

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

NECESIDAD DE REGULAR EL JUICIO EN LA VÍA EJECUTIVA

COLECTIVA LABORAL

TESIS

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

Por

ANGEL HORACIO AVILA GUDIEL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre 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. Edgar Lemus Orellana
Vocal:	Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales
Secretaria:	Licda. Aura Marina Chang

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Eloisa Mazariegos
Vocal:	Lic. Fredy López Contreras
Secretario:	Lic. Héctor Orozco

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.)

LICENCIADO, CARLOS ADAN MORAN GONZALEZ
14 calle 6-12 zona 1, Oficina 207, Edificio Valenzuela
Guatemala, ciudad. Teléfono: 22202965



Guatemala 29 de mayo del año 2006.

Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento de la providencia sin número del mes de agosto del año dos mil cinco, emitida por este decanato, en la cual se me nombró **ASESOR DE TESIS** del Bachiller **ANGEL HORACIO AVILA GUDIEL**, quien elaboró el trabajo denominado “ **NECESIDAD DE REGULAR LA VÍA EJECUTIVA COLECTIVA PARA QUE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE SE OTORGUEN A LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, LOS SINDICATOS PUEDAN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS, GARANTIZAR SU CUMPLIMIENTO EN FORMA INMEDIATA**” razón por la que le presento el siguiente informe del trabajo realizado.

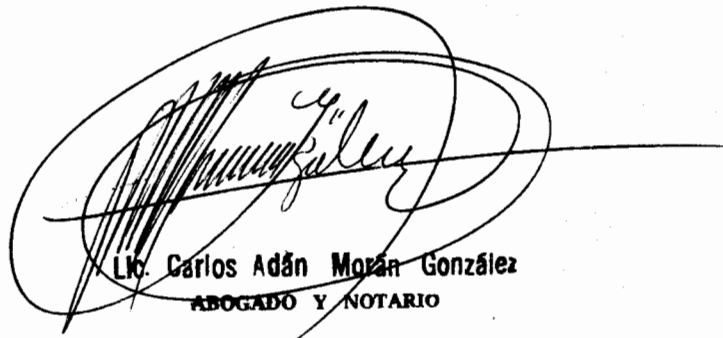
- a) Con el propósito de darle repuesta al problema definido y verificar el enunciado hipotético, se orientó al estudiante **ANGEL HORACIO AVILA GUDIEL**, el proceso metodológico y técnico del trabajo de investigación realizado.
- b) Se elaboró el fundamento teórico, doctrinario y jurídico de la problemática objeto de estudio, lo cual se encuentra descrito y analizado sobre la base de la realidad de las organizaciones laborales sobre las prestaciones que obtienen por medio de convenios y



pactos colectivos de condiciones de trabajo y su falta de regulación de colectiva que garantice su cumplimiento en caso de que no cumplan los patronos que creo que el presente trabajo de tesis contribuye al desarrollo del Derecho procesal laboral Guatemalteco.

c) Habiéndose utilizado por parte del investigador la metodología y técnicas modernas para su desarrollo, se concluye que el presente trabajo es un aporte bastante valioso para abordar con mayor propiedad la problemática en ejercicio de los derechos colectivos de las Organizaciones Laborales, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo de tesis realizado por el bachiller **ANGEL HORACIO AVILA GUDIEL** y se devuelve el expediente para que continúe su trámite, se someta a consideración y se designe **REVISOR DE TESIS**.

Atentamente:



Lic. Carlos Adán Morán González
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No.- 5,012



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

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) JACQUELINE ARENAS ARENAS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ANGEL HORACIO ÁVILA GUDIEL**, Intitulado: **"NECESIDAD DE REGULAR LA VÍA EJECUTIVA COLECTIVA PARA QUE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE SE OTORGUEN A LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, LOS SINDICATOS PUEDAN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS, GARANTIZAR SU CUMPLIMIENTO EN FORMA INMEDIATA."**

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. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZABETH
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/slh

**BUFETE PROFESIONAL
LICENCIADA JACQUELINE ARENAS ARENAS
TERCERA AVENIDA Y TERCERA CALLE NORTE SAN LUCAS
SACATEPEQUEZ, SACATEPEQUEZ
Teléfono 78301373**



Guatemala 6 de julio de 2006.

**Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de
La Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho**

Respetuosamente informo a usted que he procedido a revisar el trabajo de tesis del estudiante **ANGEL HORACIO AVILA GUDIEL** intitulado **"NECESIDAD DE REGULAR LA VÍA EJECUTIVA COLECTIVA PARA QUE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE SE OTORGUEN A LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, LOS SINDICATOS PUEDAN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS, GARANTIZAR SU CUMPLIMIENTO EN FORMA INMEDIATA"** título el cual he modificado por el de **"NECESIDAD DE REGULAR EL JUICIO EN LA VÍA EJECUTIVA COLECTIVA LABORAL"** por lo que me permito emitir el presente dictamen favorable, dado a que dicho trabajo de tesis cumple con los requisitos del reglamento que norma para la elaboración de trabajo de tesis, con relación al contenido técnico y científico así como la utilización de la metodología y técnicas de investigación adecuadas, siendo un aporte muy valioso para el derecho procesal colectivo de trabajo.

Sin otro particular, me suscribo de usted con las muestras de mi alta estima.

Atentamente,



**Licenciada Jacqueline Arenas Arenas
Revisora
Colegiada número 4082**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, tres de noviembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ANGEL HORACIO AVILA GUDIEL, Intitulado "NECESIDAD DE REGULAR EL JUICIO EN LA VÍA EJECUTIVA COLECTIVA LABORAL" 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.-

MTCL/sllh



ACTO QUE DEDICO

A Dios: Que con su infinito amor me dio la oportunidad de llegar a la meta deseada.

A:

Mis padres: Luis Avila Cordero y Domitila Gudiel Tije, (Q.E.P.D) Dios los bendiga.

A:

Mis hijos: con cariño

A:

Mis hermanos: por sus consejos apoyo y confianza en mi.

A:

Mis cuñados y toda mi familia en general con aprecio.

A:

Los Jueces de Paz, y compañeros de trabajo mi respeto.

Al:

Organismo Judicial.

A:

Mi Asesor y Revisora, con agradecimiento.

A:

Mis catedráticos.

Al:

Bufete Popular central de la Universidad de San Carlos de Guatemala,

A:

La universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, a quienes espero no defraudar en el ejercicio profesional.

