los principios, doctrinas, instituciones, normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos de los sistemas de solución de los mismos.”³

¹ De la Cueva, Mario, **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 112.

² López Larrave, Mario. **El arbitraje en centro América**. Pág. 13.

³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 156.

El tratadista Manuel Ossorio en su diccionario jurídico indica que el derecho colectivo de trabajo "establece convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga desocupación y lock out. También incluir en él las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción."⁴

1.3. Características

- **Es un derecho que atañe a grupos sociales** Esta característica indica que el derecho colectivo de trabajo tiene su fundamento en los grupos sociales, y como consecuencia es una garantía para los trabajadores, por la gran influencia que tienen estos grupos sociales sobre los gobiernos, partidos políticos y la opinión pública.
- **Acepta la licitud del empleo en medios de acción directa** Esta menciona que acepta que el objeto para el cual es contratado el trabajador es lícita dentro de las normas legales.
- **Constituye un correctivo del equilibrio** Esta expone que trata de compensar esa desigualdad que existe entre patrono y trabajador y persigue lograr el equilibrio que existe entre ambas partes, con el objeto de que se respeten los contratos de trabajo celebrados por estos, logrando así igualdad de derechos y desvaneciendo la inferioridad que existe entre estos.
- **Procura la solución pacífica entre trabajadores y patrono** Esta tiene como finalidad tratar de resolver de forma pacífica todas aquellas clases de conflictos de

⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 317.

intereses colectivos que surja entre las partes del contrato, por lo tanto su finalidad es mantener la paz laboral, dentro de las relaciones de trabajo.

- **La creación de un derecho objetivo** Esta es una nueva vía por medio de la cual las partes crean una nueva fuente de derecho, dado a que las partes reconocen sus propios intereses por medio de los convenios colectivos de trabajo.
- **Es garantía de libertad** Esta característica indica que existe una doble razón por medio de la cual el derecho colectivo de trabajo es garantía de libertad, en virtud que el trabajador carece del poder económico, lo que conlleva a que éste pierda su libertad; y la otra causa es que el trabajador pierde fuerza frente al Estado, por estas dos razones el derecho colectivo de trabajo viene a constituirse como una garantía de libertad frente al Estado.

1.4. Principios propios

Dentro del derecho colectivo de trabajo existen principios propios o especiales que inspiran el trámite de un conflicto colectivo de carácter económico social o bien de carácter jurídico, ilustrando con ello el procedimiento en la resolución de los mismos, los cuales analizará el autor de la presente tesis a continuación.

- **Sustentación de tiempo apto**

Este principio deriva de lo que para el efecto establece el Artículo 324 del Código de Trabajo en el sentido de indicar con claridad meridiana que para el trámite del proceso para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles, por lo que al tenor del texto de esta norma, el trámite debe de

ventilarse no importando si es día de asueto, descanso, feriado o bien fin de semana o cualesquiera otro día en el cual no deba de trabajarse en jornada ordinaria ni extraordinaria, en este tipo de proceso no existe hora inhábil por lo que sobre la base de esta premisa debe de imperar que el proceso se lleve a cabo con celeridad.

A este principio comenta el autor que se ha observado cierta resistencia por parte de los juzgados y salas jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social, pues únicamente se ha observado en distintos procedimientos de este conflicto que las resoluciones recaídas y las notificaciones que se realizan únicamente se hacen en los días hábiles y en jornada ordinaria rara vez se ha observado lo contrario. Al respecto, este principio debe de aplicarse como lo establece nuestro Código de Trabajo, pues por la naturaleza de los intereses que se discuten es menester traer por los medios legales la convivencia pacífica entre los trabajadores y empleadores, buscando con ello la resolución de los conflictos lo más pronto posible para evitar la confrontación entre las parte en litis, asimismo evitar que el trabajo sea detenido o se produzca con lentitud pues ésto viene a perjudicar no solo a los empleadores sino que repercute a nivel nacional, si se para la elaboración de los productos, o la prestación de los servicios según sea el caso, paraliza parcialmente la productividad a nivel nacional.

- **Combinación de conocimiento jurisdiccional**

Este principio deriva propiamente del conocimiento que deba de hacerse del proceso colectivo económico-social, pues a lo largo del trámite, el conocimiento jurisdiccional le corresponde al inicio al juez de Trabajo y Previsión Social competente, forma personal, hasta pasadas doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones

fase en la cual el juez de trabajo procederá a la formación del tribunal de conciliación de conformidad con los Artículos 294 y 382 del Código de Trabajo, este tribunal de conciliación es un tribunal pluripersonal, esto significa que del conocimiento inicial del juez unipersonal pasa a conocimiento de un tribunal pluripersonal, pasando de calidad de juez a calidad de presidente del tribunal de conciliación, regresando finalmente en la última etapa del proceso al control del juez de Trabajo unipersonal, quien será el que deba de conocer en las etapas la declaración de legalidad y justicia dentro del procedimiento de huelga.

- **Iniciación procesal por conocimiento de oficio de juez**

Este principio deriva del Artículo 380 del Código de Trabajo en su tercer párrafo, el que establece que el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento... existe dentro del ordenamiento jurídico como acto de iniciación procesal dentro del proceso colectivo, la institución laboral protege a la parte más débil de la relación laboral, lo que conocemos comúnmente como diligencia de reinstalación, la cual se origina o tiene su asidero legal en la inobservancia o incumplimiento de las prevenciones decretadas por el juez de trabajo en la resolución que dicta este, mediante la cual se previene a las partes y especialmente hace énfasis al patrono a “no tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. Asimismo si se produce terminación de contrato de trabajo sin haberse seguido previamente el procedimiento incidental de terminación de la relación laboral, el juez de oficio aplicará las sanciones y ordenará que sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y ordenara reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores o empleadores según sea el

caso. Siendo este principio el único caso en que el acto de iniciación procesal no se encuentra a iniciativa de las partes sino a conocimiento de oficio del juez, quien es el que debe de instruir el trámite de la reinstalación. En forma análoga se establece este principio en el Artículo 209 del Código de Trabajo, cuando uno o varios trabajadores son despedidos por el empleador violentando la institución de inamovilidad de que gozan los trabajadores miembros de un sindicato en formación previo cumplimiento del aviso a la Inspección General de Trabajo en la forma prevista.

- **Asesoría profesional en el tribunal de conciliación y de arbitraje**

Este principio deriva de lo que para el efecto establece el Artículo 409 del Código de Trabajo, el que establece que: ante los tribunales de conciliación y arbitraje y con asesoría de abogado las partes deben comparecer personalmente o ser representadas, lo que constituye una gran diferencia con el procedimiento ordinario oral laboral, el cual está exento del actuar con asesoría de abogado, en el cual no se le exige a las partes dicho auxilio, al contrario sensu con el procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos económicos-sociales en las fases ya indicadas.

- **De integración mixta de tribunales pluripersonales colectivos**

Este principio deriva de la forma en que se integra el tribunal de conciliación o el tribunal de arbitraje, pues la integración de éstos se deriva del juez de trabajo que conoce del procedimiento de la resolución de conflictos colectivos en su calidad de presidente, además que debe de tener la calidad de colegiado activo como profesional del derecho, las otras dos representaciones le corresponde a un representante y tres suplentes por cada parte en litis colectiva, personas éstas que no se le exige la calidad

de abogado colegiado activo, esto significa que éstas últimas son personas comunes y corrientes quienes ocuparán los cargos de vocales, a los que se les llaman jueces legos o jueces de hecho, por lo que es más fácil arribar a soluciones colectivas con este tipo de personas a diferencia si se exigiera la calidad de abogados pues la experiencia en los juzgados de trabajo así lo ha demostrado.

- **De vinculación de informe del tribunal de conciliación a laudo arbitral**

Este principio deriva del Artículo 391 del Código de Trabajo, en el sentido que el pliego de recomendaciones como se le conoce, o dicho de otra manera, el informe levantado por el tribunal de conciliación, servirá de base para el juicio de arbitraje correspondiente, pues no tiene carácter vinculante para las partes, dentro del proceso colectivo tendiente a obtener la declaratoria de huelga pero si lo tiene en el caso que la decisión del asunto fuera sujeta a un tribunal de arbitraje. Es muy importante aclarar que el informe levantado por el tribunal de conciliación puede determinar que la sentencia o laudo arbitral sea favorable a la parte a quien favorecieron más las recomendaciones dictadas por el tribunal de conciliación.

- **Incongruencia o ultra petita del laudo arbitral**

Este principio deriva del Artículo 403 del Código de Trabajo, mediante el cual el derecho colectivo de trabajo sale de la esfera del derecho que todas las personas profesionales o no conocen, pues este principio establece que la sentencia o laudo arbitral resolverá por separado las peticiones de derecho, o bien las de hecho, entendiéndose por éstas las reivindicaciones de mejoras sociales o colectivas puestas a consideración del mismo. Las primeras, las resolverá el juez, pues por su conocimiento

pleno del ordenamiento jurídico es el más capacitado para resolver las peticiones de derecho, las segundas las resolverán conjuntamente con el presidente del tribunal los vocales, quienes son personas comunes y corrientes dictando una sentencia con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo total o parcialmente a lo solicitado y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas, o sea mas allá de lo pedido, porque aquí se encuentra en juego la convivencia pacífica y la continuidad de los servicios que se presta al empleador.

- **Valoración de prueba al leal saber y entender**

Este principio deriva del Artículo 412 del Código de Trabajo, el cual establece que los tribunales de conciliación y arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas según su leal saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común, pues significa que los tribunales de conciliación y arbitraje valorarán toda la prueba existente dentro del conflicto colectivo en una forma flexible a su entendimiento y sabiduría, conceptos que están arraigados en la persona misma con sus valores morales y espirituales, asimismo con sus valores de justicia sin tener que ceñirse en la aplicación de la valoración de las pruebas del derecho común.

- **De fuero de atracción**

Este principio deriva de los Artículos 389, 396, y 405 del Código de Trabajo, desde el momento en que todas las resoluciones dictadas a lo largo del trámite del proceso, entiéndase informes, laudo arbitral o cualquier otra atraen sus efectos no solo a las partes involucradas dentro de la litis o conflicto colectivo sino aquellos trabajadores

terceros que no son parte de las mismas, en forma análoga al fuero de atracción contenido en el Artículo 49 del mismo cuerpo legal.

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

2.1 Conceptos

El ponente investigador con el objeto e interés que el tema de los principios que informa e inspiran al derecho de trabajo, considera necesario realizar una breve definición de que es un principio y que ésta sirva de sustento y fundamento a los estudiosos de esta rama del derecho y para una posterior información a una nueva investigación de campo, por lo que desarrolla los siguientes conceptos de autores reconocidos en el ámbito del derecho de trabajo.

El tratadista Manuel Ossorio en su diccionario jurídico manifiesta que principio es “el comienzo de un ser, de la vida, fundamento de algo.”⁵

Asimismo el laboralista guatemalteco Luis Fernando Molina en su libro derecho laboral guatemalteco expone que principio “son todos aquellos fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales etc.”.

El ponente investigador concederá que principio es “el origen y comienzo de algo o de nuestra vida y de nuestra norma de derecho de trabajo la cual, se fundamenta en la diversidad de principios que lo integran.

El tratadista Guillermo Cabanellas en su diccionario jurídico indica que principios generales del derecho “son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como

⁵ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.796.

fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento.”⁶

El laboralista guatemalteco Raúl Antonio Chicas Hernández, manifiesta en su libro de derecho colectivo de trabajo que los principios del derecho de trabajo “son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”⁷

2.2. Funciones

En la actualidad existen una gran diversidad de funciones que pueden desarrollar los principios que inspiran al derecho de trabajo, pero es necesario resaltar las funciones principales que más son utilizadas por estos principios, los cuales son los siguientes:

- **Informadora:** son los que le sirven al legislador como fundamento o sustento para nuestro ordenamiento jurídico en caso de que exista omisión de regulación de figura legal aplicando analógicamente las normas de otra rama del derecho.
- **Normativa:** Estas actúan en determinado tiempo como una fuente supletoria para cubrir todas aquellas deficiencias que tuvo el legislador, cuando nos encontramos en el caso de ausencia de norma que regule la acción deliberada de un sujeto, por la

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 835.

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 213.

falta de norma, lo que viene hacer como un medio de integrar las normas del derecho de trabajo.

- **Interpretadora:** Esta función tiene como criterio orientar al juez o intérprete que realiza el análisis de la norma jurídica laboral.

Toda esas funciones que en determinado tiempo cumplen los principios del derecho del trabajo no son más que una forma útil que puede utilizar el intérprete de las normas y especialmente en aquellos casos en que el juzgador se encuentre con un caso concreto en el cual no hay norma que regule esa figura jurídica, lo que permite resolver el caso concreto ante la misma deficiencia de la ley.

