

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two lions. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin motto "SACRIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETEBRIS".

**LA INOPERANCIA DEL DICTAMEN
TÉCNICO ECONÓMICO QUE EL MINISTERIO
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PUEDE
RENDIR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL,
EN EL MOMENTO QUE EL JUEZ DEBE
RESOLVER LA JUSTICIA O INJUSTICIA
DE LA HUELGA Y LA NECESIDAD
DE SU REGULACIÓN**

LISANDRO AMILCAR FORONDA PINEDA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006.

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

**LA INOPERANCIA DEL DICTAMEN TÉCNICO ECÓNOMICO QUE EL MINISTERIO
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PUEDE RENDIR EN LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, EN EL MOMENTO QUE EL JUEZ
DEBE RESOLVER LA JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA LA NECESIDAD
DE SU REGULACIÓN**

TESIS

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

Por

LISANDRO AMILCAR FORONDA PINEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2006.

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



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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez
Secretario: Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Helder Ulises Gómez
Secretario: Lic. David Sentés Luna

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

Lic. Víctor Manuel Pérez Cordon
Abogado y Notario
7^a. Av. 8-56 Zona 1 Of. 5-18 Edificio
El Centro, Guatemala, Tel. 22513515
Colegiado número 5,954



Ciudad de Guatemala uno de agosto de dos mil seis

LICENCIADO:

MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN;
Jefe Unidad de Asesoría de Tesis;
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

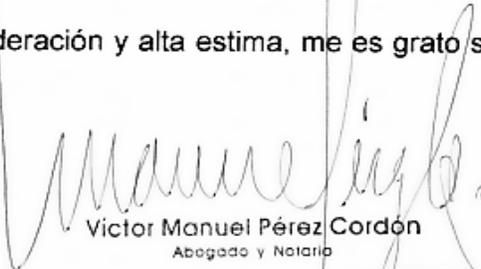
En cumplimiento de la designación recaída en el suscrito, para asesor de tesis del Bachiller **LISANDRO AMILCAR FORONDA PINEDA**; intitulado "LA INOPERANCIA DEL DICTAMEN TÉCNICO ECONÓMICO QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PUEDE RENDIR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, EN EL MOMENTO QUE EL JUEZ DEBE RESOLVER LA JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA"

A este respecto y luego de haber leído y analizado el contenido del trabajo, intercambiamos puntos de vista y sostuvimos varias entrevistas con el autor, sugiriendo algunos cambios en la forma y contenido, respetando desde luego, la orientación propia del trabajo y las ideas del autor;

Con base en lo anterior **EMITO DICTAMEN APROBATORIO**, del proyecto de tesis del Bachiller Lisandro Amilcar Foronda Pineda, para que satisfechos los requisitos pertinentes, sea discutido en su examen general público.

Con muestras de consideración y alta estima, me es grato suscribirme de usted, como deferente servidor.

Atentamente:



Víctor Manuel Pérez Cordon
Abogado y Notario



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de agosto de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) MIGUEL ANGEL GODOY MEDINA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LISANDRO AMILCAR FORONDA PINEDA**, Intitulado: **"LA INOPERANCIA DEL DICTAMEN TÉCNICO ECONÓMICO QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PUEDE RENDIR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, EN EL MOMENTO QUE EL JUEZ DEBE RESOLVER LA JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. MIGUEL ANGEL GODOY MEDINA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado Número 3,052



Cobán, Alta Verapaz, 18 de agosto de 2006.

Señor Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis:

En cumplimiento de la resolución emitida, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante LISANDRO AMILCAR FORONDA PINEDA, intitulado: "LA INOPERANCIA DEL DICTAMEN TÉCNICO ECONÓMICO QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PUEDE RENDIR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, EN EL MOMENTO QUE EL JUEZ DEBE RESOLVER LA JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA"

El planteamiento desarrollado en la tesis es satisfactorio y ha sido elaborado por su autor cumpliendo con los requerimientos de investigación necesarios para este tipo de trabajo, por lo tanto emito DICTAMEN FAVORABLE y opino que el mismo llena los requisitos de fondo y de forma exigidos para su aprobación, previa discusión en su examen público de tesis.

Sin otro particular, deferentemente:

Lic. Miguel Angel Godoy Medina
ABOGADO Y NOTARIO

3ª. Calle 3-09 zona 2, Cobán, Alta Verapaz.
Teléfono 79521049



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, diecinueve de septiembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LISANDRO AMILCAR FORONDA PINEDA Titulado LA INOPERANCIA DEL DICTAMEN TÉCNICO ECONÓMICO QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PUEDE RENDIR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, EN EL MOMENTO QUE EL JUEZ DEBE RESOLVER LA JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTQL/sllh





ACTO QUE DEDICO:

- A DIOS:** Infinitas gracias, porque a él debo toda mi vida, todo mi esfuerzo, todos mis logros, ya que dentro de su gran bondad y misericordia me permite este día obtener estos títulos profesionales.
- A MIS HIJAS:** Alejandra Magalí y Evelyn Gabriela, porque este logro alcanzado sea un estímulo a sus proyectos académicos futuros.
- A MI ESPOSA:** Hilma Dolores, agradecimiento por su apoyo incondicional y por contar con ella en todo momento, y sobretodo por creer en mí.
- A MI PADRE:** Félix Adolfo, gratitud porque siempre me inculcó la rectitud y el conocimiento.
- A MIS HERMANOS:** Clara Lidia y Héctor Estuardo.
- A MI MADRE:** Marta Magalí, porque este logro académico sea un premio a su abnegación y cariño que me brinda desde el cielo.
- A MIS ABUELOS:** Faustino Foronda, admiración por su noble corazón, y Clara García, una oración a su alma en gratitud por su amor.
- A MIS SUEGROS:** Obdulio y Yolanda, por su gran apoyo en todo momento.
- A MI CUÑADA:** Mayra Judith, con mucho agradecimiento.
- A MI AMIGO:** Hugo Pérez, por los conocimientos y experiencias compartidas.
- A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,** especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por el privilegio de ser parte de esta casa de estudios.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Los conflictos de trabajo.....	1
1.1 Concepto y clases.....	1
1.2 Definición.....	3
1.3 Clasificación.....	5
1.3.1 Conflictos individuales.....	7
1.3.2 Conflictos colectivos.....	7
1.4 Aspectos históricos.....	8
1.5 Enfoque doctrinario.....	9
1.6 Clasificación en la legislación guatemalteca.....	9
1.6.1 Conflictos colectivos de carácter económico social.....	10
1.6.2 Conflictos colectivos de carácter jurídico.....	10

CAPÍTULO II

2 Distintas formas de solución en la resolución de conflictos colectivos....	11
2.1 Negociación.....	11
2.2 Mediación.....	12
2.3 Conciliación.....	12
2.4 Huelga.....	13
2.4.1 Generalidades.....	13
2.4.2 Corrientes doctrinarias acerca de la huelga.....	15
2.4.3 Sujeto activo.....	16
2.4.4 Concepto.....	16



2.4.5	Huelga legal e ilegal.....	
2.4.6	Huelga justa e injusta.....	18
2.5	Paro.....	19
2.5.1	Generalidades.....	19
2.5.2	Definiciones.....	20
2.5.3	Diferencias entre el paro y la huelga.....	21

CAPÍTULO III

3	Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala.....	23
3.1	Casos en los tribunales guatemaltecos.....	25
3.2	Regulación legal de los conflictos colectivos de carácter económico social en el derecho del trabajo guatemalteco.....	28
3.2.1	Constitución Política de la República.....	28
3.2.2	Código de Trabajo.....	28

CAPÍTULO IV

4	Procedimiento legal para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en Guatemala.....	31
4.1	Primeras diligencias.....	31
4.2	Emplazamiento.....	32
4.3	Procedimiento de conciliación.....	33
4.4	Procedimiento de arbitraje.....	36
4.4.1	Características generales.....	36
4.4.2	El arbitraje en Guatemala.....	36
4.5	Procedimiento de huelga.....	38
4.5.1	La continuación del trabajo durante la huelga.....	42



4.6 Huelga justa e injusta.....

CAPÍTULO V

5	Pruebas para determinar la justicia o injusticia.....	45
5.1	Pruebas que se pueden solicitar.....	48
5.1.1	Dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	49
5.2	Pruebas que el Juez puede requerir.....	54
5.3	Pruebas que las partes pueden aportar al proceso.....	55
5.3.1	El estudio económico financiero.....	56
5.3.2	El análisis de sensibilidad.....	57
	CONCLUSIONES.....	59
	RECOMENDACIONES:.....	61
	BIBLIOGRAFÍA:.....	63



INTRODUCCIÓN

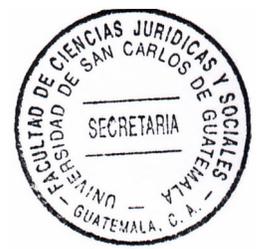
A través de los años hemos visto que los conflictos colectivos de trabajo, particularmente los de carácter económico social que es el tema de la presente investigación, han sufrido un deterioro en su ejercicio como un medio de resolver conflictos de trabajo en grupos de trabajadores agrupados en sindicatos o comités de trabajadores. Ésto se ha debido a varias circunstancias que abordaremos en el presente trabajo, y que desde ya podemos comentar que el largo recorrido procesal por el que tienen que atravesar los trabajadores para hacer valer sus derechos de carácter económico social, se ha debido entre muchas causas a las acciones retardatorias que promueven los empleadores para entorpecer el proceso, así como también a las disposiciones ambiguas que contiene el mismo Código de Trabajo para el desarrollo del trámite del conflicto colectivo, lo que permite que sean los trabajadores los que se encuentren en mayor desventaja respecto de una resolución ecuánime y justa dentro de los mencionados conflictos colectivos.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo poder hacer un análisis inductivo, que nos permita comprender los conflictos colectivos desde sus orígenes, sus distintas clasificaciones, conceptualizaciones, y sus derivaciones. Se desarrolla con un primer capítulo que establece los conflictos de trabajo en sus conceptos, clasificaciones y aspectos históricos; luego desarrolla un segundo capítulo que aborda las distintas formas que encontramos en la resolución de conflictos colectivos; luego tenemos un tercer capítulo que explica la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala así como casos que se han desarrollado en los tribunales guatemaltecos; un cuarto capítulo que nos explica el procedimiento legal



para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en Guatemala; y en el quinto capítulo se desarrollan las pruebas para determinar la justicia o injusticia de la huelga.