A:

Los trabajadores organizados y no organizados del país con especial dedicación

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo	1
1.1 La coalición (consejos, comités ad-hoc o permanentes)	4
1.2 Asociación profesional (Sindicatos).....	5
1.3 Contrato colectivo de trabajo.....	7
1.4 Convenio colectivo de condiciones de trabajo.. ..	9
1.5 Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	10
1.6 Reglamento interior de trabajo	11
1.7 Huelga y paro	12
1.8 Conflictos colectivos de carácter económico-social	15
1.9 Conflictos colectivos jurídicos	18

CAPÍTULO II

2. Convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo según la doctrina y la ley.....	19
2.1 El arreglo directo	25
2.2 La vía directa	26
2.3 La conciliación	26
2.4 El arbitraje	28
2.5 Pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado.....	30
2.6 Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada	32

CAPÍTULO III

3.	Conflictos colectivos de carácter económico-social y conflictos colectivos jurídicos.....	35
3.1	Como surgen los conflictos de trabajo	35
3.2	Diferencia entre conflictos colectivos económicos-sociales y los conflictos colectivos jurídicos	36
3.3	Desarrollo de los conflictos de trabajo y las soluciones	38
3.4	Huelga	41
3.5	Paro	43

CAPÍTULO IV

4.	Propuesta de proyecto de una vía ejecutiva colectiva laboral en relación a prestaciones económicas suscritas en convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo por organizaciones de trabajadores y patronos.....	45
4.1	El juicio ejecutivo.....	45
4.2	Proceso ejecutivo laboral regulado en el Código de Trabajo.....	48
4.3	Descripción y trámite del procedimiento de ejecución colectiva laboral propuesta	54
4.4	Clasificación de los títulos ejecutivos colectivos.....	57
4.5	Medidas precautorias para asegurar el resultado de la ejecución...	57
	CONCLUSIONES	59
	RECOMENDACIONES	61
	BIBLIOGRAFÍA	63

INTRODUCCIÓN

La negociación de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, por las coaliciones y sindicatos de trabajadores, con el patrono o patronos, es una verdadera institución laboral que hace realidad la superación y mejoramiento de las condiciones mínimas de los trabajadores, regulada en el Código de Trabajo; siendo necesario que a nivel nacional e internacional los Estados apoyen a las organizaciones laborales, para que en la práctica exista verdaderas características ideológicas de Derecho de Trabajo siendo importante que se establezcan normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida, y siendo que las normas de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes, la presente tesis tiene como objetivo ser un aporte a las organizaciones laborales del país, que tienen que librar largos y duros procesos con los emplazamientos en los tribunales de trabajo para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de sus afiliados al sindicato y después de haber logrado concluir las negociaciones, en la práctica tienen que continuar con los procesos para ejecutar lo pactado, siendo que el actual Código de Trabajo, no establece una regulación procesal de vía ejecutiva colectiva, para que las organizaciones laborales, eviten recurrir a juicios ejecutivos, ordinarios, o huelga en su caso, sino por el contrario puedan garantizar el cumplimiento de forma más inmediata y sin causar frustración a sus afiliados o trabajadores que los apoyen, siendo obligación de los tribunales hacer que se cumpla con la ley profesional, (convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo) garantizando el cumplimiento de las prestaciones económicas obtenidas por las negociaciones con los patronos, reduciendo formalismos y plazos evitando con esto, desgastes humanos económicos y sociales que causan a ambas partes falta de armonía como la paz laboral que debe existir para el desarrollo de la empresa como de sus trabajadores, en la presente tesis se hace un análisis del contenido y sentido de cada uno de los capítulos de la manera siguiente: en el capítulo I, las instituciones reguladas en el Código de Trabajo en cuanto al derecho colectivo del trabajo como son

la coalición, el sindicato, contrato colectivo, convenio y pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamento, huelga, paro y conflictos colectivos de carácter económico-social y conflictos colectivos jurídicos, en el capítulo II, se desarrolla lo referente a convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, según la doctrina y la ley, así como los medios de solución como el arreglo directo, la vía directa, la conciliación y el arbitraje; el capítulo III, se plantean diferentes formas y soluciones de cómo surgen los conflictos colectivos de carácter económico social, y conflictos colectivos jurídicos, su diferencia, el capítulo IV) se propone una forma de resolver la ejecución en la vía ejecutiva colectiva laboral, para lograr que las prestaciones económica y sociales que se obtengan por medio de convenios y pactos colectivos de trabajo, los comités y sindicatos de trabajadores, puedan garantizar y ejecutar su cumplimiento por una vía procesal más rápida y eficiente sin tener que acudir a nuevos procesos que solo traen desgaste humano social y económico, la cual crea frustración y falta de apoyo a las organizaciones laborales por no poder ejecutar en forma simple y rápida las prestaciones que ya se han obtenido en las negociaciones en la vía directa o judicial. las teorías que sirvieron para fundamentar la investigación de la tesis desarrollada se basó en el derecho del trabajo, la doctrina, las opiniones de estudiosos del tema, así como en las instituciones que regula el Código de Trabajo vigente en Guatemala referente al derecho colectivo, como las coaliciones, sindicatos, huelga, paro y tribunales de conciliación y arbitraje, desde el punto de vista legal y doctrinario, así como el criterio en las resoluciones y sentencias de Jueces de los tribunales de trabajo y previsión social, sindicatos, Abogados y asesores laborales, trabajadores organizados y no organizados, como en la actualidad no hay un código procesal del trabajo, reconociendo que no existen normas procesales claras y sencillas para casos como el de la presente tesis en relación a ejecuciones colectivas por organizaciones laborales, lo que causa atrasos y oportunidades para que los patronos por medio de sus Abogados asesores, logren que no se cumpla con muchas prestaciones logradas a través de las negociaciones de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, por lo que el autor es responsable de los criterios que enmarca el presente trabajo, pensando que en un futuro los conflictos colectivos de trabajo se resuelvan en menor

tiempo y sin necesidad de agotar tanto requisito que sólo son obstáculos para que los trabajadores no logren su dignificación económica y social y los tribunales de trabajo cumplan con el mandato de aplicar una pronta y cumplida administración de justicia. El postulante considera que el trabajo de investigación de tesis que el tema es importante e interesante, porque trata de un procedimiento de la vía ejecutiva colectiva laboral muy claro y sencillo, en virtud que únicamente la certificación de los artículos que contengan la obligación de las prestaciones económicas constituirán títulos ejecutivos, siendo suficiente para que los Jueces de Trabajo le den trámite inmediato y poder hacer cumplir con las prestaciones económicas y sociales obtenidas en las negociaciones de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, dictando medidas precautorias para asegurar el resultado de la ejecución planteada, además de no poder interponer recursos que retarden su ejecución, únicamente en cuanto a rectificar la cantidad líquida y exigible y de plazo vencido, esperando algún día se pueda llevar acabo un proyecto procesal laboral para beneficio de la clase trabajadora organizada.

Angel Horacio Avila Gudiel.