2.3. Clasificación

2.3.1. Sustantivos

- **Es un derecho tutelar de los trabajadores**

Este principio no es más que la derivación del principio *In dubio pro operario* y tiene su origen en la Ley española de contrato de trabajo, en su texto original, la que fue promulgada en noviembre de 1931 fijada en el Artículo 11 segundo párrafo de dicha Ley la cual manifiesta de la siguiente forma: "que las bases de trabajo no podrán establecer ninguna condición menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales."⁸ Este principio viene a hacer una derivación del principio *in dubio pro-reo*, al manifestar que al interpretar y aplicar normas del derecho de trabajo debe de aplicarse la norma más favorable al trabajador. Este principio de orden constitucional, y

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Tratado del derecho del trabajo**; Pág. 28.

como principio ideológico que inspira al derecho de trabajo, reconoce e indica, que todas aquellas relaciones de trabajo, en que se encuentra inmersa la desigualdad, entre el patrono y el trabajador, debe de interpretarse la norma jurídica en beneficio del trabajador, pues trata de suplir esa desigualdad en la mayoría de actividades y surge a través de la conciliación, y en muchos de los casos esa desigualdad no es solamente económica, sino también puede ser cultural, política, religiosa y social, por lo que le otorga una protección jurídica preferente al trabajador de cualquier actividad.

- **Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables**

Tal como expone el tratadista Guillermo Cabanellas, “el principio de irrenunciabilidad de los derechos proviene del carácter de orden público que tienen las disposiciones de derecho laboral, debido a que toda aquella renuncia que el trabajador pudiese hacer de sus derechos no puede ir dirigida a éste.”⁹ Este principio tanto de orden constitucional como sustantivo del derecho de trabajo, indica que todas las normas jurídicas que contiene el derecho del trabajo representan y constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste. Es importante indicar que estas normas en lugar de quedarse estáticas, pueden ser superadas, mejoradas en beneficio de la clase trabajadora posteriormente en forma dinámica, atendiendo a las posibilidades de cada empresa patronal, siendo mejoradas por una contratación individual o colectiva, de manera muy especial, por medio de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo; estos pactos son aplicables a todos los salarios recibidos por el trabajador de cada empresa patronal. Este principio le otorga una protección jurídica preferente, por considerarse y reconocerse al trabajador,

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit;** Pág. 33.

como la parte más débil de las relaciones de trabajo y en este caso las normas mínimas de carácter social y laboral que se establecen tanto jurídicas nacionales como internacionales en materia de derechos humanos y derecho del trabajo, ratificados por el Estado de la República de Guatemala.

El ponente investigador al realizar un análisis de este principio considero que son normas sociales irrenunciables únicamente para el trabajador con relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es de obligación o de cumplimiento forzoso, el estricto respeto a las estipulaciones pues también cabe mencionar que si constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden ser renunciadas en su perjuicio, lo anterior puede fundamentarse en el cuarto considerando y en el Artículo 12 del Código de Trabajo y los Artículos 44 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando establece que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y sus demás leyes de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo o pacto o convenio son nulas de pleno derecho.

De conformidad con este principio y entre las formas de superar esas garantías mínimas en beneficio de los trabajadores podemos indicar: La contratación individual; la contratación colectiva; los pactos colectivos de condiciones de trabajo; los convenios colectivos de condiciones de trabajo y los tratados internacionales ratificados por el Estado de la República de Guatemala.

- **Es un derecho necesario e imperativo**

El cuarto considerando del Código de Trabajo vigente, indica que dicho principio es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa o de cumplimiento obligatorio en cuanto a las prestaciones mínimas que otorga esta Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supera erróneamente que las partes de todo contrato de trabajo tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar dentro de un convenio su salario sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a este principio al establecer: “que toda norma jurídica es imperativa, pues es una regla de conducta cuya observancia es general y se encuentra garantizada por el Estado.”¹⁰

Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realizan coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser separada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

¹⁰ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano**, tomo I, Pág. 123.

Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

El mismo tratadista, con relación al tema, continua exponiendo: "La justicia y la desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inició la transformación del Derecho de Trabajo *Jus Dispositivum* en el Código de Napoleón, el derecho del trabajo como *Jus Cogen* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forma parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.

- **Es un derecho realista y objetivo**

En referencia a este principio el cuarto considerando en la literal d) del Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social, que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Con relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica al exponer que su finalidad es

la de dirimir los diversos conflictos que con motivo de aplicación surjan, con un bien entendido criterio social y en base de los hechos concretos y tangibles que surjan; y el derecho es objetivo al realizar el análisis de dicho considerando, debido a que éste indica que tiende a resolver todas esas diversidades de conflictos que surgen entre patronos y trabajadores por motivo de la aplicación de la norma, atendiendo a la armonía social y sustentado en hechos concretos y tangibles que se desprendan de los conflictos de trabajo.

- **Constituye una rama del derecho público**

En cuanto a este principio, no cabe duda que el derecho de trabajo constituye una rama del derecho público debido a que el interés particular debe ceder ante al interés social tanto individual como colectivo de la clase trabajadora. Aparte de ello, el derecho de trabajo, le interesa a todos los trabajadores en general, situación que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 44, el cual indica que "el interés social prevalece sobre el interés particular". Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restringen o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

- **Es un derecho hondamente democrático**

Se establece respecto a dicho principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo: "El derecho de trabajo es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de todos los trabajadores que constituyen la mayoría en una población, realizando así una mayor armonía social, lo que no

perjudica, sino que favorece el interés justo de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se aplica dentro de la legislación guatemalteca, puesto que al limitar este principio de libertad de contratación puramente jurídica, que descansa en un falso supuesto de coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que sólo en teoría postulan a la libertad, igualdad y la fraternidad."¹¹

2.3.2. Procesales

Además del análisis hecho por el autor de la presente tesis, de los principios expuestos en el punto anterior, el investigador considera necesario introducir los principios procesales que están enmarcados y regulados en la legislación laboral guatemalteca:

- **Oralidad**

De conformidad con lo expuesto por el laboralista guatemalteco Mario López Larrave, en su libro *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*, manifiesta “que en este principio la iniciación y sustanciación del proceso debe de hacerse en forma predominantemente oral en los conflictos de trabajo.”¹²

¹¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 76.

¹² López Larrave, Mario. **Ob. Cit;** Pág. 76.

- **Dispositivo, oficio o de iniciativa procesal**

Según manifiesta el laboralista guatemalteco Mario López Larrave, la instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más que a estas mismas; este principio se opone al de investigación, por medio del cual es posible al juez iniciar de oficio, sin que medie la gestión de alguna de las partes legitimadas en un contrato de trabajo. Al realizar un análisis de este principio el ponente investigador concluye dando la siguiente definición: Es la acción que genera el juzgador o una de las partes por el conocimiento de una demanda entre patrono y trabajador con el objeto de legitimar sus derechos y garantías sociales.

- **Inmediación**

De conformidad con el análisis realizado por el procesalista guatemalteco, y del Código de Trabajo y a criterio del ponente investigador se considera que este principio consiste: que el juez está en contacto directo y personal, con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a los litigantes y a los testigos, al patrono le solicita aquellos medios probatorios, los que no sean incorporados en el proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria”.

Tales principios mencionados anteriormente se encuentran debidamente fundamentados por el Artículo 321 del Código de Trabajo, y en concordancia con esos principios, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal, durante la práctica de todas la audiencias y diligencias que se practiquen, pues, las mismas son de viva voz, y queda constancia por escrito por medio de actas que se levantan para tal efecto

de todos los actos procesales que se desprendan, posteriormente, el juez de oficio continuará con el trámite del proceso.

- **Probidad y lealtad**

Este principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicios, con el complemento de sancionar a los maliciosos. O bien este principio le otorga la facultar al juez para que sancione a las partes y abogados que maliciosamente con sus argucias retardan el proceso, para vencer por desesperación y hambre al trabajador.

- **Concentración procesal**

De conformidad con este principio, deben de reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o muy pocas diligencias (audiencias). O bien el autor del presente trabajo de tesis, considera que el principio de concentración procesal debe de entenderse: Como aquél en que deben agotarse todas las fases o etapas procesales en el menor número de audiencias que sea posibles, es decir reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de comparecencias o audiencias, y para ello es necesaria la presencia de las partes procesales a juicio oral para desarrollar las diferentes etapas del procedimiento que establece el título undécimo, procedimiento ordinario capítulo primero del Código de Trabajo.

- **Preclusión**

El ponente investigador considera que el principio de preclusión procesal es: aquel representado, por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada etapa, lo que impide el retorno a etapas y momentos procesales ya extinguidos o consumados.

- **Sencillez**

El proceso laboral guatemalteco tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de un formalismo predominante de naturaleza procesal civil.

- **Claridad y poco formalista**

Este principio de claridad informa que las normas del derecho de trabajo son claras en su aplicabilidad y el principio de poco formalista indica que las normas del derecho de trabajo son poco formalistas, lo que permite que la aplicación de la justicia sea pronta y cumplida, el ponente investigador al realizar el análisis de dichos principios llega a la conclusión que el principio de claridad tiene como función que al aplicar las normas de trabajo, todas las actuaciones deben de ser claras para las partes, así mismo al realizar el análisis del principio de poco formalista permite que las actuaciones que realizan las partes del proceso deben de estar provistas de los formalismos y si en cualquier actuación se hubieren omitido no son indispensables para la solución del proceso ni impide el tramite del mismo.

- **Celeridad procesal**

Este principio se basa parcialmente en que todos los actos del proceso deben de ser tramitados en forma rápida por el Organismo Jurisdiccional. Todas las actuaciones que realice el órgano judicial deberán de ser tramitadas de forma rápida y cumpliendo los plazos que la misma norma laboral estipula para la tramitación y resolución de los procesos sometidos a conocimiento de dicho órgano.

- **Conciliación**

Este principio establece que el derecho de trabajo es esencialmente conciliatorio entre el capital y las fuerzas de producción atendiendo todos los factores económicos y sociales pertinentes, basándose en el principio de la justicia social, que está contenido en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- **Gratuidad del servicio**

Este principio manifiesta que todos aquellos actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo judiciales y administrativas, en relación con la aplicación del Código de Trabajo, y sus demás leyes de trabajo y previsión social se encuentran exentas de impuestos y timbres, el cual tiene su asidero legal en el Artículo 11 del Código de Trabajo.

- **Congruencia**

El mismo debe de entenderse en el sentido de que el juez de trabajo que conoce de los diferentes procesos laborales, sea cual fuere su trámite, debe resolver el punto

litigioso de conformidad con lo pedido, y no dictar sentencia ultrapetitas, tienen su sustento legal en el Artículo 364 del Código de Trabajo. La excepción a este principio en que los jueces pueden dar más de las pretensiones de las solicitadas, se da en la sentencia dictada por el tribunal de arbitraje dentro de un conflicto colectivo, quienes resolverán con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas, tiene su asidero legal esta excepción en el Artículo 403 del Código de trabajo.

- **Igualdad**

Este principio consiste en que las partes deben tener dentro de todo conflicto laboral iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer su defensa, y en general, tener trato igual a lo largo de todo proceso, este principio se encuentra fundamentado en el Artículo 335 Código de Trabajo y el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- **Publicidad**

El laboralista guatemalteco Mario López Larrave, manifiesta que el principio consiste en “aquel derecho en que tienen las partes y hasta terceras personas (que tengan interés en el proceso), a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos, escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de seguridad al proceso. El ponente investigador al hacer un breve análisis de dicho principio llega a concluir que toda actuación que se realiza dentro del proceso o conflicto es públicas para las partes.

CAPÍTULO III

3. Instituciones del derecho colectivo de trabajo

3.1. Huelga

3.1.1. Antecedentes

En la edad contemporánea que esta institución comenzó a interesar a los jurisconsultos debido principalmente a las repercusiones sociales y económicas que derivaban de la paralización de los servicios o producción de las actividades de los trabajadores en esa época. Esta institución de defensa en contra de la clase burguesa alcanzó su más alto nivel de importancia a finales del siglo XIX, puede afirmarse que durante esta época tuvo esta institución un carácter por medio del cual los grupos coaligados de trabajadores hicieron uso de la huelga para perturbar el orden social, ya en la época moderna, la huelga se ve dominada por la revolución industrial, los cambios que ésta introdujo en la vida de las personas. La historia de sus miserias, grandezas y la lucha de poderes iniciaban en el mundo una época caracterizada plenamente por la diferencia de clases sociales, por esta razón la huelga empezaría a cobrar un nuevo sentido en la historia de la emancipación de la clase social más vulnerable subestimada y excluida no solo por los empleadores sino también por la ley, ya que estos trabajadores no tenían ninguna tutelaridad de la ley misma.