El tema central del presente trabajo nos permite evaluar desde varios ángulos, las deficiencias que en la práctica contiene un elemento probatorio tan importante para la consecución de objetivos colectivos de trabajadores, y que por la ambigüedad con que nuestro Código de Trabajo aborda las disposiciones normativas para el desarrollo procesal de los conflictos colectivos de carácter económico social, deja en una clara desventaja procesal a los trabajadores, porque no les permite desarrollar los principios del derecho del trabajo, como lo son la equidad y la justicia, toda vez que la práctica demuestra que se encuentra en una clara desventaja frente al empleador, al momento de que deben desarrollar una acción colectiva en los tribunales.



CAPÍTULO I

1. Los conflictos de trabajo.

1.1. Concepto y clases:

Los conflictos de trabajo constituyen una materia difícilmente reducible a una simple categoría jurídica. En ese sentido, presentan al jurista aspectos que rebasan su formación tradicional y profesional, y le obliga a incursionar al igual que otras materias que comprende el derecho del trabajo, en los aspectos sociológico, político y económico de la organización social dentro de la cual se producen dichos conflictos.

En primer término serían susceptibles de ser estudiados desde el punto de vista histórico. Se ha dicho que el derecho del trabajo es un derecho ligado en su historia a las diversas luchas de los trabajadores. Visto de esta manera, los conflictos de trabajo aparecen como uno de los elementos determinantes en la evolución del derecho del trabajo.

Una segunda forma de enfocar los conflictos laborales es desde el punto de vista económico. Desde esta perspectiva se estudian fundamentalmente las relaciones de los conflictos laborales y la economía de un país o actividad determinada.

Un tercer enfoque es desde el punto de vista sociológico. Aquí los conflictos presentan una ambivalencia fundamental, ya que por una parte son medios de presión utilizados por grupos de trabajadores a fin de obtener la



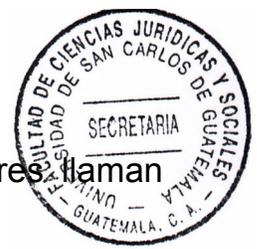
defensa de sus intereses y de mejorar las condiciones de vida, pero por otra poseen una naturaleza sociopolítica. Decimos que se pueden enmarcar dentro de un sistema político, ya que éste por una parte es un hecho, pero por otra parte es un derecho de trascendencia dentro del sistema democrático de un país.

Por último tenemos el criterio jurídico, aunque aclaramos que los conflictos de trabajo no pueden ser encajonados en simples teorías jurídicas, porque su proyección y causas son eminentemente sociales.

Los conflictos de trabajo pueden ser referidos genéricamente a todo tipo posible de conflictos con motivo de trabajo, comprendiendo tanto la huelga general como la más leve controversia sobre la justicia de una sanción impuesta a un trabajador en una empresa.

Frente a este concepto genérico del conflicto laboral, cabe circunscribir al conflicto colectivo, del que podemos decir que es una perturbación de paz en el trabajo para lograr por presión un fin concreto o lejano, enumerando después de la huelga, el paro, conocido en otras legislaciones como el cierre patronal o lock out.

Para delimitar el término conflicto laboral hay que delimitar su amplitud y diferenciarlo claramente de otros tipos de conflictos que se dan en la relación laboral que no es una relación jurídica conectada con el trabajo, sino una relación jurídica entre un acreedor y un deudor de trabajo o entre grupos de ellos. De esta forma, las perturbaciones de trabajo extrañas a esas relaciones no entran en el concepto de conflictos de trabajo, serán en todo caso conflictos sobre el trabajo, pero no estrictamente laborales. No



corresponde pues, como conflictos propios lo que algunos autores llaman involuntarios.

Por la misma razón de no afectar de modo esencial a las relaciones laborales, tampoco es conflicto de trabajo el planteado entre una empresa y la administración pública, aunque sea por una infracción a las leyes laborales. Ni tampoco lo es el planteado entre dos obreros por cuestiones ajenas al trabajo, ni tampoco el que surge entre dos empresarios, ni la social entre dos sindicatos de trabajadores.

No obstante esto, el conflicto de trabajo, especialmente el conflicto colectivo en Guatemala puede surgir por algunas de las razones que señala el Artículo 242 del Código de Trabajo, toda vez que en su título duodécimo que se refiere a los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, nos remite a citado artículo para determinar la imputabilidad o inimputabilidad del patrono respecto de las causas que dieron origen al conflicto.

1.2. Definición:

El tratadista Russomano¹ define el conflicto de trabajo como aquel que “resulta del hecho concreto de la prestación de trabajo o de la interpretación y ejecución de normas que inciden sobre la relación jurídica existente entre el trabajador y el empresario.”

¹ Russomano citado por Cavazos Flores, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamérica**. Pág. 809.



Mario de la Cueva² nos ofrece la siguiente definición: “los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

El sustentante define el conflicto de trabajo como “la alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empresario, o grupo de empresarios, y un trabajador o una asociación (sindicatos) o grupos de trabajadores (comités ad hoc), con motivo de la aplicación e interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que los regulan (pactos colectivos de condiciones de trabajo, contratos colectivos de condiciones de trabajo).

Este concepto genérico, o si se prefiere bipartito que se basa en la diferenciación del conflicto individual y el colectivo, no implica sin embargo, una naturaleza unitaria para todos los conflictos. El conflicto individual es normalmente equiparable a la controversia jurídica común en donde se discute la aplicación de una norma que concierne a derechos y obligaciones de sujetos individualmente considerados; el conflicto colectivo surge en general por defensa de intereses generales, no siempre apoyados en una norma en vigor, sino en gran número de casos encaminados a su transformación, entiéndase una negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Por otra parte, si analizamos los conflictos no laborales las partes tienen solo una calificación jurídica, y para la discusión de los derechos de

² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. T. II, Pág. 729



acreedor hipotecario citado como ejemplo, se atiende a su calidad de tal y no a su ideología política ni a su posición económica o social; en cambio en los conflictos laborales la posición social de las partes es relevante siempre, y por ello muchas veces esa posición social prima de tal manera sobre el carácter jurídico del conflicto, ya que aparecen conflictos que perturban la vida del trabajo, que ponen en oposición a las partes del contrato de trabajo individualmente o en su conjunto, y que sin embargo no son puramente laborales, ya que tienen su raíz, no en una discusión de contratos o de condiciones de trabajo, sino en la situación social y política de las dos clases sociales, entre cuyos miembros se entabla ordinariamente la relación laboral.

1.3. Clasificación:

Existen dos clasificaciones principales según las cuales los diferendos se dividen en:

- Individuales y colectivos
- De derecho y económicos

Pueden ser individuales cuando afecta el interés particular de un trabajador, respecto de un derecho que él invoca que le están lesionando,

Será colectivo cuando afecta el interés general de una categoría profesional, de un sindicato o grupo de sindicatos, siempre que surja con motivo de la interpretación controvertida de una norma preexistente.



El conflicto de derecho es el que surge con motivo de la interpretación controvertida de una norma preexistente, entre ellos un contrato, un convenio colectivo, un laudo arbitral, un decreto o una ley.

El conflicto económico será siempre colectivo y tiende a la formulación y concreción de una nueva norma hasta ese momento inexistente.

Generalmente se le atribuye mayor importancia y relevancia a los de naturaleza económica y por ende se proclama su prevalencia sobre los de derecho, a tal punto que algunos tratadistas llegaron a sostener que éstos últimos no difieren a los de derecho común.

Podemos mencionar que una de las clasificaciones de los conflictos de trabajo es la siguiente:

Conflicto individual de trabajo constituye la discrepancia entre un empresario y un trabajador sobre la existencia, ejecución, interpretación o extinción de un contrato de trabajo, y derechos que surjan de los mismos.

Conflicto colectivo de trabajo es el que se produce entre una asociación de trabajadores (sindicato) o grupo de trabajadores (comités ad-hoc) y un empresario o grupo de empresarios, que tiene por objeto aplicar, interpretar, o modificar contratos de trabajo o negociación de pactos colectivos.



1.3.1. Conflictos individuales:

La esencia misma del conflicto individual de trabajo radica como dijimos, en que no existe en realidad un conflicto, sino una controversia; no son dos intereses que se oponen, sino un derecho que se discute.

De esta forma, el conflicto individual de trabajo surge cuando entre trabajador y empresario no existe acuerdo sobre la aplicación al caso concreto de cualquier norma laboral vigente. Desde un punto de vista material, el conflicto puede ser sobre salarios, jornadas, accidentes, sanciones, despidos, etcétera.

1.3.2. Conflictos colectivos:

Para que exista un verdadero conflicto colectivo de trabajo no basta que intervenga en él una pluralidad de trabajadores. Se requiere además, que esa pluralidad no actúe simplemente como un grupo de trabajadores perjudicados, sino como grupo de defensa de un interés común general.

El grupo de trabajadores puede actuar frente al patrono o patronos, asociados en un ente jurídico como un sindicato, o con una agrupación de trabajadores como un comité ad-hoc.

Un conflicto colectivo de trabajo se exterioriza desde el momento que existe una discrepancia cualquiera de interés y de trascendencia generales entre una colectividad de trabajadores y un patrono o grupo de patronos. No obstante, esa manifestación puede derivar en soluciones pacíficas por

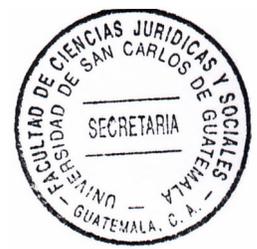


negociaciones directas, de mediación, de conciliación, de sometimiento a un arbitraje o provocar acciones de presión sobre la otra parte, tales como la huelga o el paro patronal.

1.4. Aspectos históricos:

En la historia del derecho del trabajo se derivaron dos ramas que conllevaron a estudiar el derecho del trabajo en derecho del trabajo individual y derecho del trabajo colectivo. Ambas deben entenderse como un todo y a la vez como una aplicación diferente.