(iii)

1 CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

La base general del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición. Por tal razón el nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo debe principiar con la historia del derecho de coalición. De tal cuenta entenderemos que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni mucho menos la negociación y contratación colectiva. En cuanto a Guatemala importante es conocer que constituye el segundo antecedente latinoamericano después de México, pues la Constitución Guatemalteca de 1921, admite ya el derecho de los trabajadores para dejar de trabajar, este es un hecho importante, por cuanto la gran mayoría de países latinoamericanos reconoció el derecho de huelga de sus trabajadores hasta después del año 1930. Es importante mencionar que posterior a la segunda guerra mundial surge la tendencia en las legislaciones latinoamericanas de restringir el derecho de huelga y especialmente el de los trabajadores del Estado, tendencia que aún hoy en pleno siglo XXI se ha hecho más notoria, pues para ejemplo puede citarse el caso de la ley antihuelga, decreto 35-96 del Congreso de la República que modificó el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que suprime el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, al convertir casi todos los servicios que presta este, en servicios de carácter esencial.

Dentro de este panorama del derecho, las relaciones de trabajo han sido de las últimas en ser reguladas, aun cuando este tipo de relaciones combinadas con las condiciones materiales y fundamentalmente económicas han dado lugar a cambios en las estructuras sociales, las relaciones laborales tendieron a intensificarse con el advenimiento de la revolución industrial, no tardó mucho tiempo en que surgieran conflictos de los más variados entre los patronos y los trabajadores, aún en la época de los gremios, cuando convivían en el taller maestros, oficiales y aprendices, existía una

regulación laboral rígida y disciplinada para este tipo de relaciones, pero la arbitrariedad manifiesta en manos del maestro, solo el respeto y las costumbres de ese tiempo hicieron frecuentes las dificultades entre ellos, pero es difícil imaginarse a alguien que se haya visto obligado a dejar el taller por no poder convivir con el maestro, al asumir el derecho de trabajo un papel de propulsor de cambios sociales realmente reconocidos al tomar forma y categoría científicas el materialismo histórico, se generan conflictos de trabajo en el enfrentamiento de dos clases, la burguesía y el proletariado, o de dos categorías, capital y trabajo, siendo estas contiendas el reflejo de las grandes insatisfacciones colectivas que de conflictos se traducen en huelgas que pueden llegar a rebeliones y a revoluciones, hasta poder lograr un cambio en la estructura de poder y colocarlo al lado de los trabajadores, por esa razón el profesor Mario de la Cueva cuando afirma que “Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos. Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo”¹. La característica básica de los conflictos colectivos de trabajo, es que el interés en juego, no pertenece a una persona determinada, sino a una categoría, a un ente abstracto: patronos y trabajadores o capital y trabajo, comités, sindicatos, la persona individual se diluye y es el grupo quien toma la figura de parte en el conflicto laboral, defendiendo un interés general, el conflicto colectivo de trabajo, es la controversia entre patronos y trabajadores, o de aquellos o estos entre si con motivo del trabajo tendiente a crear, modificar, aplicar o interpretar una norma de derecho que afecte el interés general del grupo, lo fundamental es que las partes se despersonalizan y si bien el patrono puede ser determinable individualmente por el carácter de la empresa, los trabajadores en cambio se organizan, se pierden la individualidad de cada uno y se mezcla en el grupo, el interés en juego pertenece a la generalidad de los trabajadores, el conflicto colectivo de trabajo puede ser jurídico o de derecho y de intereses o económico-social. El conflicto colectivo de trabajo no es fácil de determinar, pero como característica indispensable, debe estar interesada por lo menos una parte colectiva aunque no es indispensable que esté organizada como asociación.

¹ **Derecho mexicano del trabajo, tomo II.** Pág. 723

“También es posible que el conflicto sea mantenido por un grupo de trabajadores o de patronos no organizados en forma permanente (Coalición) cuando sea lo suficientemente importante para representar intereses colectivos del grupo”². Este carácter colectivo, según Krotoschin, es fundamental y se manifiesta: a) Cuantitativamente: por la participación activa o pasiva, de una pluralidad de personas; y b) Cualitativamente: porque afecta un interés común a todo este grupo como colectividad. “No importa que el conflicto tenga su origen en un conflicto individual. Ambos presupuestos (cuantitativo y cualitativo) deben darse siempre en forma conjunta de lado de los trabajadores, mientras del lado patronal un solo patrono podría participar también en el conflicto como parte activa.”³ La base general del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición. Derecho colectivo del trabajo. Es el que dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre empleadores y empleados de modo individual y colectivo en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales, en ese sentido el derecho colectivo laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación y lock-out, cabe también incluir en el las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción. El proceso colectivo del trabajo se ha constituido en el mecanismo judicial que busca la solución de los conflictos de naturaleza colectiva surgidos con ocasión del trabajo, ahora bien nuestra legislación adopta un modelo de proceso colectivo donde se dota al juez de facultades para extender el conocimiento y resolución de los asuntos derivados del conflicto colectivo a terceros distintos de las partes que intervienen dentro del mismo a quienes podrá afectar con la decisión tomada en el juicio; asimismo se dota al juez de facultades relativas no únicamente a conferir derechos en la sentencia que se encuentran previamente establecidos en las leyes, sino también a conferir derechos distintos derivados a los de las leyes e incluso distintos y por encima de los pedidos como pretensiones por las partes dentro del proceso, esto se refiere en el caso del proceso arbitral que con carácter jurisdiccional permite a dicho tribunal fallar ultra petita-

² Ernesto Krotoschin, “tratado de derecho del trabajo” tomo 2. Pág. 796.

³ **Ibid.**

mente sobre aspectos distintos a los establecidos en la ley y a los pretendidos por las partes, por lo que se puede decir que el legislador dispuso conferir tales facultades a los juzgadores tomando en cuenta que había que privilegiar, no solo la solución de la controversia sino garantizar la paz y la concordia en el centro de trabajo. La naturaleza dinámica del derecho colectivo permite a las partes mediante la negociación colectiva crear el ordenamiento legal que con carácter de ley profesional regirá las relaciones de trabajo en la empresa. Por otro lado el procedimiento de huelga que es el único momento y medio en el que los trabajadores van a poder equiparar la condición de superioridad del empleador, mediante la posibilidad de paralizar legalmente las labores y obligarlo con esto a meditar su posición dentro del conflicto, especialmente si esta ha sido renuente a una posible solución concertada de la problemática.

1.1 La coalición.

En nuestro Código de Trabajo no existe una definición sobre la coalición, podemos decir que es una facultad de los trabajadores para unirse en defensa de sus intereses comunes, pero en el derecho procesal del trabajo la coalición puede definirse “como la unión de unos trabajadores con otros con carácter temporal o transitorio cuyo propósito será el de unirse para obligar al empleador a atender y resolver controversias del presente, surgidas con ocasión de la relación de trabajo que pueden ser susceptibles de afectar la continuidad de las labores y de generar un posible movimiento de huelga”.⁴ La coalición puede ser una reacción contra el rigor excesivo de los gremios pero desaparece cuando la asociación profesional adquiere vida propia y pujanza prometedora, la improvisación y la existencia fugaz configuran a las llamadas coaliciones. En materia de conflictos colectivos de trabajo, la coalición es un camino que queda, cuando el trabajador no puede organizarse en sindicato para plantear la problemática que aqueja su vida en el centro de trabajo, no cabe duda que el trabajador mismo debe buscar el paso de la coalición a formas mas firmes permanentes y eficaces de organización. La coalición de trabajadores se diferencia del consejo o comités ad-

⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo tomo I**, pág 40

hoc permanentes, por cuanto no tiene que dar aviso de su formación a la Inspección General de Trabajo y porque luego de suscrito el convenio termina su función y debe disolverse.