Al respecto, hay que aclarar que el mundo económico alcanzaría a distinguir horizontes amplios y empezaría a poner en práctica la necesidad de nuevos métodos industriales, las operaciones de crédito como la bolsa y el movimiento bancario determinarían finalmente la entrada del régimen capitalista que sustituiría al pequeño taller por una economía compleja artificial y voraz, de esa cuenta se atenderían las exigencias derivadas de la inversión del dinero y de su empleo lucrativo, presentándose

una economía dirigida y dominada por el capital y ya no sería como antes atender necesidades humanas. Con respecto a esta época el autor Ezequiel Dorfman señala: "... esta época se determina con la aparición de un mercado internacional, la formación de grandes grupos financieros con los nuevos horizontes que se abren a la vida económica, el éxodo rural debido a la atracción que ejerce la sociedad y sus adelantos así como la incorporación masiva de las mujeres y los niños a las actividades industriales como consecuencia del progreso técnico que estaba aligerando todas las tareas en crisis y poniendo en crisis el aprendizaje. Todo esto unido a la conciencia que adquiere el trabajador, de haber perdido la importancia que tuvo antes de desvalorizarse su manualidad y sus instrumentos de trabajo, creó, como todo cambio, una nueva psicosis en las masas y además en este caso, un largo periodo de promesa"

Posteriormente a la revolución industrial aparece la revolución política cuyo impacto sería quizás más grande que el de la propia revolución económica. Al respecto Dorfman señala: "La revolución política que se produce casi simultáneamente, no sería un paliativo como todos esperaron. En realidad había sido sustancialmente la obra del tercer Estado, el triunfo de la burguesía, de la economía capitalista cuyo carácter expandido había empezado a provocar en los más necesitados una respuesta revolucionaria dando lugar en muchos países a sublevaciones populares y a duras represiones por parte del Estado. Todo el panorama anteriormente descrito tanto económico como político buscaba en el fondo mantener desorganizada a la clase trabajadora cuyo objeto era contener todas aquellas medidas legales destinadas a dispersar e insertar a todos los trabajadores, constituyeron el espacio fecundo para la más clara y beligerante expresión del derecho de huelga nunca antes, ni después alcanzada, pues esta institución en sí se convirtió en el único brazo de lucha, de

protesta y principalmente de defensa de las garantías mas elementales de los obreros, que bajo el paradigma de la libertad estaban siendo sometidos a un régimen verdaderamente policial en donde se castigaba el ejercicio de las libertades que supuestamente el régimen capitalista recién instaurado pretendía defender.

Se concluye que el mayor desarrollo de derecho de huelga que se conoce fue dado como consecuencia de las practicas del capitalismo y su revolución capitalista y económica.

3.1.2. **Conceptos**

El ponente investigador con el objeto, interés y estudio de la institución de la huelga como uno de los medios de defensa de la clase trabajadora y sus intereses se permite desarrollar los siguientes conceptos de autores reconocidos en el ámbito del derecho de trabajo:

El doctor Manuel Ossorio en su diccionario jurídico manifiesta que huelga es “el medio de lucha empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistentes en el abandono colectivo del trabajo.”¹³

El tratadista español Federico Duran López, indica que la huelga es” un medio de lucha de la fuerzas de trabajo, de clase trabajadora como principal arma a su alcance para la defensa de intereses inmediatos y para la lucha por la modificación de la s condiciones sociales que configuran en el orden estructural, su posición en el proceso productivo constituye un derecho. “¹⁴

¹³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.483.

¹⁴ Duran López, Federico. **Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo.** Pág. 435.

Mario de la Cueva propicia otro concepto de la institución de la huelga, de forma amplia al exponer que es “la 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 de su necesidad.”¹⁵

El connotable catedrático y especialista de la lucha obrera en la reivindicación de sus necesidades fundamentales Mario López Larrave sostenía que la huelga puede definirse como “La suspensión de actividades acordada y ejecutada por una mayoría de los trabajadores en una o varias empresas, establecimientos o lugares de trabajo como ejercitadas como medios de presión contra uno o varios empleadores con el objeto de obligarlos a que acepten sus peticiones de carácter económico social y jurídico planteadas por el grupo.”¹⁶

Definición de la huelga legal, esta definición deriva de lo que para efecto establece el Artículo 239 del Código de Trabajo, que: ... “huelga legal es la suspensión legal 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, 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”.

¹⁵ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 367.

¹⁶ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 13.

3.1.3. Clases

Por el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco atendiendo a sus requisitos se clasifican:

- **Huelga legal**

Es aquella cuya definición y requisitos para poder declararla están plenamente establecidos en los Artículos 239 ya citado anteriormente y en el 241 del Código de Trabajo, los cuales se detallan como complemento de la definición anterior:

- Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239 párrafo primero;
- Agotar los procedimientos de conciliación.
- Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren 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 de incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

- **Huelga ilegal**

Es aquella que no llena los requisitos que establece el Artículo 241 del Código de Trabajo. El autor de la presente tesis aclara que el Artículo 239 del mismo cuerpo legal indica que la huelga ilegal es aquella que no llena los requisitos que establece el Artículo 238 el cual ya se encuentra derogado.

Por el ordenamiento jurídico laboral, atendiendo a los hechos que la motivan se clasifican en:

- **Huelga justa**

Es aquella cuyos hechos que la motivan son imputables al patrono por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder.

- **Huelga injusta**

Es aquella en la cual no concurre ninguno de los requisitos declarados en la huelga justa del Artículo 241 del Código de Trabajo.

Por el ordenamiento jurídico laboral atendiendo a los trabajadores que participan en la huelga se clasifican:

- **Generales**

Es aquella huelga en la cual pueden comprender a todas las profesiones, a la mayor parte de ellas o a los componentes de una determinada profesión.

- **Parciales**

Es aquella huelga que está reducida a un establecimiento, a determinada industria, a una rama de actividades u oficio en concreto.

Atendiendo a la forma de realización de la huelga se clasifican en:

- **Huelga de hecho**

Es aquella que realizan los trabajadores sin haber cumplido con los requisitos que la ley establece, haciendo la diferencia de la huelga injusta porque ésta se lleva a cabo sin ni siquiera interponer ante los juzgados de trabajo el pliego de peticiones, sino

únicamente es acordada por un grupo de trabajadores que creen estar en derecho para presionar al patrono con el objeto de que éste les conceda mejoras económicas y sociales. Esta es utilizada con frecuencia en Guatemala y la misma para que sea declarada ilegal el patrono debe tramitar la cuestión en forma de incidente y a petición de parte con la característica que el periodo de prueba es de cinco días de conformidad con lo que para el efecto establece el Artículo 394 cuarto párrafo Código de Trabajo, teniendo como consecuencia esta declaratoria del juez el de poder despedir a los trabajadores que han participado en el movimiento sin responsabilidad de su parte, siempre que se den por terminados los contratos de trabajo dentro del plazo de veinte días tal y como lo establece el Artículo 244 del mismo cuerpo legal.

- **Huelga de trabajo desganado o lento**

Este tipo de huelga consiste en que los trabajadores no abandonan el centro de producción o de trabajo, pero realizan su actividad no de forma acostumbrada, sino que lo hacen lentamente, tratando de que el tiempo transcurra con la finalidad de desorganizar y reducir la producción. Esta clase de huelga es conocida como la resistencia pasiva colectiva en la que solo se aparenta trabajar o se trabaja pero disminuyendo la producción.

- **Huelga simbólica**

Es aquella que no constituye normalmente abandono de labores ni del local en el que los trabajadores prestan sus servicios, sino que se deja de trabajar un lapso de tiempo y tiene por objeto hacer saber al patrono por parte de los trabajadores la decisión de recurrir a la abstención total del trabajo si no son concedidas sus pretensiones.

- **Huelga de brazos caídos o cruzados**

Es aquella huelga que consiste en que los trabajadores cumplen con un horario de trabajo o sea la jornada establecida entre las partes pero con la diferencia que se mantienen en sus puestos de trabajo sin realizar la prestación de servicios a la que están obligados.

3.2. Paro

El termino paro o lock out es de origen inglés, se compone de lock que significa cerradura y out, que significa fuera, y que unificada la denominación significa cerrado para fuera o cerrar la puerta, lo que como un medio de defensa para el patrono, equivale a cerrar la puerta de la industria, empresa o local donde se realizan labores, para impedirles la entrada a los trabajadores; sirve para designar la huelga empresarial. Se emplea como un arma de lucha para mejorar su propia situación económica frente a la adquirida. Lo que constituye un alto para los trabajadores con desocupación por parte del empleador del centro de producción.

3.2.1. Conceptos

El tratadista Guillermo Cabanellas expone que lock out se entiende como “acción concertada y colectiva de los patronos de negar trabajo a los trabajadores de ellos dependiente, y al mismo tiempo y como consecuencia suprimirles el salario, se trata con ello de modificar coactivamente o de mantener las condiciones laborales establecidas y acordadas.”¹⁷

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 769.

Otro concepto la manifiesta el profesor Ernesto Krotoschin que el lock out, consiste en “que uno o varios empleadores no ocupan a sus trabajadores o no en que éstos presten sus servicios, y al mismo tiempo éste se niega a pagarles remuneración.”¹⁸

Para el doctor Manuel Ossorio, en su diccionario jurídico que paro es “la suspensión o término de la jornada industrial o agrícola y en otro sentido interrumpe con el de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte del patrono o empresarios en contra posición a la huelga de operarios.”¹⁹

De conformidad con el Artículo 245 del Código de Trabajo, paro legal es” la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o varios 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”.

3.2.2. Clases

- **Legal**

Es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o varios 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.

¹⁸ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo**. Pág. 349.

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.717.

- **Ilegal**

Es el que no llena los requisitos que establece, es decir que no tenga como finalidad intereses económicos, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores de conformidad con lo estipulado en la misma norma legal, todo lo anterior se encuentra regulado en los Artículos 245, 239, 250 del Código de Trabajo.

- **Forzoso**

Es el que se refiere a la carencia de trabajo por causas independientes de la voluntad del obrero y a veces, de la del patrono o empresario, éste proviene de una desocupación y representa un grave problema económico y social para todos los países que se encuentran en esa situación.

3.2.3. Características

- El cierre material de las instalaciones de la fábrica, establecimiento o lugar de trabajo, con negativa del empresario a facilitar el trabajo o actividades a los trabajadores del él dependiente.
- Que el cierre del centro de producción o de las instalaciones sea por decisión voluntaria y expresa del patrono.
- Que el cierre sea temporal y pacífico que tenga por objeto la defensa de los intereses económicos del empleador, ejerciendo presión sobre todos los trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. De los conflictos de Trabajo

4.1. Antecedentes y Terminología

La voz conflicto es utilizada en el ámbito de derecho, como una forma de designar posiciones antagónicas, de conformidad con su origen etimológico deriva del latín *conflictus* que a su vez tiene su origen en *confligere* que significa combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene una similitud con otro que cita el diccionario de la Real Academia Española, como lo es el de coalición, que tiene su origen de la palabra *colisio* derivado de *collicere* que significa chocar o rozar.

Utilizado el conflicto como sinónimo de combate, en su punto más fuerte, cabe mencionar que este termino se utiliza para designar las pugnas que se producen en el derecho laboral de trabajo, reveladora de posiciones e intereses antagónicos, siendo estos intereses opuestos el origen de la lucha, lo que conduce a tomar una actitud de combatir.

En tal generalidad de estas divergencias originales entre trabajadores y empleadores con motivo de la prestación laboral, el objeto consiste en una ventaja o en la restauración de intereses como beneficiosa. Por eso se estima conveniente indica, que conflicto de trabajo es la discusión larga o minuciosa que realiza el patrono y trabajadores en virtud a sus intereses en pugna, para la obtención de beneficios y mejoras para sus gremios.

4.2. Naturaleza jurídica

De lo expuesto por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su libro titulado “Derecho Colectivo de Trabajo” se indica que dentro de un conflicto de trabajo se dan dos tipos de naturaleza jurídica una intrínseca y otra extrínseca, las cuales consisten en:

- **Intrínseca**

- Que el derecho de trabajo es un estatuto para los hombres a diferencia del derecho civil el cual es esencialmente un derecho de cosas.
- Que en una contienda de trabajo se despersonaliza a las partes, ya que genéricamente y por su valor potencial, se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, ya que dentro de las mismas lo que ésta en juego es la persona humana, a diferencia de lo que ocurre en el derecho privado en donde la lucha es de carácter individual y eminentemente patrimonial.

- **Extrínseca**

- La repercusión que tienen éstos dentro del medio social, ya que éstos solo actúan en beneficio de un interés particular.
- Se hace presente al juez el interés de la clase trabajadora en la suerte de cada uno de los miembros.

4.3. Conceptos

El doctor Manuel Ossorio, en su diccionario jurídico manifiesta que conflicto colectivo de trabajo son: “los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores.”²⁰

El doctor mexicano Mario de la Cueva sostiene que “los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos y únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”²¹

El profesor Ernesto Krotoschin expone: “conflicto de trabajo se entiende por las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral.”²²

Manuel Alonso García manifiesta que conflicto de trabajo es” 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.”²³

El ponente investigador después de analizar los conceptos indicados anteriormente, propicia un concepto de conflicto de trabajo e indico que son todas aquellas controversia que se producen entre patronos y trabajadores, como consecuencia de la defensa de sus intereses, dentro de una relación de trabajo y que se plantea por las partes de un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

²⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.215.

²¹ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág.420.

²² Krotoschin, Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 564.

²³ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho de trabajo.** Pág.175.