Dentro del derecho del trabajo se han derivado dos ramas importantes, siendo éstas: el derecho individual del trabajo en el cual podemos entender que se va a estudiar todos los derechos y garantías que posee cada trabajador en lo particular frente a un empleador, y el derecho colectivo del trabajo en el cual podemos entender que se establecen normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, así como huelga y paro, y desarrolla toda una serie de garantías laborales de un grupo de tres o mas trabajadores, pero reunidos o agrupados en comités o sindicatos para defender entre si los logros o derechos que han sido alcanzados o que pretenden alcanzar frente a uno o varios empleadores. Es dentro de este conglomerado jurídico en donde se desarrolla este trabajo de tesis, que analiza uno de los pasos que se desarrollan para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social



1.5. Enfoque doctrinario:

El término de conflictos colectivos enfocándolo al derecho del trabajo, expresa el profesor Manuel Ossorio³ que “se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos.....”

Así también la licenciada Miriam Maza Trujillo⁴ expresa en su trabajo de tesis que: “son los que existen entre un grupo de trabajadores y uno o varios patronos y afectan a personas individuales o jurídicas al encaminarse a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados”.

El tratadista Russomano⁵ define al conflicto colectivo como “el litigio entre trabajadores y empresarios o entidades representativas de sus categorías sobre determinada pretensión jurídica de naturaleza laboral, con fundamento en una norma jurídica vigente o teniendo por finalidad la estipulación de nuevas condiciones de trabajo”.

1.6. Clasificación en la legislación guatemalteca:

Los conflictos colectivos en nuestra legislación los podemos clasificar en dos:

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 152.

⁴ Maza Trujillo, Miriam. **Análisis crítico a la substanciación de los conflictos colectivos laborales de carácter económico social y reflexiones para un procedimiento ideal**. Pág. 16.

⁵ Ibid, Pág. 24



- De carácter económico social
- De carácter jurídico

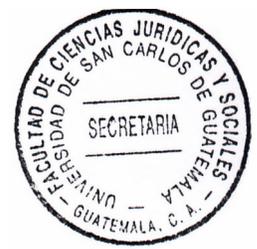
1.6.1. Conflictos colectivos de carácter económico social:

Cuando éstos son promovidos por un sindicato, su función principal se centra en producir el nacimiento de un derecho, los que tendrán como finalidad obligar al patrono a que se negocie y se suscriba un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Cuando el mismo es promovido por coaliciones de trabajadores, tendrán como finalidad obligar al patrono a la discusión y negociación de un pliego de peticiones, que si de ello se deriva procedimiento de conciliación y posteriormente una huelga, cuando ésta se declare justa se convertirá en un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

1.6.2. Conflictos colectivos de carácter jurídico:

El principal fin de esta clase de conflictos es obligar al cumplimiento de un derecho preestablecido con anterioridad, lo que se entiende que debe de existir con anterioridad un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo de condiciones de trabajo, que además prevé la opción para la parte afectada por el incumplimiento, a ejecutar lo convenido o a declarar la huelga sin agotar los procedimientos de conciliación.



CAPÍTULO II

2. Distintas formas de solución en la resolución de conflictos colectivos.

En el derecho comparado se conocen diferentes métodos, formas o procedimientos para resolver las diferencias o controversias de trabajo, acorde con la característica y naturaleza jurídica de los mismos.

En el presente capítulo nos ocuparemos específicamente de los que hemos denominado económicos, los cuales según ya apuntamos, son siempre colectivos atendiendo a que el tema propuesto, está vinculado a esta categoría.

Entre los sistemas ideados para solucionar las diferencias económicas tenemos como las más típicas e importantes, las siguientes:

2.1. Negociación:

La diferencia mas sobresaliente que encontramos entre la negociación y la conciliación, lo constituye el hecho que, a pesar de que ambos son métodos de autocomposición, el primero es directo ya que intervienen en su tratamiento solamente los interesados, y en algunos casos amigables componedores.

En cambio en la conciliación si se llegara a algún acuerdo entre las partes, aún cuando fueren éstas quienes lo celebraren, para llegar a él



intervino necesariamente un tercero, generalmente representando al Estado, siendo en nuestra legislación el Tribunal de Conciliación.

2.2. Mediación:

Algunas legislaciones le denominan mediación, otras negociación, pero en cualquiera de sus denominaciones se busca atender la resolución de conflictos más con la equidad y la posibilidad de avenir a las partes, que atendiendo al derecho.

Algunos autores diferencian la mediación de la conciliación, otros le otorgan un tratamiento jurídico unitario. Los primeros estiman que la mediación tiene lugar cuando se interviene en el conflicto en forma particular, sin actuar como órganos legalmente específicos de conciliación, no con arreglo a un determinado procedimiento, ni tampoco dentro de unos plazos prefijados. La equiparan pues a una conciliación no reglamentada, que en la práctica se confunde con los intentos de solución de amigables componedores, como lo denomina la legislación guatemalteca.

2.3. Conciliación:

La conciliación se distingue del arbitraje y de la sentencia jurisdiccional pura, porque no resuelve el conflicto conforme a derecho, sino que se procura la avenencia de las partes y no se dicta un fallo jurisdiccional, sino que se propone. En la conciliación son las propias partes las que resuelven el conflicto conforme a propuestas de terceros.



Este procedimiento de solución de conflictos, exige los dos requisitos indicados: primero, la no sujeción a unas soluciones conforme a normas de derecho estricto, sino mediante la utilización de criterios de posibilidad y de equidad; segundo, la aceptación de la propuesta conciliatoria por las partes del conflicto.

2.4. Huelga:

2.4.1. Generalidades:

Podemos considerar que la huelga, con las características que le conocemos hoy en día, pudo tener su origen con el nacimiento de la gran industria. Cupo a la Revolución Francesa, en nombre de la libertad de los trabajadores llevada al extremo de contractualismo, situar a la huelga entre las manifestaciones de aquella libertad.

Posteriormente tuvo un fuerte auge durante el siglo XIX, a raíz de las jornadas de quince horas que predominaban entre los trabajadores de esa época, y la permanente negativa de los patronos a remediar tal situación.

Algunos tratadistas consideran que la huelga no es un auténtico conflicto laboral, ni una forma de solucionar los conflictos colectivos, sino procedimientos para influir sobre la resolución de los mismos. Otros jurisconsultos consideran que la huelga no es un conflicto en el sentido de controversia, sino un medio violento por el cual una comunidad de trabajadores presiona a un patrono o grupo de patronos en relación con la solución de un conflicto anteriormente planteado.



No obstante, existen huelgas, si es que así se les puede llamar, que en realidad no responden a estos conceptos, pues frente al conflicto puramente laboral se puede dar el acto político que se manifiesta en la huelga general o en la de tipo revolucionario. Son huelgas que pueden incluso tener su iniciación con motivo de un conflicto de trabajo mas reducido y hasta individual y que se extiende por solidaridad o por motivos políticos. Estos fenómenos no interesan al derecho del trabajo.

La huelga es pues, un medio de lucha colectivo para lograr una novación de los contratos de trabajo, negociación de pactos colectivos, o para la solución de cualquier conflicto laboral. En contraposición, la lucha general o política no es una lucha contra el patrono en particular, es una lucha contra el Estado o contra el Gobierno.

Repetimos, la huelga no es el conflicto colectivo, sino es uno de los instrumentos utilizados para obtener la solución del conflicto. Algunos sociólogos le dan una clasificación sociológica a la huelga diciendo que al mismo tiempo que la huelga puede ser legal o ilegal, también puede ser legítima o ilegítima. Dicha clasificación la pronuncian atendiendo a razones de justificación social del movimiento, pero consideramos que para efectos de nuestra investigación no es relevante comentarlo.

Haciendo un análisis social, podemos comentar que la huelga, como resolución de conflictos colectivos luego de agotados los procedimientos de conciliación y seguido sus requisitos legales, no es una arma destructora como equivocadamente se le ha estereotipado, porque a partir de que ésta estalla, la falta de salarios a los trabajadores hace mas daño a los mismos, que la falta de producción al patrón. Algunos juristas consideran que la



huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores, y consideran que como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan afectadas, y tienden a ser los trabajadores los más afectados, dado a las pocas o ninguna reserva económica para afrontar la prolongación del conflicto.

Es quizá por ello que en nuestro país son pocos los conflictos colectivos que llegan a esta instancia, porque la incertidumbre económica que tal decisión pueda repercutir tanto en el trabajador como en el patrono, hace que éstos busquen mecanismos de negociación tales como la conciliación o en algunos casos el arbitraje.

2.4.2. Corrientes doctrinarias acerca de la huelga:

Realizar un análisis general de los requisitos de fondo y de forma para obtener la legalidad de una huelga, es una tarea muy amplia, partiendo de la base de que cada legislación definirá la huelga y establecerá las condiciones de validez, de acuerdo a las posiciones filosóficas y políticas del gobierno que se encuentre dirigiendo el Estado.

La huelga alrededor del mundo gira en torno a dos corrientes doctrinarias:

* Aquellos países donde se considera un derecho de principio, y en ella los trabajadores podrán ejercerla en cualquier momento, especialmente en el tiempo más oportuno para lograr el éxito de su acción. Para esta doctrina la validez de la huelga no se sujetará al cumplimiento de un conjunto de



requisitos, ya que la misma podrá realizarse en cualquier momento, sin necesidad de recurrir a un procedimiento previo de conciliación, sin la existencia de un preaviso ni tampoco de la votación mayoritaria.

* Aquellos países que siguen la orientación de la doctrina alemana de la paz social, que es aquella que trata de hacer prevalecer la paz social. Para esta corriente, antes que nada debe mantenerse la paz social, y la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga quedará supeditado a la vigencia de una negociación colectiva, ya que para esta corriente la huelga es un derecho de excepción al cual habrá que recurrir cuando se han agotado todas las instancias y procedimientos que preservan la paz social.

2.4.3. Sujeto activo:

Cuando definimos a la huelga, podemos preguntarnos quién es el sujeto activo de la misma. De esa interrogante podemos determinar que el sujeto activo de la huelga nunca es el trabajador individual, aisladamente considerado, sino la colectividad de trabajadores.