1.2 Asociación profesional (sindicatos)

El derecho de asociación profesional (derecho de sindicalización) tiene también su propia historia que es posterior al reconocimiento del derecho de coalición, que como ya se señaló es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. De tal cuenta la asociación profesional (que es el nombre científico que reciben los sindicatos), habría seguido el camino de la huelga, es decir habría inicialmente funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente hasta llegar a extremos de impedir su constitución. Es decir, que la libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica ni se podría imponerse a los patronos la obligación de negociar con ella instrumentos de formación colectiva. Pero este largo camino varió principalmente en Europa y específicamente en Inglaterra en donde se obtuvo el derecho de coalición en 1824, pero la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues el ordenamiento jurídico de aquella nación se negaba a reconocerlos. Mientras tanto en Francia la libertad de coalición reconoció cuarenta años después, pero no se reconoció la libertad de sindicalización, esto porque el derecho francés permitía connotar el miedo que el Estado tenía a la organización de los grupos de la sociedad. Posteriormente la tendencia de que las leyes reconocieran la existencia de la asociación profesional y de que le otorgaran el reconocimiento de su personalidad jurídica, pero seguía siendo un derecho negativo, ya que los patronos no estaban obligados por ley a negociar instrumentos de formación colectiva con ella. Todas las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo, (pacto colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interior de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo y la sentencia colectiva) fueron en términos generales instituciones lícitas pero su valor estuvo sujeto siempre a los

cambios históricos del derecho de huelga y de asociación profesional, es decir, fue hasta que se reconocieron legalmente aquellos, que se pudo dar paso al surgimiento con plena validez y obligatoriedad de estos instrumentos colectivos. Nuevamente a nivel latinoamericano, fue la legislación mejicana en 1917, la que estableció primero la obligatoriedad para los patronos de negociar con sus trabajadores, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos colectivos de condiciones de trabajo. En Guatemala se reconoció la negociación colectiva a partir de la Constitución Política de la República de 1945, y por primera vez desarrolló en la legislación ordinaria lo relativo a dichos institutos en el primer Código de Trabajo promulgado precisamente el 1 de mayo del 1947, conocido como el Decreto 330.⁵ En el derecho del trabajo, se entiende por Asociación profesional, la unión de trabajadores o de patronos, constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto estos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida del trabajo.

Asociación profesional; una de las ramas más importantes del derecho laboral y dentro del derecho colectivo del trabajo es la que se refiere a las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores de todas las clases para la defensa de sus derechos, de sus intereses y de sus reivindicaciones. Constituye uno de los aspectos mas discutidos doctrinalmente, no porque se desconozca el derecho de los trabajadores en su mas amplia acepción a asociarse, sino porque existen divergencias fundamentales vinculadas a conceptos políticos, acerca del alcance que se debe dar a la asociación; y que van desde el absoluto intervencionismo del Estado y la unificación en un solo organismo, característico de los regimenes autocráticos y dictatoriales, hasta la completa libertad y diversificación, propugnadas por los regimenes liberales y auténticamente democráticos, dentro de esos límites existen grados intermedios mas o menos disimulados en una u otra tendencia.⁶

⁵ Franco López, Cesar Landelino, **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**, Págs. 2, 3, 4

⁶ Ossorio, Manuel, Diccionario pág. 70.

Sindicato

El Artículo 206 de nuestro Código de Trabajo, define al sindicato como. “Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Tiene en primer lugar un carácter de permanencia que deriva de que sus fines son tanto inmediatos como mediatos pues el estudio, mejoramiento y protección de los intereses de los asociados al sindicato no se alcanzará siempre a corto plazo. Por consiguiente también del carácter de permanencia derivara el que la ley le confiera a las asociaciones profesionales el reconocimiento legal que las convierta en personas jurídicas con existencia propia e independiente de la de sus afiliados.

1.3 Contrato colectivo de trabajo

El Artículo 38 del Código de Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como “El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

Contrato colectivo de condiciones de trabajo. Llamase así también contrato colectivo o convención colectiva, según el Código Internacional del Trabajo, a todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores por una parte.⁷

se aprecia que la distinción que guarda con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la relativa a que este último instrumento de normación colectiva regula todo lo que son condiciones de prestación de los servicios y en esa dirección viene a sustituir al derecho legislado por una nueva normativa, que en congruencia con la dinámica de la negociación colectiva, debe ser siempre mas favorable a la normativa que con anterioridad regulo en el centro de trabajo de que se trate las condiciones de prestación de servicios, por consiguiente puede considerarse que el contrato colectivo expuesto en nuestro Código de Trabajo es en realidad un contrato de ejecución de los servicios y no normativo de estos, por cuanto se trata únicamente de pactar con el patrono por medio de este contrato la realización de las labores que ejecutará el sindicato por medio de sus afiliados, su carácter de temporalidad y la posibilidad de interrumpir la dinámica de superación constante de las condiciones de prestación de los servicios que sucede al terminar la vigencia del contrato colectivo y ya no volver a celebrar uno nuevo con ese empleador por todo lo expuesto puede afirmarse que este instrumento de formación colectiva no tiene aplicación en nuestro país, porque indudablemente resulta más conveniente para la realidad Guatemalteca la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo.⁸

⁷ Ossorio, Manuel. Diccionario. Pág. 167.

⁸ Franco López, **Ob. Cit;** Pág. 197, 198.

1.4 Convenio colectivo de condiciones de trabajo

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de formación colectiva por medio del cual se establecen la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

De lo anotado puede apreciarse que el convenio colectivo se constituye en el primer antecedente de la convención y negociación colectiva que con carácter dinámico viene a sustituir a la contratación individual de trabajo por la contratación colectiva de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios, en el caso guatemalteco aunque el Código de Trabajo no lo regula expresamente se advierte su existencia en las disposiciones contenidas en los Artículos 278 y 377 de ese cuerpo legal. Su discusión y negociación a sido más común por parte de grupos coaligados o coaliciones de trabajadores, talvez porque a estas no se les permite la discusión y negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo. No obstante el convenio colectivo de condiciones de trabajo es hoy en día, un instrumento tan dinámico como el propio pacto colectivo de condiciones de trabajo, puesto que norma todas las condiciones de prestación de los servicios durante una vigencia determinada, obliga a la adecuación de todos los contratos individuales de trabajo a su contenido, impone la renovación periódica de las condiciones de prestación de los servicios por nuevas y mejores y también esta sujeto a aprobación como en el caso del pacto colectivo de condiciones de trabajo.⁹