4.4. Clasificación

Los conflictos colectivos de trabajo se clasifican de la siguiente manera:

- **doctrinariamente**

- Conflicto de derecho; estos son aquellos que se tramitan por medio de la vía jurisdiccional. En nuestra realidad jurídica social son aquellos que se plantean y se tramitan ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

- Conflicto de intereses; estos son aquellos que se tramitan ante la vía administrativa y que casi siempre son de una acción directa, por una de las partes en controversia. En nuestra realidad social son aquellos que se tramitan ante la Inspección General de Trabajo cuando alguna de las partes toma una medida de presión para la solución del conflicto.

- **Legalmente**

- Conflictos individuales: Son aquellos en que se discute por la vía judicial la aplicación de una norma preexistente en derecho laboral, a un caso concreto, sometido a conocimiento del órgano jurisdiccional.

- Conflictos colectivos; Son aquellos que no afectan la aplicación de una norma jurídica, sino lo que afecta es la modificación o implementación de normas reguladoras de condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios u otra clase de beneficios.

CAPÍTULO V

5. Del Arbitraje

5.1. Conceptos

La palabra arbitraje proviene etimológicamente del latín “Arbiter-Itri” que significa el que puede decir o hacer una cosa sin dependencia de otros.

El autor Guillermo Cabanellas expone que 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.”²⁴

Por su parte el tratadista Ernesto Krotoschin en su libro, manifiesta que “el arbitraje es un método que suple el entendimiento de las partes y reemplaza el acuerdo entre ellas por una decisión del conflicto que proviene directamente del tercero.”²⁵

Por su parte otro reconocido autor Manuel Alonso García indica que el arbitraje es “aquella institución destinada a resolver un conflicto individual o colectivo planteado entre sujetos de una relación de derecho y consistente en la designación de un tercero –árbitro- cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.”²⁶

Otro concepto de arbitraje es el que indica el laboralista guatemalteco Mario López Larrave en su libro denominado “ El arbitraje en Centro América” que es “es el procedimiento por el cual cierta clase de controversia (conflictos colectivos económicos sociales) se somete por disposición de las partes, o de la ley, al conocimiento y decisión

²⁴ Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 546.

²⁵ Krotoschin Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 345.

²⁶ Alonso García, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 215.

de un organismo que actúa como tercero; decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente.”²⁷

Otro concepto de arbitraje se encuentra en el diccionario jurídico de Manuel Ossorio, en que manifiesta que es “la acción y facultad de resolución confiada a un arbitro a través de un juicio arbitral y que se adopta como procedimiento dictando un laudo árbitral como resolución al conflicto entre las partes.”²⁸

5.2. Naturaleza jurídica

Se puede indicar que el arbitraje se encuentra dentro del derecho público y el derecho privado, debido a que el árbitro en su aplicación y alcances como una institución puramente del derecho de trabajo abarca en determinados momentos esferas de las ramas indicadas, debido a que la controversia se somete al conocimiento de un tribunal, tal es el caso en nuestra legislación cuando se somete el arbitraje a conocimiento del órgano jurisdiccional, el cual es sometido a un juez de primera instancia de trabajo y previsión social es por esto que el arbitraje se convierte en público por que el Estado interviene por medio de su organismo, pero el arbitraje se convierte en privado en virtud que cuando se somete a consideración de un tercero el cual es fuera de los órganos del Estado (un tercero como amigable componedor) para la solución de la controversia sometida a su conocimiento de las partes voluntariamente por ésta .

²⁷ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 98.

²⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.96.

Si bien es cierto que el arbitraje se parte del orden privado de un país en algún momento se convierte en público en virtud que el criterio de nuestro derecho de trabajo está catalogado y reconocido como una rama puramente del derecho publico.

5.3. Elementos

- Es un procedimiento reconocido en la ley; esto quiere decir que para que se pueda realizar la solución de un conflicto de trabajo, por medio de la figura del arbitraje éste debe de estar regulado en una ley.
- Conocen una o varias personas ajenas al conflicto colectivo de trabajo; éste es el elemento como más importante del arbitraje en virtud que el conflicto es sometido a conocimiento de una tercera personal ajena al conflicto llamado como un amigable componedor, y que por medio de su intervención el conflicto se resuelve.
- Es producto de una conciencia y experiencia de los pueblos; este elemento se da en virtud que es la clase trabajadora la que trata de resolver su conflicto o mejoras de trabajo por medio del arbitraje.
- Es un proceso jurídico cuando es resuelto por un tribunal de iuris, y es un proceso de equidad cuando es resuelto en conciencia. En el primer caso se estima que el conflicto en determinado tiempo se convierte en judicial en virtud que es el estado el que intervine por medio de su órgano de administrar justicia, y en el segundo caso se da cuando el conflicto es resuelto por medio de la vía voluntaria y éste es conocido por un tercero que no es parte del órgano jurisdiccional.

5.4. Clasificación

La institución del arbitraje es una institución del derecho colectivo de trabajo bastante amplia, investigada desde varios puntos de vista, pero en el campo del

derecho laboral interesan fundamentalmente dos aspectos muy importante, por lo que se clasifica de la siguiente manera:

Atendiendo a lo dispuesto en el Código de Trabajo:

- **Arbitraje voluntario**

Previo a realizar un breve análisis del arbitraje voluntario se pueden realizar las siguientes conceptualizaciones de arbitraje potestativo,

El autor Manuel Ossorio en su diccionario jurídico da un concepto de arbitraje al indicar que es “la aceptación que las partes hayan asignado al árbitro, quien suele campear de una gran libertad para resolver, de conformidad con sus atribuciones y de los conflictos sometidos a su conocimiento”.

Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversia (conflictos colectivos económico-sociales) se somete a disposición de las partes al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos.

Al respecto el laboralista guatemalteco manifiesta que el arbitraje voluntario es “contraído anticipadamente por el contrato o convenio o compromiso, cualesquiera que sea el documento que lo contenga, debido a que esta modalidad se presta a que se restrinja el derecho de huelga, entre otros derecho para los trabajadores”

El autor de la presente tesis coincide en que la figura del arbitraje no puede imponerse a las partes, si no que debe de enmarcarse como un procedimiento alternativo cuya aplicación debe de estar sujeto a elección por unanimidad de las partes y que éste se convierta en obligatoria en virtud de no haber sido posible culminar la obtención de las mejoras e intereses, y en definitiva la obtención de una huelga justa y legal.

- **Arbitraje obligatorio**

Para Guillermo Cabanellas, en su diccionario de derecho usual el arbitraje es " toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto, integrado para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero atendándose a derecho o justicia"

Es un procedimiento por el cual cierta clase de controversia (conflictos colectivos económico-sociales) es sometida a conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero por disposición de la ley, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efecto eminentemente normativo.

Al respecto de esta clase de arbitraje el maestro Mario López Larrave señala que: "El comité de libertad sindical del consejo administración del trabajo, y en la doctrina que ha venido sustentando en sus decisiones prácticamente acepta el arbitraje obligatorio siempre que no atente contra el derecho de la huelga y por lo consiguiente la libertad sindical, es decir en los casos de servicios esenciales o en la función pública, en donde esté vedada la posibilidad de acudir a la huelga, recomendando para estos casos el procedimiento de conciliación y arbitraje adecuados y de una forma imparcial"

Después de la valiosa expresión del connotado laboralista, el autor de la presente investigación de campo puede indicar que la figura establecida para el arbitraje tiene un carácter de excepcional, y que de ninguna forma se puede suplantar la existencia de otro derecho como lo es el derecho de huelga, que aun en circunstancias muy calificadas no es mutilado sino únicamente limitado, a fin de asegurar los efectos de terceros.

De acuerdo a las reglas de su procedimiento:

- **Arbitraje ad-hoc**

Es el normalmente previsto, de manera informal, como medio de solucionar una eventual controversia derivada de una relación jurídica. En estos casos, la materia sujeta a arbitraje, en su procedimiento y la norma a aplicar es resuelto y diseñado posteriormente a través de un acuerdo especial.

- **Arbitraje administrativo**

Es aquel que se desarrolla en el marco de una convención intergubernamental o de un estatuto privado predeterminado, éste es conocido como arbitraje institucional, se diferencia del arbitraje ad-hoc, ya que éste es más laborioso y lento para poner en marcha. Sin embargo a menudo las partes mantienen la ilusión de controlar mejor el procedimiento y la elección de los árbitros en el arbitraje ad-hoc.

Según la nacionalidad de las partes el arbitraje puede ser:

- **Arbitraje nacional**

Es aquel arbitraje en el cual las partes son de la misma nacionalidad, su domicilio se encuentra en el mismo país y la legislación aplicada al fondo del litigio es la del país de las partes en conflicto. Por consiguiente, la celebración del arbitraje también se lleva a cabo en el mismo país.

- **Arbitraje internacional**

Es cuando las partes en un acuerdo de arbitraje, al momento de su celebración, tienen sus domicilios en países diferentes o cuando el lugar del arbitraje, si éste se ha determinado en el acuerdo de arbitraje o con arreglo de acuerdo de arbitraje esta situado fuera del estado en el que las partes tienen sus domicilios. Asimismo cuando el

lugar del cumplimiento de una parte sustancial de las obligaciones de la relación comercial o el lugar con el cual el objeto del litigio tenga una relación mas estrecha, se encuentre situado fuera del Estado en que las partes tienen su domicilio y cuando las partes han convenido expresamente en que la cuestión objeto del acuerdo de arbitraje está relacionado con más de un Estado.

Según las normas que regirán la solución del fondo del asunto:

- **Arbitraje de derecho**

Cuando las partes deciden que debe de fallar o resolver de conformidad a las leyes, de nuestro país, pero los árbitros deben tener la calidad de abogados.

- **Arbitraje de equidad o amigables componedores**

Los árbitros no se encuentren obligados a decidir en base a las normas de derecho sino que pueden realizarlo en conciencia o según su leal saber y entender, y ésta calidad de árbitro la puede desempeñar cualquier persona independientemente de la profesión que ésta tenga.

5.5. Objeto y finalidad

Tanto en la legislación como en la doctrina el objetivo principal del arbitraje, de manera encubierta pretende eliminar la huelga como el medio de defensa de los trabajadores para obtención de sus mejoras salariales, es por esta forma que resulta la desconfianza por parte del grupo de trabajadores hacia esta institución, debido a esa dependencia económica a la injusticia social y la mala distribución de los medios de producción que existe en nuestro país, determina que la huelga es un medio de defensa por parte de los trabajadores que pueden exigir sus mejoras, lo que viene a perjudicar a la institución.

El arbitraje como finalidad esencial es mantener un equilibrio entre los factores de producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Sin embargo las organizaciones laborales en nuestro país manifiestan que la normativa del procedimiento del arbitraje, tienen por objeto impedir el derecho de huelga de los trabajadores como un medio de defensa, por lo cual el sector poderoso lo que pretende es sustituir la huelga por un arbitraje de forma obligatoria generalizado, lo cual pone en evidencia que su finalidad y objetivo principal es destruir el movimiento de huelga de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

6. El arbitraje como un procedimiento para la resolución del conflicto colectivo económico-social

6.1. El arbitraje obligatorio

El Arbitraje obligatorio procede cuando se califica de legal una huelga o un paro y no se estalla en el término establecido, o sea de 20 días para la huelga legal y 3 días para el paro legal, de conformidad con el Artículo 395 del Código de Trabajo.

Cuando se trate de trabajadores campesinos en tiempo de cosecha, y los trabajadores del transporte. Artículo 243 del Código de Trabajo c) Cuando se solicite la calificación de legalidad o ilegalidad de una huelga, una vez agotado el trámite de la conciliación, no se llegare obtener en el recuento las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores de una empresa. Artículo 241, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso, pero siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta, es decir, mitad mas uno.

Cuando han sido resueltos los impedimentos, el Tribunal permanente de arbitraje, se declara competente, dicta sentencia dentro de los quince días posteriores y durante este término no cabe recurso alguno, ni para autos, ni para providencias.

En el caso de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará acta, con los mismos requisitos del memorial anterior. Artículo 398 del Código de Trabajo. El Tribunal de arbitraje, tanto en el arbitraje potestativo, como en el obligatorio dentro del plazo de quince días puede citar a las partes, para oír a sus delegados, separada o conjuntamente, los interrogará para aclarar los puntos que juzgue necesarios, ordenará

cualquier diligencia que estime conveniente, de oficio o a petición de parte, incluyendo pruebas, dictámenes técnico-económicos del Ministerio de Trabajo o de otras Instituciones, sobre la o las materias sometidas a su consideración. Artículo 402 del Código de Trabajo, sobre este particular levanta un acta en donde se indica los puntos que se han sometido a su consideración, para los dos casos de arbitraje el trámite es el mismo, sólo varía en el momento inicial.