2.4.4. Concepto:

La huelga es el medio de lucha directa que es utilizado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, y que consiste en el abandono colectivo de las labores. Señala la licenciada Miriam Maza Trujillo⁶ que “la huelga es un medio, una forma de solucionar un

⁶ Maza Trujillo, Miriam. Ibid, Pág. 24



conflicto colectivo de carácter laboral, el que puede ser utilizado únicamente por un gremio de trabajadores, quienes conforman el sujeto activo en la substanciación de este conflicto”.

El tratadista Guillermo Cabanellas⁷ nos define la huelga como: “la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría, quienes trabajan en una o varias empresas con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono y empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”. El mismo tratadista en una explicación complementaria expresa: “el derecho de huelga no se concibe como absoluto, y los trabajadores que recurren a esa medida, para obtener condiciones de trabajo mejores, lo hacen en último extremo.”

El licenciado Mario López Larrave⁸ señala que huelga “es la suspensión de actividades acordada y ejecutada por una mayoría de los trabajadores de una o varias empresas, establecimientos o lugares de trabajo ejercitadas como medio 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”.

Podemos definir la huelga como la suspensión de la actividad laboral por un grupo de trabajadores, agrupados en sindicato o comité ad-hoc, suspensión que debe contar previamente con autorización de Juez de Trabajo y Previsión Social y cuyo propósito es lograr mejoras de prestaciones

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, T. II, Pág. 151

⁸ López Larrave, Mario, Ibid,



o derechos para la colectividad de trabajadores, o reivindicación de las mismas.

2.4.5. Huelga legal o ilegal:

La huelga será legal o ilegal según se cumplan con los requisitos formales y procedimientos exigidos en cada legislación aplicable. El quebrantamiento de tales normas, hace ilegal a la huelga.

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 239 define la huelga legal como: “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”

Vemos relevante comentar que nuestro Código de Trabajo es categórico en cuanto a preceptuar: “previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241” porque equivocadamente en la práctica muchos conflictos declaran el movimiento de huelga y luego buscan la legitimidad judicial de la legalidad, situación que muchas veces se les revierte con una ilegalidad.

2.4.6. Huelga justa o injusta:

Esta clasificación no considera de que modo se desenvuelve la huelga, sino en último análisis, sus finalidades terminales.



La huelga en este caso se mira a través de una óptica de la dignidad obrera, del interés nacional, y por supuesto de la capacidad económica del patrono.

No es preciso decir mucho mas para hacer notar que la huelga será justa o injusta según la evaluación que recurre a las opiniones de los economistas, de los sociólogos, y de los políticos. Ni tampoco se puede negar que la calificación de la huelga como justa o injusta nunca será correcta si no la enfocamos desde el ángulo de la equidad.

El Artículo 242 de nuestro Código de Trabajo establece que “es justa cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar éste último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder”. El mismo artículo citado continúa expresando: “Es injusta cuando no concurre ninguno de éstos motivos”

2.5. Paro:

2.5.1. Generalidades:

También conocido por las corrientes modernas del derecho del trabajo como lock out es un medio de lucha que la clase patronal utiliza frente a la clase trabajadora. Es la contrapartida de la huelga, algunas corrientes le llaman huelga de patronos e implica un acto de voluntad individual de un



patrono, o de un grupo o asociación de patronos que paraliza sus actividades productivas con el fin de luchar contra las reivindicaciones obreras.

El paro o lock out que tiene un origen reciente, fue utilizado por primera vez como instrumento de presión a finales del siglo XIX, mas exactamente en 1890, contra los trabajadores portuarios de Hamburgo, después de los festejos tradicionales del primero de mayo.

Aunque en un pasado distante la historia laboral nos puede mencionar algunos movimientos abstencionistas de los productores, el paro, definido como lo conocemos hoy en día, no ofrece ninguna experiencia práctica significativa, al contrario de lo que sucede con la huelga.

El término lock out tiene una etimología de origen inglés, y significa cerrar afuera, cerrar la puerta, no dejar entrar, refiriéndose al cierre temporal de las empresas por iniciativa patronal. Analizando algunas circunstancias del paro o lock out, podemos decir que la huelga no se adopta para repeler un lock out, sino que precisamente es al revés, el lock out es defensivo, es decir que puede ser la reacción a la acción de huelga.

2.5.2. Definiciones:

Al respecto el jurisconsulto Ernesto Krotoschin⁹ nos define el paro como “la suspensión o el despido simultáneo de una cantidad considerable de trabajadores, ordenado por un patrono o por varios, o por una asociación

⁹ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico del derecho del trabajo**. T. II. Pág. 806.



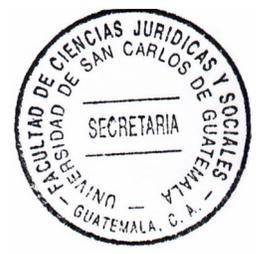
patronal, con la intención de reincorporarlos, en principio una vez cumplidos los propósitos del par”

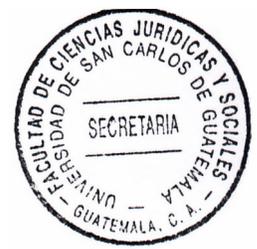
Como definición propia, podemos decir que paro es la suspensión temporal de las labores dentro de una empresa, promovida en principio por la parte patronal, con el objetivo de presionar a sus trabajadores a efecto de que éstos mantengan la prestación de labores o declinen de la intención de variar las condiciones de dichas labores.

La presente figura jurídica, solo la comentamos brevemente en virtud de que es la huelga y sus derivaciones como una forma de resolver conflictos colectivos de carácter económico social, la que sustenta la investigación del presente trabajo de tesis.

2.5.3. Diferencias entre el paro y la huelga:

El paro y la huelga se asemejan y equiparan, mas no se identifican. Desde un punto de vista jurídico, doctrinario o sociológico, podemos encontrar algunas diferencias entre el paro y la huelga. Eduardo Couture, con una perspicacia que lo caracterizó, escribiendo sobre el tema, citó que durante la huelga el trabajador se priva de su sustento, mientras que en el lock out el empresario se priva del lucro.





CAPÍTULO III

3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala.

De conformidad con el Artículo 274 del Código de Trabajo, “el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

De lo anterior podemos observar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social desarrolla un papel importante en la resolución de conflictos y de primer análisis podríamos interpretar que no sería competente que el Juez de Trabajo y Previsión Social puede requerir colaboración de un dictamen técnico económico al Ministerio de Trabajo, pero el Artículo 275 de la misma norma, cita: “Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquellas les demanden”

Podemos entonces comprender que el contenido del último artículo citado, extiende la cooperación que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede prestar al Juez de Trabajo y Previsión Social en esta etapa de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.



En el Artículo 276 del Código de Trabajo encontramos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra dividido en las dependencias siguientes:

- Dirección General de Trabajo
- Inspección General de Trabajo
- Comisión Nacional del Salario

No entraremos a analizar las funciones de las citadas dependencias por no ser el objeto de la presente investigación, pero si podemos comentar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no posee ninguna dependencia técnica de apoyo para la elaboración de estudios técnicos que le puedan ser solicitados, entre ellos el dictamen técnico económico que alude el Artículo 396 del Código de Trabajo, pero observemos que también pueden ser solicitados algunos informes o estudios por parte de los tribunales de conciliación o tribunales de arbitraje, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 410 del Código de Trabajo.

En consecuencia, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al no poseer una dependencia específica para los mencionados dictámenes, pone en riesgo el resultado del conflicto colectivo de carácter económico social que se tramite, ya que no brinda un análisis económico-financiero imparcial y con ello no cumple con lo preceptuado en el Artículo 274 del Código de Trabajo.

Considero importante para el presente trabajo, citar un pasaje de la sentencia dictada con fecha 20 de noviembre de 1998, por la Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social número 1383-97, a cargo del oficial cuarto, promovido por el



Sindicato de Trabajadores de la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala, el cual en lo conducente cita lo siguiente:

“Considerando que al hacer un encuadramiento al caso concreto de los razonamientos jurídicos legales vertidos en los considerandos anteriores y los medios de prueba que a continuación se enumeran y analizan individualmente para su mejor valoración:e) Oficio de la Inspección General de Trabajo de fecha veintiocho de octubre del presente año, comunicando a este tribunal no poder realizar el estudio técnico económico solicitado, por falta de recursos” De la anterior cita, podemos observar con interés la poca importancia que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social prestó al citado caso, y por ende el riesgo en que colocó a las partes del conflicto colectivo, en su negativa a brindar el dictamen técnico económico, sobre todo tomando en consideración que dicho conflicto colectivo fue promovido el 1 de octubre de 1993, es decir un conflicto colectivo cuyo trámite duró mas de 5 años en los tribunales

3.1. Casos en los tribunales guatemaltecos:

En la realidad jurisdiccional guatemalteca, no son muchos los conflictos colectivos de carácter económico social que son planteados por los trabajadores, y aún mucho menos, pero verdaderamente menos, los que llegan a la instancia de declarar o estallar una huelga, y que concluye con sentencia dictada por el Juez de Trabajo y Previsión Social.

Es de suma importancia comentar que muchos de los conflictos colectivos planteados, logran arribar a acuerdos en el tribunal de conciliación o en el tribunal de arbitraje, y son verdaderamente escasos los que buscan la



solución mediante la declaración de justicia dictada por el Juez de Trabajo y Previsión Social, acerca de los cuales podemos citar algunos, y que posiblemente hace falta analizarlos no solo jurídica o económicamente, sino también socialmente para poder comprender la razón de llegar a tan agotadora instancia.

Luego del análisis realizado en el presente trabajo de investigación, podemos mencionar que resulta poco común, por no decir titánico, la decisión de los trabajadores de mantener un conflicto colectivo de carácter económico social con una duración tan prolongada.

De los principales conflictos colectivos de carácter económico social, que se han tramitado en los tribunales de trabajo y previsión social de la primera zona económica, pero que han llegado a la declaración judicial de huelga justa podemos citar los siguientes:

- Conflicto colectivo económico social número 282-92, secretario-notificador 2º. tramitado en el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica. El Sindicato de Trabajadores de la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala planteó el conflicto colectivo contra la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala el 29 de abril de 1992, y del cual en fecha 1 de marzo de 1993 el Juez Tercero de Trabajo y Previsión Social declaró justa la huelga. La parte empleadora, presentó recurso de apelación ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, órgano que en resolución de fecha 23 de marzo de 1993 confirmó la resolución apelada, en consecuencia confirmó la justicia de la huelga referida.