⁹ Franco López, **Ob. Cit**; Pág. 225, 226

1.5 Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Corrientemente se emplea el término contrato colectivo de trabajo. Esto se debe a que la institución nació en el siglo XIX, y en dicha época la doctrina del derecho civil sostenía que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resulta que, o era un contrato productor de obligaciones o no podía producir efectos; y se llamo colectivo en virtud de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad obrera. Los autores alemanes emplearon la denominación del contrato de tarifa, debido a que la mayoría de los acuerdos entre las asociaciones profesionales obreras y los empresarios se referían principalmente a los salarios que se pagaban a los trabajadores, esto es, a tarifa. Idea general del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la institución central y principal del derecho colectivo del trabajo, apareció en la segunda mitad del siglo XIX. Los empresarios lo rechazaron y algunos profesores de Derecho Civil pretendieron negarle su validez, pero lentamente se impuso y en los últimos años del siglo pasado, únicamente lo Estados totalitarios negaron su legitimidad.¹⁰ Definición de pacto colectivo de condiciones de trabajo. La definición encaja con lo ya expuesto, en relación a este instituto de normación colectiva y también con la legislación laboral guatemalteca, es la que señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y una o varias asociaciones de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. El pacto colectivo de condiciones de trabajo puede nacer a la vida jurídica de las siguientes formas: voluntaria: por medio de la negociación y discusión establecida en el Artículo 51 del Código de Trabajo, a través de la institución conocida como la vía directa. Forzosamente: Por imposición que hace la autoridad jurisdiccional, cuando el empleador se ha negado a negociar y discutir en la vía directa el proyecto del pacto colectivo que se le ha presentado por los trabajadores.

¹⁰ Franco López, **Ob. Cit**; Pág. 213,214.

Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo

Pacto colectivo ordinario

En nuestro medio, denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo, que rige en empresas determinadas y se regula en los Artículos 50 y 51 del Código de Trabajo, su característica fundamental es que sus efectos se extienden únicamente a los trabajadores de la empresa en donde se celebró.

Pacto colectivo obligatorio o contra ley

En nuestro medio denominado pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o bien en una región económica o geográfica determinada. Finalmente es importante señalar que en el derecho laboral guatemalteco, el pacto colectivo de condiciones de trabajo denominado contrato-ley no tiene ninguna aplicación, no obstante y ha encontrarse normado en el Artículo 54 del Código de Trabajo, explicándose su inaplicación en la enorme funcionalidad que para los trabajadores y empleadores ha tenido el pacto colectivo de empresa o pacto ordinario.

1.6 Reglamento interior de trabajo

Esta es una de las formas de contratación colectiva que comprende las reglas, si bién obligatorias que deberán observar los trabajadores para el mejor desarrollo y ejecución de los trabajadores. El tratadista Ernesto Krotoschin, explica que : “La naturaleza

jurídica del reglamento de taller es distinta según se trate de un verdadero acuerdo de empresa o bien de una reglamentación establecida unilateralmente por el patrono.”

El reglamento interior de trabajo es definido por nuestro Código de Trabajo, como el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar el y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. El supuesto que crea para el empleador la obligación de poner en vigencia un reglamento interior de trabajo se encuentra relacionado con el número de trabajadores que este debe tener a su servicio. A este respecto se establece que todo patrono que tenga a su servicio de diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigencia el reglamento interior de trabajo. El contenido del reglamento interior de trabajo se conforma por el conjunto de reglas que lo deben comprender. A este respecto todo reglamento interior de trabajo debe contener las siguientes reglas: reglas de orden técnico y administrativo. Reglas de higiene y seguridad. Reglas de orden disciplinario. Reglas relacionadas con las condiciones de prestación de los servicios.¹¹

1.7 Huelga y paro

Huelga. La Constitución Política de la República garantiza a los trabajadores del servicio privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que puede utilizarse como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del trámite correspondiente de los conflictos colectivos de carácter económico-social, la normativa legal la encontramos en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República; y la normativa con relación a los trabajadores del Estado, la huelga se encuentra regulada en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, “Ley de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado.

¹¹ Franco López, **Ob. Cit**; Pág. 243 al 248.

Huelga legal

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

Huelga ilegal

Es aquella que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el Juez de Trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo.

Huelga justa

Es aquella que habiendo sido declarada legal, una vez solicitado el pronunciamiento de justicia, se establece por parte del juez, que los motivos que la originan son imputables al patrono. Artículo 242 del Código de Trabajo.

Huelga injusta

Es aquella que aun habiendo sido declarada legal, una vez solicitado el pronunciamiento de justicia, se establece por parte del Juez de Trabajo, que los motivos que la originaron son imputables a los trabajadores. Artículo 242 del Código de Trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza a los trabajadores del servicio privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que puede ejercerse

como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del correspondiente trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, el fundamento legal del Derecho de Huelga, está contenido en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República; y en relación a los trabajadores del Estado, la normativa relativa a la huelga se encuentra contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, “Ley de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado”.¹²

El paro

El Artículo 245 del Código de Trabajo Guatemalteco define el paro patronal también conocido como “lock out” como: “La suspensión o abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o mas patronos, en forma pacifica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.” Por su parte Guillermo Cabanellas de Torres define el paro patronal como: “La decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores.”

El término paro proviene del vocablo serrata que implica cierre de la empresa. Así mismo se ha utilizado indistintamente la alocución “lock out” para denominar al paro la que significa cerrar para fuera y equivale a cerrar la puerta de la industria e impedir a los trabajadores la producción. La legislación guatemalteca clasifica al paro en relación a la suspensión de las actividades y en relación a la solución de la controversia. Se advierte que en la primera clasificación la calificación del paro se refiere únicamente a autorizar o no la paralización de la producción para los efectos de evitar que el patrono incurra en responsabilidad por el cierre del centro de trabajo, mientras que en el segundo caso se hace referencia a calificar el paro en relación a resolver el fondo de la

¹² Franco López, **Ob. Cit**; Pág. 251 al 254.

controversia que ha motivado el mismo. Por consiguiente al paro se clasifica de la manera como sigue: paro legal, cuando uno o mas patrono suspenden y abandonan temporalmente el trabajo en forma pacifica y posteriormente ha haber agotado los procedimientos de conciliación y dan a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos de trabajo, sin responsabilidad para las partes durante este periodo. Paro ilegal, es cuando la suspensión y abandono temporal del trabajo no se acuerde por uno o más patronos en observancia a lo establecido en el Artículo 245 del Código de Trabajo y tampoco se hayan agotado previamente a este los procedimientos de conciliación. También será ilegal el paro que se dé como consecuencia de todo acto malicioso del patrono que busque impedir a sus trabajadores la prestación de sus servicios. Paro de hecho, es el que implica la suspensión y abandono temporal del trabajo por parte de uno o mas patronos sin siquiera haber instado la acción de la justicia ordinaria, para buscar el pronunciamiento sobre la legalidad del mismo. El Paro es justo cuando el Juez de Trabajo y Previsión Social establece que los motivos que lo originaron son imputables a los trabajadores. El Paro es injusto cuando se establece por parte del juez de Trabajo y Previsión Social que los motivos que lo originaron son imputables al patrono.¹³

1.8 Conflictos colectivos de carácter económico-social

Los conflictos colectivos de carácter económico social, son aquellos que tienen como parte de la controversia a una forma de organización de los trabajadores (sindicato o grupo coaligado) y a uno o varios patronos; y cuyo objeto es modificar las condiciones de contratación del trabajo originadas en la ley, en el contrato individual de trabajo o en un instrumento de formación colectiva (pacto colectivo de condiciones de trabajo, convenio colectivo de condiciones de trabajo y sentencia arbitral).