TRÁMITE

El juez procede dentro de las 24 horas a integrar el tribunal de arbitraje que es igual al tribunal de conciliación, la resolución y excusas son iguales al tribunal de conciliación y una vez resueltos los impedimentos el tribunal se declara competente y dicta su laudo arbitral dentro de los 15 días que se declara competente y en esta resolución de competencia convoca a las partes conjuntamente o separadamente y son hábiles todos los días y horas y en este momento las partes pueden hacer la exposición de sus puntos de vista, cuando el tribunal los oye en forma separada, dentro de éste período de 15 días a petición de parte o de oficio realiza todas las diligencias oportunas y necesarias. La sentencia se llama Laudo arbitral y resuelve por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas y sociales que la ley imponga o determine y que están entregadas a la voluntad de las partes en conflicto, en cuanto a estas últimas puede resolver el tribunal con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, parcial o totalmente a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Las cuestiones de hecho son competencia de los vocales y las de derecho son competencia del Juez, cuando los vocales no se ponen de acuerdo, resuelve la discordia el presidente del tribunal. Por separado se deja constancia en el fallo de las causas principales que han dado origen al conflicto, las recomendaciones para subsanarlas, para evitar en el futuro esta clase de problemas, así como de las omisiones o defectos que se encuentren en la ley o en sus reglamentos. Artículo 403 del Código de Trabajo.

ELEMENTOS DE LA SENTENCIA COLECTIVA O LAUDO ARBITRAL

- 1) Tribunal permanente de Arbitraje, constituido en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión social, lugar y fecha.
- 2) Nombre de las partes y su domicilio y vecindad
- 3) Nombres y apellidos de los delegados o representante de las partes.
- 4) Objeto del conflicto: Suscripción de un Pacto Colectivo o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- 5) Naturaleza (conflicto colectivo económico social)
- 6) Exposición de hechos o resultas, que contiene párrafos separados:
 - Hechos de la parte que promovió el conflicto
 - Hechos expuestos por la parte emplazada

- Resumen de las discusiones habidas en la fase de la vía directa y en la fase conciliatoria.
- Hechos sujetos a prueba
- Lo que resulte de las pruebas aportadas (es una especie de historia del conflicto)

CONSIDERANDOS

Para cada una de las situaciones sometidas al conocimiento del tribunal, sobre aspectos de hechos y aspectos de derecho, o sea las razones que asisten al tribunal de arbitraje, para fundar sus resoluciones, se valora la prueba, se indican los fundamentos legales si los hubiera.

RESOLUCIONES (ES EL POR TANTO)

- 1) Se indica concretamente las prestaciones o condiciones de trabajo que deben de privar en la empresa donde se ha promovido el conflicto.
- 2) Se deja constancia de las causas que han originado el conflicto.
- 3) Se hacen las recomendaciones que se estimen oportunas para evitar conflictos futuros.
- 4) Se deja constancia expresa de los defectos encontrados en la ley para regular el arbitraje.

Es. Presidente, Vocales, Secretario.

MODELO DE UN LAUDO ARBITRAL O SENTENCIA COLECTIVA EN PRIMERA INSTANCIA.

J.No 480-94.Sria.Not.2o. JUZGADO SEXTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL PERMANENTE DE ARBITRAJE, Guatemala ocho de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.-----

Para proferir el LAUDO ARBITRAL correspondiente, se realizan un análisis al Juicio Colectivo de Carácter Económico Social iniciado por xx, en su calidad de delegados del Comité Ad-hoc de los trabajadores coaligados de la Empresa en contra de la mencionada Empresa..... Actuaron como delegados por parte de la Empresa emplazada los señores Posteriormente el señorfue sustituido por el Ingeniero..... Asesoró al Comité Ad-hoc el Abogadoy a la delegación patronal el Abogado Las dos delegaciones acreditaron su personería de conformidad con la ley. La delegación obrera señaló para recibir notificaciones la oficina situada en, la parte patronal la oficina situada Del estudio de los autos se desprenden los siguientes resúmenes.-----

I.- El nueve de octubre del año próximo pasado se presentaron los representantes legales de los trabajadores coaligados de la Empresa..... ante el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social por escrito, planteando el Conflicto Colectivo de carácter Económico Social contra la Entidad habiendo acompañado los interesados los documentos necesarios para acreditar su representación como delegado de los trabajadores, solicitaron que se les reconociera su personería y que se tuviera por planteado el conflicto para el solo afecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirles el ejercicio de sus derechos. El referido Tribunal, en la misma fecha, hizo las prevenciones respectivas, teniendo por planteado el conflicto y mandó los antecedentes a la Presidencia del Organismo Judicial para los

efectos de su distribución. Con fecha trece de octubre del año próximo pasado la Presidencia del Organismo Judicial designó en definitiva al Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, para que conociera el conflicto. Con fecha dieciséis de octubre del año en curso, la entidad emplazada, por medio de su Representante Legal indicó que renunciaba a la negociación en la vía directa, nombrando a la vez la delegación patronal, circunstancia por la cual el Tribunal con fecha veintidós de octubre del año pasado, procedió a integrar el Tribunal de Conciliación, nombrando a los señores.....como representantes Obrero y Patronal respectivamente. Por una serie de excusas invocadas por los Vocales representativos de la parte patronal que figuran en la lista elaborada por la Corte Suprema de Justicia, el cinco de febrero del año en curso, se integró el Tribunal de Conciliación con los señores.....como representantes obrero y patronal respectivamente, bajo la Presidencia del Juez Sexto de Trabajo y Previsión social y Secretario del mismo; dicho Tribunal se declaró competente el nueve de febrero del año en curso y convocó a las delegaciones de las partes para la comparecencia respectiva, la cual se llevo a cabo el once del mes y año aludido a partir de las ocho horas con treinta minutos. En esa oportunidad después de oír a las partes, el Tribunal de Conciliación señaló la audiencia del día dieciocho de febrero del año en curso, a las ocho horas con treinta minutos, en virtud de que la delegación de los trabajadores aceptó las propuestas hechas por la parte demandada, pero las mismas serían sometidas a la Asamblea General, por haberseles otorgado a los mismos poderes ad-referéndum. En la audiencia señalada, los delegados del Comité Ad-hoc manifestaron que la Asamblea General no aceptó las propuestas hechas por la parte emplazante, proponiendo la discusión del pliego de peticiones en la vía directa, la parte patronal manifestó que no aceptaba la decisión de la Asamblea y acepta discutir en la vía

directa, siempre que los trabajadores desistieran del emplazamiento, lo que no aceptó el comité Ad-hoc. Por lo anterior, el Tribunal de Conciliación procedió a deliberar y a formular sus recomendaciones. La delegación de los trabajadores manifestó que no aceptan las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Conciliación y los delegados de la parte patronal manifestaron que aceptan las recomendaciones, con excepción de la recomendación que se refiere a que las horas extraordinarias laboradas se cubran con veinticinco por ciento más del señalado por el Código de Trabajo y la recomendación que se refiere a la creación de un centro deportivo y en relación con la recomendación que se refiere a la ampliación del servicio de transporte, para los trabajadores que residen en se aceptó, previo el análisis de la población laboral que reside en aquel sector, para establecer su necesidad. El Tribunal de conciliación, en virtud de que los delegados de la parte laborante rechazaron en su totalidad las recomendaciones formuladas por el Tribunal de Conciliación y dado el condicionamiento expuesto por los delegados de la parte patronal, en la fecha indicada dio por concluida su intervención en el presente convenio colectivo.-----

El diecinueve de febrero del año en curso, los delegados de la parte trabajadora solicitaron que, en virtud de haber fracasado las pláticas conciliatorias el Tribunal se pronunciara sobre la legalidad de su movimiento y se resolvió que previamente a resolver, para establecer si los trabajadores que apoyan el movimiento constituyen por los mismos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la Empresa se oficie a la Inspección General de Trabajo, para que practique el recuento, quien practicó el recuento respectivo y se comprobó que los trabajadores no constituyeron dichas dos terceras partes de las personas que trabajan en la Entidad y que apoyan el movimiento de huelga. En vista del resultado del recuento, con fecha quince de marzo del año en

curso, el tribunal dictó un auto declarando: a) SIN LUGAR EL MOVIMIENTO DE HUELGA planteado por en su calidad de Delegados del Comité Ad-hoc de los trabajadores coaligados de la Entidad....., por las razones consideradas; b) Como consecuencia, NO SE AUTORIZA EL MOVIMIENTO DE HUELGA. Con fecha veintitrés de marzo del año en curso, la Honorable Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social aprobó el auto llegado en consulta. Con fecha veintisiete de abril del año en curso, el Tribunal convocó a las partes con el objeto de acudir al Arbitraje obligatorio, para dicho efecto señaló la audiencia del día tres de mayo del año en curso, a las nueve horas, para que manifestaran los motivos de su divergencia; los puntos sobre las cuales están de acuerdo; y, la designación de tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos, señalando los respectivos lugares para recibir notificaciones. Al llevarse a cabo la audiencia, las partes confirmaron a sus respectivas delegaciones, a excepción de uno de los delegados de la parte patronal, sustituyéndose al señor.....Por el Ingeniero ... , por una parte la delegación de los trabajadores expresó que los motivos de su divergencia con la parte patronal, estriban en los aspectos contenidos en los artículos segundo, cuarto, quinto, sexto, octavo, noveno, doceavo, treceavo del pliego de peticiones, en cuanto a los puntos sobre los cuales están de acuerdo son los establecidos en los artículos: primero, tercero, séptimo, décimo, onceavo del pliego de peticiones. La parte patronal manifestó que en cuanto a las divergencias estriban en el desacuerdo existente en los referente a la recomendación que se refiere al aumento del veinticinco por ciento del tiempo extraordinario laborado, así como los programas fijos para trabajar dicho tiempo extraordinario; la creación del complejo deportivo solicitado por los trabajadores, la recomendación que se refiere a la ampliación del servicio de transportes y lo referente a

la discusión en la vía directa, de un convenio sin que se levanten las prevenciones formuladas, la vigencia del convenio que se pudiera firmar que estima que debe ser de tres años. Que con respecto a los puntos en las que hay acuerdo, la delegación patronal, estimó que no existe ninguna divergencia. Con fecha cinco de mayo del año en curso, se convocó al tribunal permanente de arbitraje de acuerdo con la ley, quedó integrado el Tribunal de Arbitraje en la forma siguiente Presidente Juez Sexto de Trabajo y Previsión Social; vocales permanentes, señores....., representantes, obrero y patronal respectivamente y como el señor..... Secretario del Tribunal. Con fecha quince de junio del año en curso, el Tribunal permanente de Arbitraje, se declaró competente. Se convocó a las delegaciones de las partes a fin de oír las conforme a lo establecido en el Artículo 402 del Código de Trabajo y señaló la audiencia correspondiente. Las exposiciones de las partes fueron oídas en la audiencia del día dieciséis de junio del año en curso, en la cual manifestaron sus puntos de vista y ofrecieron sus medios de prueba. Con fecha veinte de junio del año en curso el Tribunal dictó resolución mandando recabar dictamen técnico económico al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a la Universidad de San Carlos de Guatemala, sobre los siguientes extremos:

- a) Aumento del costo de vida del trabajador en el Departamento de Guatemala, durante el período comprendido de mil novecientos noventa a mil novecientos noventa y cuatro;
- b) Estudio sobre la situación económica de la Empresa.....; c) Sobre recomendación de medidas para mejorar la situación de la Empresa, fijándoseles para el efecto el término improrrogable de diez días, contados a partir de la fecha de la notificación. con fecha ocho de julio del año en curso, se recibió el informe rendido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no así el de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien por medio del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales indicó que no podía rendir

el informe solicitado y que se concediera prórroga para rendirlo, a lo que el Tribunal de Arbitraje no accedió.-----

CONSIDERANDO: El Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo es la convención escrita establecida entre uno o mas empleadores de una organización patronal, por una parte, y una o varias organizaciones obreras de cualquier naturaleza, por otra parte con objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo, y, en ciertos casos, reglamentar otras cuestiones que afectan los trabajadores, puede surgir a la vida jurídica o sea mediante la negociación directa entre empresa y un comité Ad-Hoc, por la presión ejercida por un movimiento huelguista, o bien, finalmente, por la imposición imperativa que de él haga el tribunal privativo competente (el de arbitraje). Del estudio de lo actuado, se desprende que no hay ningún acuerdo entre las partes, respecto al pliego de peticiones planteado por el Comité Ad-hoc respectivo, ya que los que aceptan los trabajadores no los acepta la parte patronal y viceversa. Por otro lado, estima el Tribunal permanente de Arbitraje, que de los tres artículos en discordia, no existe ninguno de carácter puramente jurídico, pues son de naturaleza económico-social, como lo relativo a un aumento salarial, remuneración de horas extras, complemento por pagos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, inamovilidad de todos los trabajadores, licencias con goce de salario, duración del convenio colectivo; y otros son materia propia de la seguridad social como por ejemplo lo relativo al transporte a los trabajadores, reacondicionamiento y ampliación de vestidores que contarán con sus respectivas regaderas y sanitarios. Por tal motivo el fallo debe dictarse con entera libertad, apreciando el valor de la prueba según su leal saber y entender, y, debiendo en la parte declarativa del mismo indicar el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo como Ley profesional entre las partes artículos 1, 2, 3, 6,12, 14, 50, 51, 82, 88, 89, 94,