- Conflicto colectivo económico social número 1383-97, oficial y notificador 4º. tramitado en el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica. El Sindicato de Trabajadores de la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala planteó el conflicto colectivo contra la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala el 1 de octubre de 1993, y del cual en fecha 20 de noviembre de 1998 la Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social declaró injusta la huelga. La parte trabajadora, presentó recurso de apelación ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, misma que en resolución de fecha 4 de enero de 1999 confirmó la resolución apelada, en consecuencia confirmó la injusticia de la huelga referida.
- Así también podemos mencionar el conflicto colectivo de carácter económico social, que hace varias décadas plantearon los trabajadores de Incatecu en contra de dicha empresa, habiendo obtenido la declaración de justicia de la huelga, siendo entonces sido asesorados los trabajadores por el insigne licenciado laboralista Mario López Larrave.



3.2. Regulación legal de los conflictos colectivos de carácter económico social en el derecho de trabajo guatemalteco.

3.2.1. Constitución Política de la República:

La huelga como un medio de alcanzar la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social tiene un reconocimiento constitucional, ya que el Artículo 104 de nuestra Constitución Política de la República preceptúa: “Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social.....”

Nuestra Constitución Política de la República, como máxima norma jurídica, estipula que el Estado protegerá y fomentará la negociación colectiva, la cual es a su vez la forma directa y amigable en que se pueden resolver los conflictos colectivos de trabajo, pero cuando éstos no logran los acuerdos necesarios, es cuando surge la necesidad de utilizar los mecanismos que el Código de Trabajo estipula en cuanto a resolver conflictos colectivos de carácter económico social.

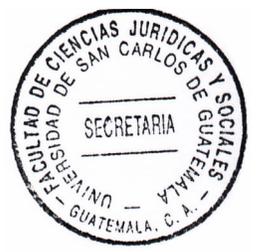
3.2.2. Código de Trabajo:

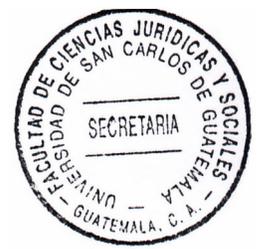
Nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo relativo a los conflictos colectivos de carácter



económico social en su título duodécimo, desarrollados en los capítulos del primero al cuarto.

Si bien es cierto que nuestro Código de Trabajo es un gran alcance normativo laboral para la sociedad guatemalteca, el mismo desarrolló con bastante acierto lo relativo al procedimiento ordinario laboral, pero dejó varias imprecisiones en algunas etapas de la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, y partiendo de ello es que al momento de que los tribunales tienen en sus manos el desarrollo de los mencionados conflictos, éstos deben resolver algunas situaciones con analogía, de lo cual una parte es el motivo de la presente investigación.





CAPÍTULO IV

4. Procedimiento legal para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, en Guatemala.

4.1. Primeras diligencias:

En principio cuando en un centro de trabajo surge alguna cuestión de diferencias entre patronos y trabajadores, éstos tratarán de resolverlos por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o de algún amigable componedor, es decir un mediador. Para ello pueden constituir consejos o comités, pudiendo ser éstos ad-hoc o permanentes, llamados en algunas legislaciones coalición compuestos por no más de tres miembros, los que se encargarán de plantear a los patronos o representantes de éstos sus puntos de solicitud y si se llegara a un arreglo, entonces lo harán constar en acta y se remitirá copia a la Inspección General de Trabajo.

Podemos observar en principio que nuestro Código de Trabajo en su Artículo 377 se refiere “cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro”, pero tenemos que tener claro que este artículo debe interpretarse complementándose con el Artículo 242 del mismo cuerpo legal, cuando en éste último se citan los cuatro presupuestos que cualquiera de ellos puede determinar la justicia o injusticia de la huelga, teniendo que tener claro que las causas provocantes de huelga están determinadas en el artículo 242 citado. Es decir que para calificar la existencia de una huelga, deben producirse ciertos requisitos, que de esa



manera alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales, Su omisión, produciría la inexistencia de la huelga.

4.2. Emplazamiento:

Si bien nuestro Código de Trabajo por el hecho de contener disposiciones sustantivas y adjetivas en el mismo cuerpo normativo, no contempla el emplazamiento como tal, pero los distintos tratados doctrinarios sobre el tema si lo enfocan como etapa procesal en los conflictos colectivos.

Cuando las diferencias son negociadas por un sindicato de trabajadores y transcurren treinta días de iniciada la cuestión y el asunto discutido no llega a ningún acuerdo, es cuando surge la litis o contienda judicial dentro las pretensiones de un grupo de trabajadores frente a su patrono, ya que éstos a través de la organización sindical puede acudir al juez de trabajo respectivo a entregarle el pliego de peticiones, quien en el acto resolverá notificarlo al patrono a mas tardar el día siguiente de su recepción, con lo cual se entenderá por planteado el conflicto colectivo de carácter económico social.

Una vez recibe el juez de trabajo el pliego de peticiones, éste deberá resolver su admisión y en la misma resolución deberá apercibir a las partes a no tomar represalias una en contra de la otra, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Podemos entender que entre las represalias que el patrono debe abstenerse de utilizar contra sus trabajadores, entre ellas podemos señalar las coacciones, el despido sin justificación, hostigamiento o algún cambio a



las condiciones laborales del contrato de sus trabajadores; así también en la doctrina se entiende que el patrono debe abstenerse de realizar cualquier transferencia de dinero, venta o cesión de derechos o empresas, ya que de hacerlo podría entenderse como maniobra fraudulenta que tiende a colocar al patrono en estado de insolvencia; y entre las represalias que el trabajador o sindicato de trabajadores debe abstenerse de emprender contra su patrono podemos señalar la cesación parcial o total de sus labores sin autorización judicial, es decir la declaratoria judicial de la legalidad de la huelga, o la instigación al mismo.

A partir del momento de planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, cualquier terminación de contratos de trabajo, se trate de trabajadores adheridos o no adheridos al conflicto, debe contar con la autorización del respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social que esté conociendo.

Si se produjera alguna terminación de contrato de trabajo sin haber seguido la referida autorización, el Juez de Trabajo y Previsión Social respectivo ordenará la reinstalación del trabajador despedido, y su incumplimiento puede hacer que el patrono incurra en responsabilidades penales sin que ello exonere la obligación de reinstalación.

4.3. Procedimiento de conciliación:

Nuestro Código de Trabajo, aplicando el principio de celeridad procesal y en aras de evitar el desgaste anímico y económico de los trabajadores, ha preceptuado que los conflictos colectivos de carácter económico social se



desarrollen en términos y plazos relativamente cortos, y para el efecto determina que dentro de las doce horas de que el Juez de Trabajo y Previsión Social recibe el pliego de peticiones, éste deberá de proceder a la formación del Tribunal de Conciliación, que en una forma de aclaración indicamos que lo único que el juez debe de hacer es convocarlo a la audiencia respectiva, porque como resultado de la reforma a nuestro Código de Trabajo, contenida en el Decreto 19-97 del Congreso de la República, los Tribunales de Conciliación asumieron carácter permanente, es decir que cada año la Corte Suprema de Justicia los designará como resultado de una convocatoria para representantes de los trabajadores y patronos que dicho organismo formula a las organizaciones de trabajadores y patronos.

Simultáneamente a que el Juez de Trabajo y Previsión Social convoca al Tribunal de Conciliación, solicita a cada parte para que dentro de las 24 horas siguientes procedan a nombrar una delegación con tres delegados y a quienes se les conferirá poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva.

El período de conciliación tiene una particularidad que no lo poseen otros procesos, y es que durante la duración del mismo no cabrá recurso contra las resoluciones del tribunal ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase. Es evidente pues, que el legislador al crear la norma de esta forma, buscaba que tanto trabajadores como patronos no sufrieran un desgaste moral o económico por la demasiada tardanza del proceso.

Si ya no hubiere impedimentos, entiéndase algún impedimento legal o excusa de alguno de sus miembros, el Tribunal de Conciliación se debe

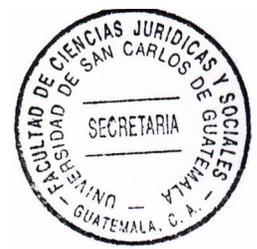


declarar competente, y dentro de las 36 horas siguientes debe convocar a las partes a una comparecencia, que en cierta forma es una audiencia, misma que se puede desarrollar en la sede del juzgado de trabajo respectivo o en el centro del conflicto si así lo consideran.

La comparecencia, es decir la audiencia del Tribunal de Conciliación tiene dos etapas: a) dos horas antes de la señalada el Tribunal de Conciliación en forma separada oye a cada delegación sobre sus pretensiones; y b) luego de escuchadas las delegaciones, el Tribunal de Conciliación reúne a los delegados y en una forma diplomática y mediadora les propone algunos puntos de arreglo, a lo cual las delegaciones pueden aceptar o no las recomendaciones que se les formulen. Si se aceptaren algunas o todas las recomendaciones, deberá de plasmarse tal acuerdo en la respectiva acta del convenio.

Si una o las dos delegaciones no aceptaran las sugerencias formuladas, a criterio del Tribunal de Conciliación queda la decisión si dentro de las 36 horas siguientes vuelve o no a convocar a los delegados a otra comparecencia. Si ya no lo hace, entonces dará por concluida su intervención, asentando los hechos en acta que remitirá a la Inspección General de Trabajo.

Es quizás el Artículo 393 de nuestro Código de Trabajo el que encierra el mayor pilar de celeridad procesal, porque éste estipula que: “en ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el Juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones...”



4.4. Procedimiento de arbitraje:

4.4.1. Características generales:

El arbitraje es una especie de juicio, es decir una solución conforme a derecho. Pero en ella no actúa un tribunal con todo el formulismo y rigor procesal, sino una o varias personas instituidas para cada caso concreto por el consentimiento común de las partes, a fin de resolver el conflicto entre ellas surgido. No obstante esto, la práctica del arbitraje en materia laboral, en varias legislaciones ha llevado a la creación de tribunales especiales de arbitraje, es decir de organismos instituidos con anterioridad a que el conflicto surja, que se encuentran como a la espera de que les sea sometido el conflicto indicado.