¹³ Franco Lopez, **Ob. Cit**; Págs. 280, 285, 286, 287, 288, 289

De esto se infiere que el conflicto colectivo económico social puede crear nuevas condiciones de contratación del trabajo, porque tendrá como vehículo la disputa que seguramente ha originado la negativa del empleador a negociar y discutir con sus trabajadores un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo o bien un pliego de peticiones que podría convertirse como resultado de lo resuelto en el conflicto en un convenio colectivo de condiciones de trabajo. Dentro del trámite de este tipo de conflictos encontramos como fases procesales del mismo a los procedimientos de conciliación y al procedimiento de huelga y derivado de las prevenciones que dictan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por lo emplazamientos de las organizaciones laborales ante los patronos, encontramos como incidencias o cuestiones accesorias que se pueden promover dentro del trámite del conflicto colectivo económico social, a los reclamos que por represalias y la autorización para la terminación de contratos de trabajo, que se tramitarán en cuerda separada y en la vía incidental; y por otro lado las diligencias de reinstalación, cuyo trámite será extraordinario que en muchos casos han llegado por acciones de amparo hasta la Corte de Constitucionalidad. Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede expresarse por ahora porque no es la causa, sino el efecto de los hechos sociales y de los desequilibrios económicos que lo producen, cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo jurídicos o económicos sociales. Los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos: individuales y colectivos, los primeros eran los mismos conflictos jurídicos o individuales, los segundos se manifestaban en la existencia de una coalición o en la formación de una asociación profesional y particularmente en las huelgas y en los paros.

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

Concepto de los conflictos de trabajo. El Dr. Krotoschin estima que el término conflicto de trabajo es susceptible de una acepción amplia y una restringida, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esta relación se halle establecida entre un empleador y un trabajador individuales (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (pacto o convención colectiva de trabajo) pero también cuando la relación pertinente al Derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado (acepción amplia). Agrega el autor citado, que el tercer grupo de conflictos, los que pueden originarse en la relación entre el sujeto de derecho laboral y el estado, pueden separarse y que integran con los dos primeros tipos de conflictos, su concepto en sentido estricto. En este tercer grupo quedaría regido por el derecho penal o por el derecho administrativo de trabajo. Los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que deriva de la aplicación de derecho del trabajo a una relación jurídica o social. Definición: “Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

La asociación profesional es el medio para la realización de un fin, este fin es el derecho individual del trabajo que es a su vez el derecho vital del hombre que trabaja, que expresado en otras palabras: las asociaciones profesionales las garantiza, es decir la envoltura del derecho individual del trabajo. Las dos clasificaciones de los conflictos entre trabajadores y patronos no se superponen, pero si pueden combinarse para producir el cuadro final de la clasificación que nos parece el siguiente:

- conflictos individuales
- conflictos colectivos de naturaleza económica
- conflictos colectivos de naturaleza jurídica

La clasificación de los conflictos colectivos jurídicos, pueden referirse a la interpretación, o al cumplimiento de los pactos colectivos:

- conflictos sobre la vida misma de los grupos profesionales
- conflictos sobre la interpretación de los pactos colectivos

- conflictos sobre el cumplimiento del contrato colectivo.

1.9 Conflictos colectivos jurídicos

El conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho, es aquel que tiene como parte de la controversia a una forma de organización de los trabajadores (sindicato o grupo coaligado) y a uno o varios patronos; y cuyo objeto es obligar al cumplimiento de derechos previamente establecidos en instrumentos de formación colectiva (pacto colectivo de condiciones de trabajo, convenio colectivo de condiciones de trabajo o sentencia arbitral).

Que se han visto inobservados por una de las partes. En este tipo de conflictos de carácter jurídico la controversia se origina por la falta de aplicación de normas colectivas que han venido a regular convencionalmente las relaciones de trabajo entre las partes, como por ejemplo la prestación económica para útiles escolares de los hijos de los trabajadores. La conclusión de estos conflictos en el caso de ser declarados procedentes por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social puede originar la condena al pago de los daños y perjuicios en contra de la parte que ha incumplido y desde luego al establecimiento de un plazo perentorio para obligar a cumplir. El conflicto colectivo jurídico o de derecho se caracteriza porque va encaminado a buscar la aplicación o la interpretación de una norma existente cuya inobservancia perjudica a los intereses generales de una categoría, por ejemplo el incumplimiento por parte del patrono de una estipulación contenida en un pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sobre la instalación de una clínica dental para los trabajadores, es algo que los perjudica a todos por igual, al exigirse el cumplimiento de aquella estipulación se plantea el conflicto colectivo jurídico o de derecho.¹⁴

14. Rivera Woltke, Victor Manuel, **Reflexiones en torno al derecho de trabajo**, Pág. 61 AL 72.

2. Convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo según la doctrina y la ley

Regularmente se emplea el término contrato colectivo de trabajo. Esto se debe a que la institución nació en el Siglo XIX, y en dicha época la doctrina del derecho civil sostenía que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resulta que, o era un contrato productor de obligaciones o no podía producir efectos; y se llamo colectivo en virtud de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad obrera. Los autores alemanes emplearon la denominación del contrato de tarifa, debido a que la mayoría de los acuerdos entre las asociaciones profesionales obreras y los empresarios se referían principalmente a los salarios que se pagaban a los trabajadores, esto es, a tarifa. Algunos autores italianos han preferido el término contrato colectivo de trabajo. León Deguit, sostuvo que era inadmisibles el término contrato colectivo de trabajo y que era urgente cambiar la denominación por la de convención colectiva de trabajo. En el derecho laboral español, se han empleado varias denominaciones como pactos colectivos de condiciones de trabajo, bases convencionales plurales de trabajo y contrato colectivo de trabajo. Entre la legislación extranjera que se ha inclinado por el término contrato colectivo de trabajo, tenemos: el Código Civil Holandés, primera ley que se ocupó expresamente de la institución, el Código Federal Suizo de las obligaciones, las leyes de Italia y las de los países de nuestra América, las cuales usan la denominación de convención colectiva de trabajo, para el contrato ley. En sus orígenes la denominación de contrato colectivo de trabajo fue un término necesario pero es actualmente inadecuado, por esta figura jurídica se concretan normas de aplicación general, para regular colectivamente la contratación individual de trabajo y necesita una calificación apropiada. La crítica que se ha hecho de que a estos acuerdos laborales se les denomine contratos se basa en lo siguiente:

- Porque en estos acuerdos el carácter predominante de los mismos es el normativo, no puede aceptarse una denominación que no aluda al mismo; y
- Porque el nombre de contrato no es adecuado para la naturaleza jurídica de la institución.