103, 126, 130, 131, 132, 134, 197, 198, 206, 209, 210, 214, 223, Inciso i), 283, 284, 285, 292, 293, 294, 295, 321 al 329, 374, 397, 402, 403, 412, 413 y el 4° Considerando del Código de Trabajo.-----

POR TANTO: Este Tribunal, con base en lo considerado, leyes citadas y lo que para el efecto determinan los artículos 141, 142, 143, de la Ley del Organismo Judicial, al resolver DECLARA EL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA Y EL COMITE AD-HOC DE LOS TRABAJADORES COALIGADOS DE LA MISMA.-----**ARTÍCULO PRIMERO, LAS PARTES:** La Empresa, y el grupo de trabajadores coaligados de la misma, que en adelante y para los efectos de interpretación del presente instrumento se denominará simplemente "LA EMPRESA" y el "COMITE AD-HOC", convienen en regular las condiciones de trabajo y relaciones que con ocasión del trabajo se den entre ellos mediante la suscripción del presente Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, que para sus efectos e interpretación se denominará simplemente "EL CONVENIO"

ARTÍCULO SEGUNDO; RECONOCIMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES; La Empresa conviene en reconocer a los miembros del Comité Ad-hoc como los únicos representantes del grupo coaligado, mientras no exista un sindicato que defienda sus intereses económicos y sociales. **ARTÍCULO TERCERO:**

AMBITO PERSONAL TERRITORIAL Y TEMPORAL. El presente convenio rige como ley profesional para todos los trabajadores que suscriban el presente convenio, a quienes tengan contrato de trabajo con la empresa en el momento de suscribirse y los que en el futuro así lo hagan. Su aplicación se hará en todos los centros de trabajo que tiene la empresa para el desarrollo de sus funciones productivas y los que en el futuro instale. La vigencia del presente convenio será de dos años contados a partir de la

fecha en que quede vigente el presente laudo. **ARTÍCULO CUARTO PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS:** La empresa queda obligada a otorgar como mínimo, un aumento del diez por ciento de los salarios que devengan actualmente los trabajadores a partir del uno de enero dey de otro diez por ciento a partir del uno de enero de mil novecientos y....., según las posibilidades económicas de la Empresa. **ARTÍCULO QUINTO: HORAS EXTRAS:** La empresa queda obligada, acorde con lo prescrito por la ley a continuar pagando las horas extras que laboren en la forma determinada por la misma. **ARTÍCULO SEXTO: CUMPLIMIENTO POR PAGO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL:** La Empresa se compromete a cumplir con las disposiciones reglamentarias del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en relación a cubrir el complemento de los salarios que dicha Institución no cumpla.- **ARTÍCULO SÉPTIMO: COMEDOR:** La Empresa queda obligada a proporcionar un comedor adecuado para los trabajadores, que cuente con construcción techada, piso, ventilación, así como mesas y sillas para los comensales. **ARTÍCULO OCTAVO: ATENCIÓN MÉDICA:** La Empresa, en virtud de que todos los trabajadores gozan del servicio profesional médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, continuará en la misma forma en que lo ha venido haciendo. **ARTÍCULO NOVENO: TRANSPORTE A LOS TRABAJADORES:** La Empresa queda obligada a prolongar la ruta de los vehículos en que se transportan los laborantes hasta la plaza central establecida en la zona uno de la ciudad capital. **ARTÍCULO DÉCIMO: DEPORTES** La Empresa deberá mantener la cancha en condiciones adecuadas, tal como lo ha hecho a la presente fecha y seguir proporcionando a los equipos de la entidad los uniformes y pelotas, pagará directamente los gastos que los árbitros respectivos cobren por sus servicios. También accede a proporcionar transporte a los jugadores de fut-bol o

cualquier otro deporte para cumplir sus compromisos deportivos fuera de la planta, pero siempre dentro del territorio nacional. **ARTÍCULO ONCEAVO VESTIDORES:** La empresa queda obligada a continuar la situación de los vestidores en la misma forma en que lo ha venido haciendo, en cuanto a las instalaciones de duchas, sanitarios y vestidores, de acuerdo a las estipulaciones que al respecto existen y el reglamento general sobre higiene y salud en el trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **ARTÍCULO DOCEAVO: LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO.** La empresa deberá conceder seis días hábiles por matrimonio legal, dos días hábiles por el fallecimiento de padres, hijos, esposas, o convivientes; un día hábil por el fallecimiento de hermanos, dos días hábiles por nacimiento de hijos, en caso de que la empresa considere necesario ampliar estos permisos por condiciones de distancia, gravedad de la situación y complicaciones inesperadas lo hará a su discreción. para los miembros del comité Ad-hoc la empresa queda obligada a dar un máximo de seis permisos o doce horas al mes para uno de sus miembros cualquiera que fuere éste. **ARTÍCULO TRECEAVO: INAMOVILIDAD A LOS TRABAJADORES:** La empresa deberá otorgar inamovilidad únicamente a los miembros del Comité Ad-hoc, durante la vigencia del presente laudo, siempre y cuando los trabajadores no denuncien el laudo dentro del término que señala la ley. NOTIFIQUESE Y EXPANDANSE LAS COPIAS DE LEY.

RECURSOS

Ampliación y aclaración dentro de las 24 horas de haber sido notificados, apelación dentro de los tres días siguientes a la notificación.

TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA COMO CONSECUENCIA DE APELACION DE UN LAUDO ARBITRAL.

El laudo arbitral dictado por el Tribunal permanente de arbitraje es apelable, dentro de los tres días de notificado el mismo a las partes, una vez recibidos los autos por la Sala de Trabajo y Previsión Social, esta está obligada a dictar sentencia dentro de los siete días posteriores al recibo de los autos, salvo que la sala ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días, y posterior a estas diligencias dictar la sentencia definitiva.

MODELO DE SENTENCIA DEFINITIVA DICTADA POR LA SALA DE UN LAUDO ARBITRAL.

SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: Guatemala, trece de septiembre de mil novecientos noventa y-----
 E N A P E L A C I O N y con sus antecedentes, se examina el LAUDO ARBITRAL de fecha ocho de agosto del año en curso, referido por el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social constituido en Tribunal Permanente de Arbitraje, dentro del CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL planteado por, contra la Empresa....., en la cual el Juez de los autos, al resolver, DECLARA: "CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA Y EL COMITE AD-HOC DE LOS TRABAJADORES COALIGADOS DE LA MISMA.-----

ARTÍCULO PRIMERO: LAS PARTES: La Empresa, y el grupo de trabajadores coaligados de la misma, que en adelante y para los efectos de interpretación del presente instrumento se denominará simplemente "LA EMPRESA" y el "COMITE AD-HOC", convienen en regular las condiciones de trabajo y relaciones que con ocasión del

trabajo se den entre ellos mediante la suscripción del presente convenio colectivo de condiciones de trabajo, que para sus efectos e interpretación se denominará simplemente "EL CONVENIO"

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCIMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS

TRABAJADORES: La empresa conviene en reconocer a los miembros del Comité Ad-hoc como los únicos representantes del grupo coaligado, mientras no exista un sindicato que defienda sus intereses económicos y sociales. **ARTÍCULO TERCERO:**

AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. El presente convenio rige como

ley profesional para todos los trabajadores que suscriben al presente convenio, a quienes tengan contrato de trabajo con la empresa en el momento de suscribirse y los que en el futuro así lo hagan. Su aplicación se hará en todos los centros de trabajo que tiene la empresa para el desarrollo de sus funciones productivas y los que en el futuro instale. La vigencia del presente convenio será de dos años contados a partir de la fecha en que quede vigente el presente laudo. **ARTÍCULO CUARTO: PRESTACIONES**

SOCIALES Y ECONOMICAS: La empresa queda obligada a otorgar como mínimo, un aumento del diez por ciento de los salarios que devengan actualmente los trabajadores a partir del uno de enero dey de otro diez por ciento a partir del uno de enero de mil novecientos y....., según las posibilidades económicas de la Empresa. **ARTÍCULO**

QUINTO: HORAS EXTRAS: La empresa queda obligada, acorde con lo prescrito por la ley a continuar pagando las horas extras que laboren en la forma determinada por la misma. **ARTÍCULO SEXTO: CUMPLIMIENTO POR PAGO DEL INSTITUTO**

GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL: La Empresa se compromete a cumplir con las disposiciones reglamentarias del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en relación a cubrir el complemento de los salarios que dicha Institución no cumpla.-

ARTÍCULO SÉPTIMO: COMEDOR: La empresa queda obligada a proporcionar un comedor adecuado para los trabajadores, que cuente con construcción techada, piso, ventilación, así como mesas y sillas para los comensales. **ARTÍCULO OCTAVO: ATENCIÓN MÉDICA:** La empresa, en virtud de que todos los trabajadores gozan del servicio profesional médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, continuará en la misma forma en que lo ha venido haciendo. **ARTÍCULO NOVENO: TRANSPORTE A LOS TRABAJADORES:** La empresa queda obligada a prolongar la ruta de los vehículos en que se transportan los laborantes hasta la plaza central establecida en la zona uno de la ciudad capital. **ARTÍCULO DÉCIMO: DEPORTES** La empresa deberá proceder a mantener la cancha en condiciones adecuadas, tal como lo ha hecho a la presente fecha y seguir proporcionando a los equipos de la entidad los uniformes y pelotas, pagará directamente los gastos que los árbitros respectivos cobren por sus servicios. También accede a proporcionar transporte a los jugadores de fut-bol o cualquier otro deporte para cumplir sus compromisos deportivos fuera de la planta, pero siempre dentro del territorio nacional. **ARTÍCULO ONCEAVO: VESTIDORES:** La empresa queda obligada a continuar la situación de los vestidores en la misma forma en que lo ha venido haciendo, en cuanto a las instalaciones de duchas, sanitarios y vestidores, de acuerdo a las estipulaciones que al respecto existen y el reglamento general sobre higiene y salud en el trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. **ARTÍCULO DOCEAVO: LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO.** La empresa deberá conceder seis días hábiles por matrimonio legal, dos días hábiles por el fallecimiento de padres, hijos, esposas, o convivientes; un día hábil por el fallecimiento de hermanos, dos días hábiles por nacimiento de hijos, en caso de que la empresa considere necesario ampliar estos permisos por condiciones de distancia, gravedad de

la situación y complicaciones inesperadas lo hará a su discreción. Para los miembros del comité Ad-hoc la empresa queda obligada a dar un máximo de seis permisos o doce horas al mes para uno de sus miembros cualquiera que fuere éste. **ARTÍCULO TRECEAVO: INAMOVILIDAD A LOS TRABAJADORES**: La empresa deberá otorgar inamovilidad únicamente a los miembros del Comité Ad-hoc, durante la vigencia del presente laudo, siempre y cuando los trabajadores no denuncien el laudo dentro del término que señala la ley. NOTIFIQUESE Y EXPANDANSE LAS COPIAS DE LEY.

C O N S I D E R A N D O : Que el Derecho de Trabajo constituye una mínima de garantías sociales protectoras del Trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patrona, mediante contratación individual o colectiva de condiciones de trabajo; en consecuencia en el derecho laboral colectivo, debe estudiarse al trabajador en su realidad social y económica; sin olvidarse de la empresa, que como generadora de bienes, es fuente de trabajo y por lo tanto productora del salario, que beneficiará al trabajador; sin embargo en los procedimientos colectivos de carácter económico social, no puede substraerse a los principios fundamentales del Derecho Procesal, de que el que afirma está obligado a probar sus aseveraciones de hecho. A folio del trescientos treinta y tres al trescientos cincuenta y uno de la tercera pieza de primera instancia, obra el informe rendido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, solicitado por el Tribunal de Arbitraje, en donde aparece una tabla del costo de vida y poder adquisitivo interno del quetzal, de mil novecientos noventa y..., a abril de mil novecientos noventa y ... En dicha tabla, se anota que en abril de mil novecientos noventa y..., el poder adquisitivo del quetzal, es de dieciséis centavos, en relación con mil novecientos noventa y.. y la pérdida del poder adquisitivo del quetzal, a

esa misma fecha, es de ochenta y cuatro centavos, a partir también de mil novecientos sesenta y ..; es decir que la tasa inflacionaria del país es excesivamente alta y esto hace que el costo de la vida se haya elevado considerablemente y que los salarios sean insuficientes para los trabajadores; con base en este razonamiento, esta Sala trata de establecer la situación financiera de la empresa, en una forma real y objetiva y para el efecto dictó auto para mejor proveer para el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, entidad eminentemente técnica e imparcial, para que hiciera un estudio al respecto.- La entidad antes indicada hace un análisis de la emplezada, indicando que le sirvieron de base los Estados Financieros y demás informes que acompañó a su informe el director del Instituto, hace constar que los estados financieros cuentan con la firma del Contador Público y Auditor Profesional colegiado por lo tanto se trata de una contabilidad no auditada, así como que la Licenciada....., Gerente Financiero, no aceptó la responsabilidad de firmar dichos Estados Financieros, quedando el compromiso únicamente al Contador..... y solamente los estados financieros de mil novecientos noventa y..., aparecen firmados por el Gerente General, señor....., por lo que no pueden ser tomados como evidencia suficiente de lo que reflejan. Sigue diciendo que la situación difícil, como lo hacen presentar los empresarios y la que corroboró el Contador de planta y su Gerente Financiero, aunque éste último se negó a firmar los Estados Financieros, se convierte en el punto clave para validar o invalidar lo que reflejan sus informes, por lo tanto todas las premisas de las cuales parte el análisis, se tiene que la gestión no se justifica. Con los datos del reporte del crecimiento del pasivo laboral, se evidencia, dos cosas, uno, que los Balances Generales no reflejan razonablemente la situación financiera de la Empresa y, dos, que no han aplicado constantemente los principios de contabilidad