El arbitraje se diferencia de la mediación y de la conciliación, en que en el procedimiento arbitral no se trata únicamente de avenir a las partes, sino de pronunciar una resolución que resulta con carácter obligatorio para ellas, es decir que las partes quedan comprometidas a aceptar y a cumplir la resolución o sentencia que dicte el tribunal de arbitraje.

4.4.2. El arbitraje en Guatemala:

Para un análisis completo mencionaremos la figura jurídica del arbitraje, aunque para efectos del estudio de este trabajo solo lo comentaremos de forma general.



Podemos mencionar que el arbitraje en Guatemala puede desarrollarse de dos formas: a) potestativamente, y b) obligatoriamente.

El arbitraje es potestativo: cuando así lo deciden las partes antes o después del trámite de la conciliación.

El arbitraje es obligatorio: a) cuando la huelga ha sido calificada de legal y transcurren los veinte días de que disponen los trabajadores para declararla y éstos no lo hacen; b) cuando se trate de trabajadores de empresas de transporte, mientras se encuentren de viaje y no hayan terminado éste, o se trate de trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos y quienes laboren en empresas que produzcan energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones mientras no se proporcione el personal necesario para suspender tales servicios; o c) cuando se ha agotado el trámite de la conciliación y se solicite la legalidad o ilegalidad de la huelga, no pudiéndose obtener en el recuento la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboren en la empresa y que hubieren iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo.

El Tribunal de Arbitraje tiene la facultad de resolver con entera libertad, negando o accediendo total o parcialmente, lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Cabe comentar que el arbitraje potestativo en Guatemala, es frecuentemente empleado, más que el arbitraje obligatorio. Y es que si analizamos la realidad procesal en el derecho del trabajo colectivo de Guatemala, nos daremos cuenta que realmente son muy pocos los conflictos



colectivos de carácter económico social llegan a instancias de Tribunal de Conciliación, y aún menos que lleguen a Tribunal de Arbitraje.

Son varias las razones por las que los conflictos colectivos de carácter económico social terminan siendo decididos en un Tribunal de Arbitraje, ya que muchos empleadores consideran que pueden evitar un desprestigio o mala imagen de su empresa con controversias judiciales, así también son varios los sindicatos que consideran que el arbitraje le evita a sus agremiados un desgaste de tipo moral, anímico y económico que le podría significar una huelga.

4.5. Procedimiento de huelga:

Cuando se ha agotado la etapa de conciliación y las partes no llegaron a un acuerdo sobre algunos o todos los puntos en discordia, ni tampoco decidieron en ese momento someter sus diferencias a un Tribunal de Arbitraje, entonces cualquiera de las dos partes puede pedir al Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, resolución que debe de esperarse antes de declarar la huelga.

Cuando el Juez de Trabajo y Previsión Social tiene en sus manos la solicitud de tal pronunciamiento, debe proceder a la calificación respectiva y para el efecto debe seguir el procedimiento que le señala el Artículo 241 del Código de Trabajo, el cual preceptúa en su literal c) que se debe constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de



plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Es resalante mencionar que este recuento señalado lo realiza el respectivo Juez de Trabajo y Previsión social, pudiendo realizarlo en el respectivo centro de trabajo y en él no pueden participar por imperativo legal, los trabajadores que hubieren ingresado con posterioridad al planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social.

Una vez que el Juez de Trabajo y Previsión Social califica la legalidad o ilegalidad de la huelga, es necesario que el auto que dicte, se eleve a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que tiene 48 horas a partir de su recepción para pronunciarse si confirma o no lo resuelto por el juez.

Si la sala jurisdiccional resuelve que la huelga es legal, los trabajadores gozan de 20 días para declarar el movimiento, contados a partir de que les notifican el auto dictado por la sala jurisdiccional que confirma el pronunciamiento del Juez. En la práctica, a esta decisión de los trabajadores se le llama estallar la huelga.

Creo de importancia, comentar algunas particularidades que se dan en esta etapa procesal de la huelga, tomando en cuenta que puede servirles de referencia a estudiantes, abogados, y operadores de justicia. Como podemos analizar, nuestro Código de Trabajo es muy escueto, es decir se queda corto cuando desarrolla esta etapa procesal, ya que no expresa cómo derivan algunas circunstancias necesarias para el desarrollo de la huelga.

Por ejemplo, el tercer párrafo del Artículo 394 de nuestro Código de Trabajo señala que el secretario de la sala jurisdiccional que hubiere



confirmado el auto del Juez de Trabajo sobre la legalidad del movimiento, comunicará por la vía telegráfica lo resuelto a los delegados de las partes a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección de la Policía Nacional Civil a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden. En la práctica, a esto último se le conoce como clausura del centro de labores, y consiste en que una vez notificada la Policía Nacional Civil, ésta envía agentes de su institución para posicionarse en el centro de labores y técnicamente solo debiera de resguardarlas, pero lo que hace es cerrarlas, con lo que se constituye en una clausura judicial misma que no tiene un fundamento legal.

Vemos entonces que la clausura, más que el cierre total de la empresa, debiera de entenderse como un cese total de labores, no solo de los trabajadores sino también de los empleadores, respecto del centro de trabajo aludido.

Las opiniones resultan divididas porque los sindicatos o trabajadores manifiestan que al no cesar sus labores los empleadores en la empresa, no se cumple con lo preceptuado en el Artículo 71 del Código de Trabajo, que expresa: “Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas: a) la huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social....”; y por su lado el patrono argumenta que al no permitírsele desarrollar sus actividades, va en contravención con sus derechos humanos.



Pero considero que estos casos debe hacerse acopio de lo preceptuado en el Artículo 43 de nuestra Constitución Política de la República que expresa: “Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes”.

La huelga debiera de limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, porque bastaría con que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga. Para el efecto del estallido de la huelga, los trabajadores cuentan con 20 días a partir de notificado el fallo de la sala jurisdiccional que confirmó el auto del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, y nuestra legislación es amplia en cuanto a que puede estallarse al día siguiente o máximo al veinteavo día.

En la práctica esa decisión queda a criterio de los trabajadores, quienes en algunos casos esperan a cobrar el salario mas cercano para poder paliar en una pequeña medida, el dejar de percibir salario por el tiempo que dure la huelga.

A veces se procura dar fe del hecho mediante la intervención de la Inspección General de Trabajo o un acta notarial, misma que en copia se remite mediante memorial al Juez de Trabajo y Previsión Social que conozca el asunto, aunque esto se realiza por analogía ya no es requisito según nuestro Código de Trabajo, pero los trabajadores lo hacen para evitar tergiversaciones posteriores que puedan perjudicarlos, particularmente cuando está muy próximo el vencimiento de los veinte días, y que transcurridos sin estallar la huelga los obligaría ir al arbitraje.



4.5.1. La continuación del trabajo durante la huelga:

La doctrina es mas amplia que nuestro Código de Trabajo en cuanto al presente tema, y es que el Artículo 242 del Código de Trabajo en lo conducente de su segundo y tercer párrafo expresan: “Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble. Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble”.

De la anterior cita legal se infiere, que la excepción a ejercitar la huelga se refiere a aquellos trabajadores que desarrollan actividades cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria o materias primas. Debe entenderse entonces que en estos casos, antes del estallido de la huelga y contando por supuesto con la anuencia patronal, debe determinarse el número de trabajadores que desarrollarán tales actividades laborales. Todo ello como repito, son decisiones tomadas por analogía porque nuestro Código de Trabajo se quedó corto en cuanto a particularidades que se desprenden de los conflictos colectivos.

4.6. Huelga justa o injusta:

Cuando los trabajadores declaran la huelga dentro de los veinte días de notificado el auto confirmatorio de huelga legal, dictado por la sala jurisdiccional, cualquiera de las partes pueden pedir al juez de trabajo y



previsión social que se pronuncie sobre la justicia o injusticia de la huelga legal. Es obvio de que los trabajadores solicitarán la justicia y el patrono solicitará la injusticia.

Debemos comprender que de conformidad con el Artículo 242 de nuestro Código de Trabajo, la huelga será justa cuando los hechos que la motivaron son imputables al patrono, en cualquiera de los siguientes cuatro presupuestos:

- por incumplimiento de los contratos individuales de trabajo,
 - por incumplimiento de los contratos colectivos de trabajo,
 - por la negativa del patrono a celebrar pacto colectivo de condiciones de trabajo,
 - por la negativa del patrono a otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan, estando el patrono en posibilidades de concederlas.
- La huelga será injusta cuando no concorra alguno de estos motivos.

Observemos con mucho detenimiento que el Código de Trabajo preceptúa que existiendo cualquiera de los citados elementos, la huelga podrá ser declarada justa, situación que viene a complementar al Artículo 377 de nuestro Código de Trabajo, cuando cita “cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro” pero no cita los casos específicos.



CAPÍTULO V



5. Pruebas para determinar la justicia o injusticia.

La declaración de justicia o injusticia que debe emitir el juez de trabajo y previsión social a petición de los trabajadores o del patrono, respectivamente, es el punto medular de la presente investigación y del cual se derivarán las conclusiones y recomendaciones, y como lo mencionamos al inicio del presente trabajo, era necesario hacer el anterior análisis a fin de comprender a cabalidad el tema central de esta investigación, que dicho sea de paso, representa el pilar de los resultados que se puedan obtener o dejar de obtener, tanto para los trabajadores como para el patrono.

Una vez que los trabajadores han estallado la huelga, cualquiera de los delegados de las partes pueden pedir al Juez el pronunciamiento sobre la justicia o injusticia, quien de conformidad con el Artículo 396 del Código de Trabajo tiene 15 días para dictarlo. De esa cuenta podemos observar la superficialidad que se puede derivar de tan corto tiempo para que el señor juez pueda recabar, analizar y valorar las pruebas que se le presenten, que no está de más mencionarlo, pone en verdadero riesgo las causas que dieron origen al conflicto colectivo de carácter económico social.

Tomemos en cuenta, como lo mencionamos anteriormente, que el Código de Trabajo en una forma poética expresa que la etapa de conciliación, desde el planteamiento del conflicto colectivo hasta que el Tribunal de Conciliación da por agotada su participación, en ningún caso podrá durar mas de quince días, pero en la realidad puede llegar a tardar



años simplemente para llegar a la comparecencia de la conciliación y en virtud de que las pruebas se presentan hasta el final cuando ya se ha estallado el movimiento de la huelga, como se le llama en la práctica, las pruebas deben ser lo suficientemente consistentes, para no poner en riesgo el resultado de un proceso que pudo haber durado años.