La legislación laboral guatemalteca, estimó en forma acertada, optando por la denominación de pacto colectivo de condiciones de trabajo, la palabra pacto se emplea en el significado restringido de acuerdo destinado a dirimir o resolver diferencias, para evitar conflictos o resolver los suscitados entre patronos y trabajadores.

Convenio. Es el concierto de voluntades, expresado en convención, pacto, contrato, tratado o ajuste. Sinónimo de cualquiera de estos vocablos que implican acuerdo, por la elasticidad y uso generalizado que a convenio se le da; no obstante las diferenciaciones técnicas que en cada remisión se concretan.¹⁵

Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Como noción preliminar, se está ante el convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa o de toda una profesión, con respecto a uno o mas empresarios, en lugar o por tiempo determinado. Surgió esta modalidad ante la desigualdad que, para concertar remuneración y obligaciones, era evidente en la contratación directa del trabajador aislado ante el patrono, con mayor potencia jurídica y económica. Denominación. En derecho laboral se emplean como genéricas de esta expresión las de contrato colectivo de trabajo, pacto o convención

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 365, Tomo II Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. Argentina.

colectiva de trabajo, contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, convención colectiva de reglamentación del trabajo, entre otras más ambiguas o menos justificables. Además de la utilizada como título de este artículo, por usual, la caracterización más acertada parece ser la de convenio de normas de trabajo y salarios, ya adoptada en 1924 por un anteproyecto de Ley de contrato de trabajo elaborado por el Instituto de Reformas Sociales de España y entre los tratadistas avala Palacios. El tecnicismo de pacto colectivo de condiciones de trabajo fue aceptado por la Ley española de contrato de trabajo de 1931, donde se adoptó el vocablo pacto en sentido restringido y no en la acepción laboral de acuerdo destinado a dirimir diferencias; pero que cabe admitir por cuanto algo tienen de convenciones de paz, dentro de la lucha de clases y porque se pactan o conciertan verdaderas condiciones de trabajo, para evitar conflictos o poner fin a los planteados. Lineamiento doctrinal. En las definiciones de la doctrina, Balilla lo califica, en tanto que contrato colectivo de trabajo, como “el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un dador de trabajo o una agrupación de dadores de trabajo, de otra, que en su contenido determina las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de trabajo, estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo”.

Para Krotoschin: “La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono, por otro, para regular las condiciones de trabajo, cuantitativamente infinitas, y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención”. De Litala centra este pacto sobre el acuerdo de un grupo de trabajadores y otro de dadores de trabajo, sobre las condiciones a que deben ajustarse los contratos individuales. Unsain considera la convención colectiva como la “escrita y concluida para una duración determinada entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, por otra parte, y con propósito de uniformación de las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente, de las reglamentaciones de otras cuestiones que

interesan al trabajo” concepto que presenta notables coincidencias con el de la Oficina Internacional del Trabajo. Comprende ésta como contrato colectivo de trabajo, toda convención escrita concluida, durante cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo”.

Naturaleza. Acerca de la índole de esos pactos, la variedad de posiciones doctrinales es muy grande. En un primer grupo, de teorías civilistas, se encuentran la que los equipara al mandato, mantenida por Bergeron y Valleroux; la que los ve como estipulaciones a favor de otro, defendida por Reynaud, Planiol y en parte por Nast; la que se basa en el contrato innominado, que encuentra su apoyo en Capitant y Cuche, Jay y Balilla; la del contrato por adhesión, de indudable debilidad técnica, por cuanto no se trata, como en esos convenios típicos, de sumarse a las condiciones más o menos leoninas que preestablece quien es más fuerte en una situación de igualdad más o menos auténtica, carácter mixto de ley y contrato se les reconoce por García Oviedo, al declarar que “el convenio colectivo, en cuanto ordena el régimen de trabajo, y eventualmente el de la producción, tiene un carácter normativo y reviste naturaleza de verdadera ley, esto es, de mandamiento general abstracto. La Ley-convención es la ley de un grupo de interés social: el del trabajo, confiada en su formación al grupo mismo. El Estado confía al grupo, al interés, lo que podía ser suyo da al pacto lo que de la ley estatal podría ser así, diríamos que el convenio colectivo es materialmente una ley, pero no parlamentaria, sino convencional; pues no emana del órgano legislativo constitucional, sino de los propios factores de la producción. Es una especie de ley intersocial, que brota del acuerdo de dos grupos de interesados en alcanzar una misma reglamentación.”

Doctrinariamente se suele realizar una división entre el contenido normativo y el obligacional en los convenios colectivos. “Las cláusulas obligacionales, son las que crean derechos y obligaciones entre las partes firmantes del convenio, mientras que las cláusulas normativas, los crean entre los empresarios y trabajadores, individualmente considerados, incluidos en su ámbito de aplicación, regulando y determinando, por lo tanto, el contenido de los contratos individuales de trabajo”.¹⁶ Sin embargo la tradicional separación entre unas y otras cláusulas, no goza de unanimidad en la doctrina y ha sido cuestionada por las dificultades de clasificación de algunas cláusulas, en las categorías de normativas y obligacionales; por no abarcar a todos los tipos de estipulaciones y por la eficacia jurídica de unas y otras como sabemos el Código de Trabajo, no define lo relativo a convenios colectivos sino que en el Artículo 374 se refiere al arreglo directo que dice: Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible. Así mismo el Artículo 375 establece: Cuando las negociaciones entre o patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia autentica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos

¹⁶ Garcia-Perrote Escartin, Ignacio, **Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos**, Doc, Laboral nro. 25/1988, pág. 27.

quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

Cuando el convenio haya sido planteado ante los tribunales de trabajo y se haya resuelto por un tribunal de conciliación, Entre otros el Artículo 386 dice: Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y de diez a cincuenta quetzales si los reuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año. Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen.

En relación al pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Código de Trabajo, en el Artículo 49 lo define así: El pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

2.1 El arreglo directo

El arreglo directo según la ley, lo encontramos en el Artículo 374 del Código de Trabajo que dice: Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargaran de plantear a los patronos o representantes de estos, verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a su mayor brevedad que le sea posible.