generalmente aceptados. Con respecto a los datos proporcionados del pasivo circulante, reflejan una irracionalidad en el manejo financiero, antes que una racionalidad. Después de hacer otras consideraciones similares a las anteriores, concluye: a) Que no se puede afirmar de acuerdo con la información proporcionada por la Empresa y de la cual solo se han examinado el comportamiento de las pérdidas y las ganancias, así como su pasivo circulante y no circulante, que percibe; que los Estados Financieros no reflejan razonablemente la situación de la misma y que probablemente se trata de Estados Financieros alterados, extremo que únicamente podrá demostrarse a través de un examen de sus operaciones minucioso y científicamente sustentado, lo que escapa a las posibilidades de ese Instituto y b) Que no se puede decir si la Empresa puede o no mejorar, en tanto no se dilucide sobre la irracionalidad que presentan los Estados Financieros. Con base en este informe no se puede establecer fehacientemente la situación financiera de la empresa; pero, si la Empresa, no proporcionó a la Entidad nombrada para el efecto la documentación necesaria, para establecer esos extremos, y en cambio trató de aportar documentos contables, que no están llevados de conformidad con la ley, sin firma de profesional responsable de los mismos y tratando de presentar una situación financiera irracional, es porque su situación financiera es otra, y trata de que no se establezca para no proporcionarles mejoras sociales y económicas a sus laborantes. Con base en lo antes considerado, esta cámara presume que la Empresa sí está en posibilidades económicas de hacer un aumento racional salarial a sus trabajadores. Al Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, también se le solicitó que informara sobre el número de trabajadores de la empresa, que se beneficiará con que se ampliara a la zona uno de esta ciudad, el servicio de transportes que le otorga la empresa a sus trabajadores y el costo de dicha

ampliación; informando el Instituto antes relacionado, que se beneficiarían siete trabajadores y esto le representaría a la empresa un costo de setecientos cincuenta quetzales mensuales; por lo que esta Cámara estima que es un gasto excesivo, para el número de empleados que favorece, en el auto para mejor proveer, también se le requirió al Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, que dictaminara a cuanto asciende probablemente, el presupuesto de la entidad, si éste le paga a sus trabajadores, el tercio de salarios que no paga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al suspenderlos. Concluyendo en su dictamen que si la empresa paga el tercio sobre los salarios de las personas que suspende el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, considerando un salario promedio de doscientos cincuenta quetzales al mes para el presente año, y habiéndose dado quinientos noventa y siete días de suspensión, esto significaría un total, de mil seiscientos cincuenta y siete quetzales, sesenta y dos centavos anuales, tomando en cuenta el primer día de suspensión, por lo tanto, se considera que la petición de los trabajadores no impacta severamente en la situación financiera de la empresa, ya que en promedio el número de trabajadores suspendidos, es de tres personas por mes. Para establecer la situación de los comedores, vestidores, regaderas y sanitarios, se solicitó al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que estableciera las condiciones en que se encuentran y luego rindiera un informe, lo que efectivamente hizo dicha Institución. Artículos 1, 2, 3, 4, 18, 49, 50, 88, 89, 90, 293, 303, 304, 326, 327, 328, 365, 372, 374, 397, 403, 404, 405, 408, 410, 412 del Código de Trabajo. -----

P O R T A N T O : Esta Sala, con base en lo considerado, leyes citadas y en lo que para el efecto determinan los Artículos 141, 142, 143, 144, 145, 146 de la Ley del Organismo Judicial, al resolver, DECLARA: EL LAUDO ARBITRAL QUE REGIRÁ

ENTRE LA EMPRESA Y EL COMITE AD-HOC DE LOS TRABAJADORES COALIGADOS DE LA MISMA. -----

ARTÍCULO PRIMERO: LAS PARTES : La Empresa y el grupo de trabajadores coaligados de la misma, que en adelante y para los efectos de interpretación del presente instrumento se denominarán simplemente "LA EMPRESA" y el "COMITE AD-HOC", regularán las condiciones y relaciones que con ocasión del trabajo se dan entre ellos atendiendo el presente laudo arbitral de condiciones de trabajo. **ARTÍCULO**

SEGUNDO: RECONOCIMIENTO DE LOS REPRESENTANTES SOCIALES Y

ECONOMICOS: La Empresa reconocerá a los miembros del Comité Ad-hoc como los únicos representantes del grupo coaligado, mientras no exista un sindicato que defienda sus intereses económicos y sociales. **ARTÍCULO TERCERO: AMBITO PERSONAL,**

TERRITORIAL Y TEMPORAL: El presente laudo rige como ley profesional para todos los trabajadores que tengan contrato de trabajo con la empresa al momento de quedar firme este laudo y los trabajadores que en futuro contrate la empresa. Su aplicación se hará en todos los centros de trabajo que tiene la empresa para el desarrollo de sus funciones productivas y los que en el futuro instale. La vigencia del presente laudo será de dos años contados a partir de la fecha en que quede firme. **ARTÍCULO CUARTO:**

PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS: La empresa queda obligada a otorgar un aumento a partir del primero de enero de mil novecientos ..,en la forma siguiente: a los trabajadores que ganaban hasta doscientos quetzales un aumento del cuarenta por ciento; a los que tienen un sueldo de doscientos un quetzal, a quinientos quetzales mensuales, un diez por ciento; a los que tienen un sueldo mensual de quinientos un quetzal, a mil, un cinco por ciento y de mil un quetzal mensual en adelante, no tienen aumento salarial. **ARTÍCULO QUINTO: HORAS EXTRAS** La empresa queda obligada,

acorde con lo prescrito por la ley a continuar pagando las horas extras que laboren en la forma determinada por la misma. **ARTÍCULO SEXTO: COMPLEMENTO POR PAGOS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL:** La empresa se compromete a cumplir con las disposiciones reglamentarias del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación a cubrir el complemento de los salarios que dicha Institución no cumpla. **ARTÍCULO SÉPTIMO: COMEDOR:** La Empresa se obliga a mantener el comedor para el servicio de los usuarios, con suficiente ventilación, iluminación y con las medidas higiénicas necesarias. Deberá contar con mesas y sillas en el número necesario, de acuerdo con el número de personas que hagan uso de sus instalaciones. Se compromete además a retirar dentro de un término no mayor de tres meses, a partir del día que entra en vigor el presente laudo, el depósito de basura de los residuos de la producción que se encuentra contiguo al comedor y situarlo en otro lugar conveniente. **ARTÍCULO OCTAVO: ATENCIÓN MÉDICA:** La empresa, en virtud de que todos los trabajadores gozan del servicio profesional médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social continuará en la misma forma en que lo ha venido haciendo. **ARTÍCULO NOVENO: TRANSPORTE A LOS TRABAJADORES:** La empresa se obliga a transportar a sus trabajadores, en bus que hará la ruta del Trébol de esta ciudad, a...., la fábrica y viceversa. **ARTÍCULO DÉCIMO: DEPORTES:** La empresa deberá proceder de inmediato al mejoramiento de la cancha de fut-bol y deberá mantenerla en condiciones adecuadas, tal como lo ha hecho a la presente fecha y seguir proporcionando a los equipos de la entidad los uniformes y pelotas y pagará directamente los gastos que los árbitros respectivos cobren por sus servicios también proporcionará transporte a los jugadores de fut-bol o cualquier otro deporte para cumplir sus compromisos deportivos fuera de la planta, pero siempre dentro del territorio

nacional. **ARTÍCULO ONCEAVO: VESTIDORES:** La empresa se obliga a mantener el área en donde se encuentran los vestidores, servicios sanitarios y duchas, en las condiciones higiénicas necesarias, con suficiente ventilación e iluminación y reparar lo más rápido posible, cuando fuere necesario, los deterioros que sufra el edificio, vestidores, servicios sanitarios y duchas por el uso de los mismos. **ARTÍCULO DOCEAVO: LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO:** La empresa deberá cancelar seis días hábiles por matrimonio legal; dos días hábiles por el fallecimiento de padres, hijos, esposa o conviviente, un día hábil por el fallecimiento de hermanos; dos días hábiles por nacimiento de hijos. En caso de que la empresa considere necesario ampliar estos permisos por condiciones de distancia, gravedad de la situación y complicaciones inesperadas, lo hará a su discreción. Para los miembros del Comité Ad-hoc, la empresa queda obligada a dar un máximo de seis permisos o doce horas al mes, para uno de sus miembros cualquiera que fuere éste. **ARTÍCULO TRECEAVO: INAMOVILIDAD PARA LOS TRABAJADORES:** La empresa deberá otorgar inamovilidad únicamente a los miembros del Comité Ad-hoc durante la vigencia del presente laudo, siempre y cuando los trabajadores no denuncien el laudo dentro del término que señala la ley. NOTIFIQUESE Y EXPANDASE LAS COPIAS DE LEY.

INCUMPLIMIENTO DE UN LAUDO ARBITRAL: es obligatorio para las partes, artículos 404, 405, 406, del Código de Trabajo, pero mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no puede plantearse conflictos colectivos sobre la misma materia, su incumplimiento da lugar a las siguientes consecuencias:

- a) Multa de Q.500.00 a Q.2, 000.00
- b) La ejecución de lo que fuere posible por un Juez

c) Pago de daños y perjuicios (se puede pedir la ejecución y el pago al mismo tiempo) y la otra parte que cumplió puede acudir a la huelga o al paro según sea el caso, pero sin acudir previamente a la conciliación, es decir sin acudir a un conflicto colectivo económico social, solo se pide la declaratoria de legalidad de la huelga, la ley no lo dice pero por analogía se aplican las disposiciones del conflicto colectivo, es una laguna que se llena con el arto. 15 del Código de Trabajo.

MEMORIAL PARA PEDIR LA LEGALIDAD DE LA HUELGA CUANDO SE INCUMPLE EL LAUDO ARBITRAL

Es igual a lo establecido en Artículo 332 del Código de Trabajo, o al memorial donde se plantea el conflicto colectivo, Artículo 381 del Código de Trabajo.

INTRODUCCION

- 1) Designación del órgano jurisdiccional
- 2) Nombres de los delegados y sus datos personales indicando su vecindad
- 3) Lugar para recibir notificaciones e indicar que los delegados comparecen en representación del sindicato.
- 4) Nombre del patrono, emplazado, razón social, lugar en que el patrono debe de notificársele.

HECHOS

- 1) Se hace relación a la existencia del conflicto colectivo y que se dictó el Laudo Arbitral.

2) Que haya incumplimiento por parte del patrono, se transcribe el artículo que impone la obligación al patrono.

3) Hechos constitutivos que impone la obligación del convenio o del pacto colectivo, ejemplo: que se le haya obligado a que previamente a despedir al trabajador, debe dar audiencia por tres días y notificar al trabajador y al sindicato para efectuar los despidos.

4) Acreditar ante el Juez la existencia del conflicto anterior y el Laudo Arbitral, deben acompañarse certificaciones de estos extremos.

5) Pedir que el Juez solicite informe al Juez que conoció del conflicto.

PETICION

1) Que reconozca la personería con que se actúa.

2) Que se tengan por agregados al expediente los documentos que se acompañan al memorial.

3) Que se opere el recuento de los trabajadores que apoyan la huelga.

DE FONDO

Que se declare la legalidad de la huelga.

Lugar y fecha, firma de los delegados

TRAMITE

Igual al de la declaratoria de la legalidad de la huelga, los trabajadores pueden acudir a la huelga o la ejecución del laudo arbitral y el pago de daños y perjuicios.

EFFECTOS

Mientras no exista incumplimiento del Laudo arbitral no puede plantearse otro conflicto sobre las materias que dieron origen al juicio.

CARACTERISTICAS DEL LAUDO ARBITRAL

- a) Que es un fallo en conciencia, no se ajusta a los límites de las normas legales, sino que resuelve a su prudente arbitrio.
- b) En cuanto a las cuestiones de hecho o no jurídicas no opera el principio de congruencia.

TIENE UNA CARACTERISTICA COMUN:

- c) El sistema de apreciar a la prueba, procede de acuerdo a su leal saber y entender. sana crítica o sea una análisis que hace el Juez de acuerdo a la lógica y su experiencia. Prueba en conciencia, ésta es de acuerdo a la equidad o sea la justicia aplicada a un caso concreto, es decir que se asemeja a la libre convicción, la prueba en conciencia.
- d) Se caracteriza porque es una de las sentencias que señala término de aplicación obligatoria.

e) Es de naturaleza eminentemente normativa y es de aplicación obligatoria para terceras personas que no han sido parte en el conflicto.