Si nos retrotraemos en nuestro análisis y observamos que las tácticas dilatorias del patrono a utilizar los recursos que la ley le provee es una de las actitudes que mas se emplean en el trámite del conflicto colectivo económico social, entonces los trabajadores estarán frente a dos grandes presiones, una la del empleador a la interposición de cuanto recurso tenga a su alcance para ir retrasando el avance del conflicto colectivo económico social, y otra la de los tribunales al no diligenciar con la debida celeridad el procedimiento colectivo citado. Entonces, haber recorrido tan arduo camino para finalmente llegar al estallido de la huelga legal, de la cual penda únicamente la justicia, es necesario que la resolución del mismo contenga la madurez e imparcialidad del juzgador para poder analizar la prueba que a él se le presente o él solicite a las partes o al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Considero que esta etapa procesal revierte de mucha importancia para los intereses tanto de los trabajadores como del patrono, y la forma en que el Código de Trabajo ha regulado las bases probatorias de que el juez de trabajo y previsión social puede disponer para sustentar su declaración de justicia o injusticia son muy escuetas e imprecisas, porque si analizamos el Artículo 396 del Código de Trabajo, éste preceptúa: “Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere



necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente”.

Observando con detenido análisis este precepto jurídico, podemos determinar que al juez de trabajo y previsión social se le otorga demasiada discrecionalidad a su leal saber y entender sobre la forma de valorar las pruebas que éste requiera, con el fin de darle solución al conflicto colectivo de carácter económico social en trámite, porque habrán pruebas de tipo económico-contable que cualquiera de las dos partes pueden aportar y que si tomamos en cuenta que el señor juez de trabajo es un operador de justicia, que tiene la experiencia y capacidad de interpretar la ley, aplicarla al caso concreto, y dictar sentencia que en derecho corresponda, pero puede no tener el conocimiento de las ciencias económicas y contables que se necesitan para la interpretación de los libros contables, reportes financieros, estados de pérdidas y ganancias, estudios de factibilidad, estudios socio-económicos, etcétera y que las partes pueden aportar para reforzar su petición sobre la justicia o injusticia de la huelga.

Observamos que la ley dejó un vacío e inconsistencia, en el procedimiento a emplear sobre la valoración de la prueba. Si observamos el Artículo 412 del Código de Trabajo, podemos observar que éste cita: “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”, no indicando nada al respecto sobre el procedimiento a



emplear cuando sea el juez de trabajo y previsión social quien deba resolver una vez concluida la intervención del Tribunal de Conciliación.

Podemos inferir que nuestro Código de Trabajo debió ser más previsor en cuanto a los lineamientos que deben presentarse en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, particularmente cuando se solicita la justicia o Injusticia de la huelga, observando que el plazo de 15 días resulta demasiado corto tanto para la recabación de las pruebas como para el análisis de las mismas.

No es posible concebir que dentro de esos quince días, el juez pueda llegar a recabar las pruebas que él considere necesarias, y lograr conocer las posibilidades económicas del patrono, y las proyecciones o expectativas que a futuro puede llegar a desarrollar, de esa cuenta que al no contar con los suficientes elementos probatorios, puede llegar a tomar una decisión desfavorable para los trabajadores.

5.1. Pruebas que se pueden solicitar:

Al respecto, podemos comentar que nuestro Código de Trabajo no estipula en ningún momento qué tipos de pruebas puedan presentar las partes o que el juez deba solicitar a las mismas, siendo la única preceptuada el dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mismo que el Código de Trabajo indica que el Juez de Trabajo y Previsión Social lo pedirá si lo estima necesario. Cabe preguntarse que si el juez no lo estima necesario, éste únicamente dictará su fallo sobre las pruebas que las partes le puedan proporcionar.



5.1.1. Dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Respecto al término dictamen, el diccionario de la Real Academia Española cita el siguiente significado: “opinión y juicio que se forma o emite sobre algo”. En tal sentido, puede entenderse que el mencionado dictamen será la opinión y juicio que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcione sobre las posibilidades económicas que pueda o no tener el patrono, respecto de las reclamaciones formuladas por los trabajadores dentro del conflicto colectivo de carácter económico social.

Tal dictamen al ser requerido por el juez, debiera de realizarse con la mayor profundidad y análisis técnico y económico, tal como lo cita su nombre.

Y es que al realizarse debiera designarse personal que principalmente posea la preparación profesional en la rama de ciencias económicas y contables, quienes tengan la capacidad profesional de evaluar los distintos parámetros que posean a su alcance. Vemos de suma importancia que tal dictamen no se enfoque como opcional para los requerimientos del señor Juez, sino forme parte de las pruebas obligatorias con que debe contar.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene su fundamento legal en el Artículo 274 del Código de Trabajo, el cual en lo conducente preceptúa: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.....” Bajo este contexto legal se puede establecer que dicho



ministerio al ser requerido, tiene la obligación y no la opción, de realizar el referido dictamen.

Debe entenderse que al realizar dicho estudio, debe aplicar principalmente los principios y criterios económicos, porque es bajo esta rama en donde se deben desarrollar todos los estudios del dictamen, y bajo el apego de la norma jurídica citada, se entiende que sus facultades deben de ser inquisitivas al momento de requerir todas las pruebas que pueda considerar al analizar. Lo anterior es una incongruencia que presenta nuestro Código de Trabajo en esta etapa procesal, porque le da la facultad al señor juez de pedir las pruebas que estime conveniente, pero no le brinda facultades inquisitivas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para poder desarrollar su análisis.

Y es que debiera de ser al Ministerio de Trabajo a quien se le brinde tal facultad, porque con el personal capacitado profesionalmente puede arribar a conclusiones económicas para una mejor resolución del conflicto colectivo que se esté enfrentando.

Vemos de suma importancia que al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se le brinde una participación más integral para el desarrollo del dictamen técnico económico a que hace referencia este trabajo de tesis.

Creemos que en apego a lo preceptuado en el segundo párrafo del Artículo 396 del Código de Trabajo, el juez si puede pedir algunas o varias pruebas que él considere necesarias, pero sin menospreciar su leal saber y entender; una cosa es que él posea el conocimiento y la preparación para la aplicación de una norma jurídica a un caso concreto, y otra muy distinta es



que quiera tratar de aplicar o explicar conocimientos que son muy del campo económico.

Vemos también de suma importancia que cuando se solicita el dictamen técnico económico al Ministerio de Trabajo, se le otorgue mas tiempo para la realización del mismo, porque los diez días que estipula el Código de Trabajo resultan verdaderamente cortos, partiendo de la base que al momento de que el juez de trabajo lo solicita, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con ninguna base documental para la realización del mismo.

El plazo de diez días que estipula nuestro Código de Trabajo lo único que pueda lograr es que se emita un dictamen técnico económico muy superficial, muy escueto, que solo se realice por salir del paso. De ser así, esto traería graves resultados para la resolución imparcial del conflicto colectivo, porque en materia económica y contable una prueba pericial valorada con superficialidad, repercutiría gravemente en los intereses de las partes, pero principalmente de los trabajadores.

Recordemos que los conflictos colectivos en Guatemala, poseen unos plazos de ensueño, porque son relativamente cortos según la norma jurídica, pero la realidad tribunalicia señala que los conflictos colectivos no tardan días sino años, porque siempre existe una férrea defensa procesal de parte del patrono.

Citamos como ejemplo el conflicto colectivo de carácter económico social número 1383-97, oficial y notificador 4º. tramitado en el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica. El



Sindicato de Trabajadores de la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala planteó el conflicto colectivo contra la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala el 1 de octubre de 1993, y del cual hasta fue hasta el mes de octubre de 1998 que se celebró la audiencia ante el Tribunal de Conciliación, es decir 5 años después.

Citamos el anterior ejemplo para resaltar la importancia que tienen todas las pruebas, pero principalmente el dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dado a que está en juego el trabajo y esfuerzo de varios años que puede llegar a durar un conflicto colectivo, y que si el juez no logra desarrollar un buen trabajo de recepción y valoración de pruebas, puede echar por la borda todo el esfuerzo de los trabajadores que conlleva el trámite del conflicto colectivo.

En la forma que está redactado el Artículo 396 del Código de Trabajo, resulta demasiado discrecional para desarrollar el trabajo probatorio del juez, porque así como puede solicitar veinte pruebas, también puede solo solicitar dos, que se enmarca dentro de lo preceptuado.

Por lógica, las pruebas por excelencia que deberán de solicitarse deberán ser documentales, y más específicamente de tipo financiero y contable, que tiendan a determinar si el patrono tiene la capacidad financiera de otorgar las mejoras solicitadas, pero por sobre todo si tiene capacidad de absorber tales mejoras, sin que esto repercuta en su estabilidad financiera. Porque en verdad el derecho de trabajo, si bien es cierto que es tutelar de los trabajadores, tampoco se debe inobservar que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser conciliatorias entre el capital y



el trabajo, de tal manera que también es determinante establecer si existe capacidad de absorción por parte del patrono para tales otorgamientos.

No podemos negar que un mal análisis económico-financiero que otorgue mejoras a los trabajadores, también puede resultar fatal económicamente para el patrono, con lo que se pondría en riesgo la posibilidad de continuación de la empresa, y por ende los empleos de los trabajadores.

De allí la importancia de desarrollar un trabajo probatorio a través de un dictamen técnico económico que refleje los pros y los contras, es decir que a través de aplicar fórmulas y procedimientos analíticos de tipo financiero y económico, pueda determinar con precisión la factibilidad o no factibilidad del otorgamiento de las reclamaciones de tipo económico social de los trabajadores.

Vemos con suma preocupación que en el momento de que el juez solicita las pruebas que considere necesarias, éste no posee la preparación profesional financiera que le permita visualizar los alcances anteriormente comentados, porque su formación profesional la ha enfocado como bien lo determina su necesidad jurisdiccional, es decir dentro del campo del derecho, pero no para la aplicación de análisis tan profundos de tipo financiero que éstos casos requiere.

De allí deviene la importancia del dictamen técnico económico, particularmente el que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, porque si éste se realiza con la aplicación de las técnicas y procedimientos financiero-económicos, las conclusiones a que éste puede arribar, serían



determinantes para las bases ecuanímes en que el juez dicte su **sentencia** dentro del conflicto colectivo de carácter económico social.

El presente trabajo de tesis, como lo hemos mencionado, tiene por objeto resaltar la inconsistencia con que nuestro Código de Trabajo aborda la labor probatoria del juez de trabajo en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, particularmente lo referente al dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y del cual como ya hemos comentado pueden derivarse conclusiones ecuanímes para ambas partes.

5.2. Pruebas que el Juez puede requerir:

Partiendo de la base que el Artículo 396 del Código de Trabajo nos señala y con base a la lógica jurídica, las pruebas por excelencia que podrán solicitarse son las de tipo documental, particularmente de tipo financiero y económico.

Observamos luego de lo analizado, que en la fase probatoria el juez de trabajo y previsión social tiene las siguientes alternativas:

- Solicitarle a las partes las pruebas que considere necesarias.
- Recabar el dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Recibir de cualquiera de las partes, las pruebas que éstas estimen pertinente.



- Informe al Instituto Nacional de Estadística respecto del incremento al coste de vida o de precios.

Dentro de las pruebas que el juez puede solicitarle a las partes, podemos mencionar como idóneas:

- Balances generales de la empresa, de los últimos años.
- Estados de ingresos y egresos, de los últimos años.
- Estados de pérdida y ganancias, de los últimos años.

5.3. Pruebas que las partes pueden aportar al proceso:

Dentro de las pruebas que las partes pueden aportar al proceso, podemos mencionar como idóneas:

- Estudio económico-financiero elaborado por profesionales de la economía, sobre la realidad económica de la empresa en los últimos años.
- Análisis de sensibilidad elaborado por profesionales de la economía, sobre la empresa durante los últimos años.

Considero de relevancia ilustrativa explicar a que se refiere cada uno de estos estudios, y al respecto señalo:



5.3.1. El estudio económico-financiero:

Tiene por objeto evaluar los recursos financieros y si existe capacidad de un proceso dinámico de crecimiento, tomando como base los ingresos por producción de la empresa, la oscilación de los intereses que se devenguen de las inversiones bancarias realizadas por la empresa, la evolución del activo y pasivo de la empresa, la evolución del activo y pasivo circulante de la empresa, el capital y activo total, la evolución y relación del capital propio y ajeno, la relación capital propio y activo total, la razón del circulante, la prueba del ácido el cual consiste en evaluar el efectivo mas los valores cotizados mas las cuentas por cobrar dividido entre los activos circulantes, la razón del efectivo y pasivo circulante, la razón de cuentas por cobrar e ingresos, la razón de utilidad neta y activo total, la relación de ingresos y egresos, los gastos en remuneraciones, el porcentaje de los egresos de funcionarios y empleados en años anteriores, la evolución de los salarios, la evolución del salario nominal y devengado de primer ingreso a precios corrientes, la evolución del salario nominal y devengado real de primer ingreso, el deterioro del poder adquisitivo del salario, la evolución del salario nominal promedio a precios corrientes y constantes, las implicaciones económico-financieras e institucionales del conflicto colectivo de carácter económico social por resolverse.

El descrito estudio posee una importancia bastante significativa para los intereses de las partes dentro del conflicto colectivo de carácter económico social, porque refleja la realidad económica de una empresa o patrono, interpretado por profesionales económicos.



5.3.2. El análisis de sensibilidad:

Tiene el propósito de evaluar la consistencia financiera de un proyecto ante la eventualidad de un incremento de los costos, o de una reducción en los ingresos. Para el efecto se calcula la tasa interna de retorno (TIR), bajo dos supuestos: a) sin cambios en costos y/o ingresos, y b) con cambios en costos y/o ingresos.

La diferencia entre la tasa interna de retorno del supuesto b) y del supuesto a) equivale a la sensibilidad del proyecto frente a tales cambios.

Los apartados anteriores tienen por objeto visualizar que un juez de trabajo y previsión social necesita absolutamente auxiliarse de dictámenes técnico-económicos, estudios financieros, o estudios de sensibilidad, elaborados por profesionales de la ciencias económicas para poder sustentar su fallo al momento de resolver conflictos colectivos de carácter económico social, y es que para tal resolución, el juez debe tener clara la realidad económica y financiera del patrono, es decir si éste tiene la posibilidad o imposibilidad de proporcionar las mejoras que los trabajadores reclaman, pero ante todo si éste puede absorber sin un impacto financiero tal otorgamiento.

Podemos entonces comprender que en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, el juez debe observar dos funciones valorativas: la económica-financiera y la jurídica. La función jurídica le corresponde a él como profesional del derecho, pero la económica-financiera le corresponde al profesional de las ciencias económicas, que permita hacer todas las consideraciones de tipo financiero y económica que le permitan al



Juez tomar una determinación sustentada en aplicación de estudios profesionales económicos y financieros, y no solamente en estimaciones personales.

El papel del juez de trabajo en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social es trascendental, tanto para los intereses de trabajadores como del patrono, porque conlleva una responsabilidad enorme toda vez que sobre dicho conflicto colectivo recae todo un esfuerzo colectivo al haber estallado la huelga, sin olvidar el largo trayecto que significó el procedimiento del conflicto colectivo para llegar hasta allí. Y es que para el trabajador no es fácil asumir una decisión de estallar una huelga, sabiendo que no cuenta con una imparcialidad juzgadora o valorativa de la prueba.

Quizás la práctica tribunalicia no refleje una cantidad significativa de casos que lleguen a estas instancias, y quizás el momento histórico o político que actualmente vive el país ha variado la decisión de muchos sindicatos de trabajadores a no llegar al estallido de la huelga, prefiriendo resolver conflictos en el Tribunal de Conciliación o en el Tribunal de Arbitraje, pero no podemos dejar de observar que en muchas de estas soluciones muchos sindicatos de trabajadores optaron por solucionar el conflicto en conciliación o arbitraje, porque no se contaba con un mecanismo que garantizara que en los tribunales de trabajo se respeten los plazos que el Código de Trabajo señala, y porque también se haya observado las circunstancias y consideraciones que aborda el presente trabajo de tesis.



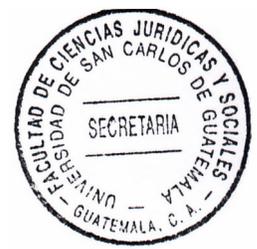
CONCLUSIONES

1. Nuestro Código de Trabajo fue redactado dándole énfasis al procedimiento ordinario laboral, pero descuidó el procedimiento para los conflictos colectivos de trabajo, resultado de lo cual dejó ambigüedades que tanto trabajadores como patronos tienen que subsanar con interpretaciones por analogía y doctrinarias, en el momento de tramitar dichos conflictos.
2. Es evidente que los plazos que el Código de Trabajo señala para el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, son utópicos, porque en la práctica tribunálica nunca se llegan a cumplir, colocando con ello a los trabajadores en mayor desventaja frente a los patronos, tomando en cuenta el desgaste anímico, moral y económico.
3. La declaratoria del juez respecto de la justicia o injusticia de la huelga, se pronuncia con apreciaciones personales, dejando al margen valoraciones probatorias que garanticen resolver con imparcialidad las acciones colectivas de los trabajadores, toda vez que no se requieren estudios económicos o de sensibilidad que son las pruebas más factibles para este tipo de conflicto.
4. El dictamen técnico económico que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede rendir en los conflictos colectivos de carácter económico social, es inoperante toda vez que el Código de Trabajo no le exige



obligatoriedad, sino le otorga opcionalidad, tanto al juez para solicitarlo, como a dicho ministerio para aportarlo.

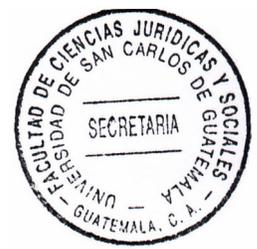
5. El dictamen técnico económico que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede rendir en los conflictos colectivos de carácter económico social, podría ser una de las pruebas determinantes en la resolución de dichos conflictos, si se legislara adecuadamente para alcanzar dicho cometido, toda vez que el mencionado dictamen asumiría un carácter imparcial por no tener interés directo con ninguna de las dos partes del conflicto colectivo.



RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Código de Trabajo en su Artículo 396, a efecto de que se constituya la obligatoriedad para el Juez de Trabajo y Previsión Social de solicitar el dictamen técnico económico al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de tener un elemento probatorio sólido para dictar su declaración de justicia o injusticia de la huelga.
2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cree un departamento profesional, que tenga a su cargo la elaboración del dictamen técnico económico que el Juez de Trabajo y Previsión Social le requiera para la solución de conflictos colectivos.
3. Que del referido dictamen técnico económico se haga extensiva su obligatoriedad para requerirse en el Tribunal de Conciliación y en el Tribunal de Arbitraje, a fin de que estos dos órganos tengan un sólido elemento probatorio, además de los que tengan a bien valorar.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso del derecho del trabajo**. Ed. Ariel. 5ª ed. 1975. Barcelona, España.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. T.II. Ed. Heliasta, S.R.L., segunda ed. Buenos Aires, Argentina. 1976.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Bibliográfica Omeba, Ed. Libreros. 1966. Buenos Aires, Argentina.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamérica**. Ed. Trillas, México.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Ed. gráficos P & L. Guatemala, C.A. Primera ed.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Segunda ed. Guatemala, 1998.

CHOC JOLOMNÁ, Olga Esperanza. **Los conflictos colectivos en el derecho laboral guatemalteco y sus formas de solución**. Tesis de graduación. Imprenta serviprensa. 1,988.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. T. II. Ed. Porrúa, S.A. Avenida república Argentina número 15, México. 1966.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. T. II. Roque de Palma ed. Editado 1955.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho de huelga en centroamérica**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Colección pueblo y universidad. Primera ed. Guatemala, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Ed. universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1984.

MAZA TRUJILLO, Miriam. **Análisis crítico a la substanciación de los conflictos colectivos laborales de carácter económico social y reflexiones para un procedimiento ideal**. Tesis de graduación. 1988.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 1973.

Legislación:

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

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

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