LAUDO ARBITRAL:

Consiste en la manifestación del imperio del estado para resolver conflictos, sustituye la voluntad de las partes.

PROVIDENCIAS CAUTELARES

En el derecho del trabajo existen instituciones que no están reguladas o que tiene lagunas. Cuando hay lagunas se puede aplicar la ley común, pero debe atenderse a lo presupuestado por el artículo 15 del Código de Trabajo en su orden. Esta aplicación supletoria se hace en último análisis, ver Artículo 326. Las providencias cautelares no están detalladas en el código de Trabajo sólo en el último párrafo del Artículo 332, que hace referencia. Si la medida se pide en la demanda debe agregarse en la relación de hechos, en párrafo relacionado con la necesidad de esta medida y en la prueba también. El trámite es sin audiencia a la otra parte, una vez recibida la prueba el juez la decreta y la medida precautoria surte todos sus efectos hasta que el juicio finalice, no son aplicables los Artículos 531 (garantía) y 537 (costas) del Código Procesal Civil y Mercantil, en el juicio laboral ya que violan el principio de gratuidad, el juez debe basarse en el Artículo 530 que contiene las providencias de urgencia, para decretar cualquier medida precautoria y para proponer que se deje sin efecto una medida precautoria debe hacerse en INCIDENTE.

Además, el juez puede decretar cualquier medida que considere conveniente, y todo lo relacionado con esto en forma de incidente.

En relación al arraigo, ver Artículo 332 último párrafo del Código de Trabajo, el Arraigo es una Institución propia del derecho del Trabajo, por lo tanto no es aplicable a criterio del investigador el contenido del decreto 15-72 del Congreso.

6.2. El caso de los trabajadores del Estado

La regulación legal de los trabajadores del Estado de Guatemala, principalmente se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala y como norma secundaria u ordinaria lo concerniente a este tipo de trabajadores a nivel general se encuentra regulado en la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, y especialmente para los trabajadores del Organismo Judicial en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República. También existen las entidades autónomas y las entidades descentralizadas, cuyas dependencias serán regidas por sus propias leyes, es decir que tienen sus propios reglamentos de trabajo, sus leyes Orgánicas, inclusive entidades del Estado como por ejemplo la Contraloría General de Cuenta o bien el Ministerio de Energía y Minas, han discutido y aprobado su propio pacto colectivo de condiciones de trabajo, así también los trabajadores que prestan sus servicios al Estado de Guatemala por planillas, pertenecen al régimen de los trabajadores del Estado de Guatemala.

Al respecto, el Artículo 107 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que los trabajadores del Estado, están al servicio de la

Administración pública...y sucesivamente la Constitución Política continúa desarrollando e indica que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil con excepción a aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias. Los trabajadores por planilla serán equiparados en salario, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado. El Artículo 116 de la Constitución Política recoge en parte el tema abordado en el presente trabajo de investigación al momento de regular la huelga para los trabajadores del Estado y establece que éstos tienen el derecho de la huelga, pero únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales. Ahora bien, ingresando por el Artículo precitado a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado contenido en el Decreto 71-86 del Congreso de la República se encuentra en esta Ley específicamente en el Artículo 4 literal A) que la vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, también preceptúa la literal E) Tema específicamente en el trabajo de investigación, una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participan como parte los trabajadores que prestan servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, del título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga. El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan sujetos a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los

servicios públicos esenciales indicados en el presente Artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

6.3. Análisis jurídico de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, y otras leyes con relación a la Ley de Sindicalización y de Huelga para los Trabajadores del Estado y la violación al principio de igualdad y las represiones en el caso de los trabajadores del Estado en cuanto al principio de igualdad en virtud de la figura del arbitraje obligatorio.

Dentro del análisis jurídico que el autor de la presente tesis hará mas adelante iniciara con la fuente primaria de nuestra legislación guatemalteca como lo es la carta magna, las constituciones que nos han gobernado a través de la historia democrática accidentada reciente, podemos observar y dar fe que la constitución política de la republica de Guatemala, vigente desde el 14 de enero de 1986, la asamblea nacional constituyente afirmando la primacía de la persona humana y demás valores, como génesis primario y como responsable del bien común principalmente con la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, **IGUALDAD** libertad y paz, se decreto, se sanciono y se decreto esta, de esa cuenta la asamblea nacional constituyente legislo en su parte dogmática, en el titulo dos, que corresponde a derechos humanos dicho titulo lo subdivide en varios capítulos, dentro de los cuales aparece el capítulo uno, que le corresponde a los derechos individuales y dentro de estos derechos, sin ninguna duda aparece el Artículo 4 el que establece que “**libertad e igualdad**. En Guatemala

todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos... El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si". Por lo que se concluye que la legislación primaria de la republica de Guatemala establece a plenitud, sin lugar a dudas y en forma irrefutable EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. En concordancia con el principio de igualdad establecido en la Constitución, no solo rige para el presente caso que es el de los trabajadores ya sean privados o públicos sino que la misma constitución en el Artículo 103, desarrolla que las leyes que regulan entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, y aquí procede lo peculiar del asunto, que esta desarrolla en este mismo Artículo que las mismas leyes de trabajo son TUTELARES PARA LOS TRABAJADORES, lo que significa que tutelarán a la clase mas débil o sea la deberá proteger. Por si fuera poco, el Artículo 106 del mismo cuerpo legal establece que los derechos consignados en esta sección (sección octava con respecto al trabajo) son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley, establece además que serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, o un convenio o en otro documento, (este documento lo trasfiere el autor de la presente tesis a la Ley de sindicalización y de huelga para los trabajadores del Estado) las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución en la Ley, en los tratados

Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras leyes de trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretaran en el sentido mas favorable para los trabajadores. En el presente trabajo de investigación se busca dentro de la hipótesis del trabajo si se viola el principio de igualdad al eliminar de la legislación nacional la figura del arbitraje obligatorio en el caso de los trabajadores del Estado, pues con el análisis jurídico los trabajadores en su totalidad tienen los derechos consagrados en las leyes de trabajo y previsión social cuales estas sean aplicables o en cualquier otro documento se reconozca o se tutelen los mismo, pues el caso que no existe la figura del arbitraje potestativo establecido en el Artículo 397 del Código de Trabajo, hincándose que esto no puede ser posible para los trabajadores del estado que presten servicios esenciales de esa cuenta me refiero y retrotrae el autor de la presente tesis a la carta magna y haciendo el análisis del Artículo 104, el que indica que se reconoce el derecho de huelga y para de conformidad y reconocido con la Ley... Este Artículo en su parte final indica que las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro, pero no establece ni en este ni en ningún otro Artículo de nuestra ley primaria la prohibición de que los trabajadores del Estado puedan acudir a la institución laboral del arbitraje potestativo. Y la Ley de Sindicalización y de Huelga para los Trabajadores del Estado, en su Artículo 4 literal E establece la obligatoriedad establece que una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos

esenciales, deben someterse al arbitraje obligatorio previsto... Con lo que se puede observar que es un mandato legal, un deber ser, una obligación, esto significa que desde ningún punto de vista el legislador al momento de crear el decreto 71-86 del Congreso de la República, que con tiene la ley de sindicalización, analizo que a los trabajadores del Estado no les prohibía someter sus avenencias a las resultas a la que pudiera arribar el tribunal de arbitraje potestativo, y de esa manera en clara omisión de los principios que inspiran al derecho de trabajo, las doctrinas, las instituciones, la tutelaridad e inclusive para el caso de duda sobre la interpretación sobre las leyes laborales decreto y sanciono que la figura del arbitraje obligatorio, sin tomar en cuenta el principio ideológico del Código de Trabajo en el sentido que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, de esa cuenta el ponente investigador arriba a la conclusión que sin el poder del derecho a la huelga no es posible presionar al patrono llamado Estado, porque no tiene ninguna arma ideológica a su favor, y al no concurrir el derecho a la huelga, el arbitraje obligatorio es irrisorio porque de ninguna forma las resultas del laudo arbitral podrían favorecerles para las mejoras económicas y sociales pretendidas en el pliego de peticiones presentado ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social a diferencia de los trabajadores

privados quienes si poseen dicho recurso legal para arribar a la resolución de los conflictos económicos sociales planteados.

CONCLUSIONES

1. La institución del arbitraje deberá de ser en igualdad de condiciones para los trabajadores del Estado, sus entidades autónomas y descentralizadas así también para los trabajadores del sector privado, para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.
2. El Arbitraje obligatorio debe de ser impuesto para todos los casos, en que no puedan arribarse a ningún convenio entre las partes, como un derecho de igualdad de todos los seres humanos y no hacer distinción entre trabajadores públicos y privados, porque al hacer esta distinción no se puede compensar la desigualdad, en detrimento de la parte mas débil.
3. El arbitraje obligatorio impuesto por el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, sustituye el ejercicio del derecho de huelga por encontrarse imposibilitados, lo que perjudica poder acudir al órgano jurisdiccional de poder solicitar la declaratoria de huelga legal.
4. Los jueces de Trabajo y Previsión Social se encuentran imposibilitados de poder pronunciarse sobre la legalidad de la huelga promovida por los trabajadores del Estado, y una vez promovido el conflicto de carácter económico social por los mismos trabajadores debe de remitirse las actuaciones al tribunal de arbitraje para que este conozca el conflicto y se pronuncien sobre la resolución.

5. La obligación de solucionar el conflicto de carácter económico social por medio del arbitraje obligatorio tal como el lo establece el Artículo 4 del Decreto 35-96 del Congreso de la República, desvirtúa el principio de igualdad que esta inmerso dentro nuestra Constitución Política de la República y Código de Trabajo al vedarles a los trabajadores del Estado la posibilidad de solucionar el conflicto por medio de arbitraje potestativo.

RECOMENDACIONES

1. Reformar el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, para reorientar los principios que inspiran al derecho de trabajo, tal como el de igualdad en virtud que existe una marginación en cuanto a que los trabajadores del Estado, porque deben de agotar la vía directa para acudir al arbitraje obligatorio dejándoles en contraposición al arbitraje potestativo o voluntario al que pueden utilizar los trabajadores de la iniciativa privada, y consecuentemente dejándolos sin ningún medio de presión para arribar a la resolución de sus conflictos en forma favorable.
2. Hacer una revisión exhaustiva para que no se vea afectado el Principio de Igualdad Constitucional que indica que todos los guatemaltecos son iguales en dignidad y derecho, ya que no permite el arbitraje obligatorio, sin agotar antes la vía directa, según la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.
3. Mientras el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, permanezca vigente con la redacción actual el juez de trabajo esta imposibilitado de conocer la legalidad o ilegalidad de la huelga, por tal circunstancia es necesaria la reforma de dicho Artículo en virtud que viola flagrantemente el principio de igualdad en ya que si la declaratoria de huelga es solicitada por los trabajadores de la iniciativa privada el juez conoce sobre la

legalidad de la huelga, al contrario sucede con los trabajadores y consecuentemente los deja en desigualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**, Barcelona, España, Ed. Ariel, 1999.
- AYERDI OCHOA, Jesús Alberto. **La reforma del artículo 243 del código de trabajo y el ejercicio de derecho de huelga por las fuerzas de seguridad del estado**. Guatemala, Ed. Mayte, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2002.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho de trabajo**. Tomo I; Buenos Aires, Argentina, Ed. El Gráfico, 1949.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 6t, 1 4ª ed., España, Ed. Heliasta SRL, 1981.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Guatemala, Ed. Mayte, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ra. ed.; corregida y aumentada, Guatemala, Impresos Litográficos Orión, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. 2t, 9na. ed.; México, Ed. Porrúa, S.A., 1994.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. 2da. ed., Guatemala, Impresos DYM, S.A., 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1976.
- GARCÍA DEL AGUILAR, Roxana Beatriz. **Análisis interpretativo del artículo 241 literal "c" del código de trabajo y sus repercusiones en cuanto a la reforma contenida en el decreto 13-2001, del congreso de la república de guatemala, respecto al derecho de voto para la huelga de los trabajadores de confianza**. Guatemala, Ed. Mayte, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2004.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**. Vol. 1, 4ta. ed., Buenos Aires, Argentina, Ed. Depalma, 1981.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El arbitraje en centro américa**. Guatemala, Ed. Cifga, 1979.
- LÓPEZ VILLATORO, José Gilberto. **El ejercicio del derecho de huelga por los**

trabajadores campesinos en el tiempo de cosecha. Guatemala, Ed. Mayte, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27ª ed. Actualizada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta SRL, 2000.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** 10ma. ed., México, Ed. Porrúa, S.A., 1990.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** 2da ed., Madrid, España, Ed. Tecnos, 1950.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de lengua española.** 2t, 21ª ed., Madrid, España, Ed. Espasa, Cape S.A., 2000.

RUIZ DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** 6ta. ed. revisada corregida y aumentada, Guatemala, Impresos Praxis, 1997.

Legislación:

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

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 71-86, 1986.

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