El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario y frente al Estado, y en consecuencia es un derecho público. En que momento se reconoció la libertad de coalición, nación en Inglaterra en el año 1824 y luego en Francia en el año de 1854. ¿En que se diferencia la libertad de coalición con la asociación profesional? La asociación profesional, resuelve problemas actuales y futuros de orden social y económico. La libertad de coalición es una libertad concedida para resolver problemas actuales de los trabajadores (se concreta en un simple y fundamental derecho de petición). La asociación profesional es de carácter permanente. La coalición es de carácter transitorio. La coalición es el fundamento de la asociación.

Se pretende dado el carácter conciliatorio del derecho del trabajo, esta etapa para buscar un entendimiento rápido entre las partes, economía y tiempo, ya que la discusión prolongada puede tener alcances insospechados al seguir y evitar la vía jurisdiccional o caer en los medios de presión que obligatoriamente desajustarían las relaciones de producción al contrario con peticiones justas y sensibilidad social las partes daría como consecuencia la finalización del conflicto colectivo planteado y la

suscripción del acta correspondiente, cuya copia auténtica firmada por las partes sea remitida a la Inspección General de Trabajo para garantizar su ejecución.

2.2 La vía directa

La encontramos regulada en el Código de Trabajo en su Artículo 51 último párrafo, que dice: Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro y otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente.

El Artículo 378 segundo párrafo, dice: Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código, tal como lo establece el Código de Trabajo la vía directa se debe utilizar para la negociación de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, ya sean por sindicatos o patronos.

2.3 La conciliación

La define, el Licenciado Byron Samayoa “Como el procedimiento colectivo laboral de carácter obligatorio, por el que el Tribunal de conciliación, luego de fijar los puntos controversiales y las pretensiones de los contendientes, en procura de un convenio entre estos, les propone fórmulas ecuanímes conducentes a esa finalidad, que no contraríen las leyes principios del derecho del trabajo y previsión social; y si las partes aceptan tales fórmulas, termina el conflicto”. Los procedimientos para obtener la

declaratoria de legalidad de la huelga, inician formalmente con el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, (demanda colectiva) que puede promoverse en dos casos diferentes:

- conflicto colectivo de carácter económico social que puede promover un grupo coaligado de trabajadores, con la intención de obligar al empleador a negociar la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo
- conflicto colectivo de carácter económico social, que puede promover un sindicato de trabajadores con la intención de obligar al patrono a negociar la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

En ambos casos, una vez promovida la demanda colectiva:

- debe iniciar el conocimiento del tribunal de conciliación dentro de la denominada fase de conciliación del proceso cuya duración máxima es de quince días y dentro del cual se prevé la convocatoria en dos audiencias a los delegados que representen a las partes dentro del mismo
- si dentro de la fase de conciliación no se logra el avenimiento de las partes, la misma se dará por concluida y el tribunal de conciliación procederá a dictar su pliego de recomendaciones sin que este tenga carácter coercitivo para las partes, importante es señalar que en esta fase se encuentra expresamente prohibidas la interposición de recursos, excepciones y cualquiera otra medida que tienda a entorpecer el trámite del proceso.

Debido a lo anterior se deduce que la conciliación es una fase judicial del procedimiento colectivo para la negociación de convenios o pactos colectivos, después de agotado el arreglo directo de los convenios colectivos y la vía directa en el caso de pactos colectivos de condiciones de trabajo, el tribunal debe integrarse con el Juez de Trabajo, quien lo preside y dos delegados, uno por parte de las organizaciones de patronos y el otro por las organizaciones de trabajadores, así como el secretario del tribunal, siendo

su finalidad mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.¹⁷

2.4 El arbitraje

Antecedentes doctrinarios. La historia del arbitraje se remonta hasta tiempos muy antiguos en donde tiene preponderancia la propia mitología griega desde donde se puede decir tiene sus primeros orígenes la institución del arbitraje. Efectivamente, las citas del Génesis de la vida mencionan prácticas arbitrales en el pueblo Hebreo y posteriormente en ese mismo capítulo dentro del pueblo de Moisés se establece la práctica de los juicios arbitrales cuyo ejercicio estaba confiado a un tribunal denominado de los diez, que originaba su nombre por estar integrado por los diez miembros más antiguos de la tribu. Definición. Para Guillermo Cabanellas, en su diccionario de derecho usual, "El arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto, integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho a justicia". Rafael Caldera señala: "el arbitraje se constituye en el mecanismo que permite por su carácter alterno la resolución de controversias que conducirían irremediablemente a irse a la huelga por la sumisión de las partes a la decisión del tribunal arbitral".¹⁸ Relativo a esto el Código de Trabajo en sus Artículos 293 y 294 establece la forma en que debe integrarse el tribunal de arbitraje, señalando que el mismo se conforma por el Juez de Trabajo y Previsión Social, que es el titular del Juzgado en donde existe el tribunal arbitral y por un representante titular y tres suplentes por cada uno de los sectores de la relación laboral (trabajadores y patronos), siendo el secretario el mismo que lo es del Juzgado de instancia, donde existe asentado el Tribunal de arbitraje. Lo anterior permite constatar que de los cuatro miembros que integran el Tribunal de arbitraje, solo el Juez que lo preside es el único abogado y por consiguiente Juez letrado,

¹⁷ Samayoa, Byron "El proceso colectivo del trabajo y sus procedimientos", Pág.71.

¹⁸ Caldera, Rafael, Op. Cit. Pág. 352.

mientras que los vocales del tribunal son ciudadanos comunes y corrientes y por consiguiente jueces legos, este último aspecto es coincidente con que el Código de Trabajo establezca para el arbitraje como sistema de apreciación y valoración de la prueba el denominado “de acuerdo al leal saber y entender de los jueces” pues este es el único que permite que jueces que no son abogados pueden interpretar y aplicar la ley, aún sin un mayor conocimiento de la técnica jurídica que en cualquier otro sistema de valoración y apreciación de la prueba sería indispensable. El maestro Mario López Larrave en su relación a la clasificación del arbitraje, señala: “aunque son muchos los puntos de vista desde los cuales puede clasificarse el arbitraje en el campo laboral interesan fundamentalmente dos aspectos: el de la voluntariedad y el de la obligatoriedad”.¹⁹

La legislación laboral recoge precisamente ese criterio y establece como clasificación del arbitraje la que lo divide en arbitraje voluntario o potestativo y el arbitraje obligatorio, de estos el que más es encajable con la finalidad intrínseca del instituto del arbitraje es el voluntario o potestativo, pues es éste el que permite a las partes adoptarlo libremente en los casos aunque resulte de su conveniencia, es importante mencionar que la otra clasificación como esta regulada en el Código de Trabajo, solo se prevé aplicable si se ha hecho impropio la legalidad de la huelga y en determinadas circunstancias de la actividad laboral, más nunca, por lo menos en el Código de Trabajo se ha intentado colocar la figura del arbitraje obligatorio, como supresora del derecho de huelga, misma suerte que no han tenido los trabajadores del Estado, cuando hoy se les impone una modalidad de arbitraje obligatorio que suprime el derecho de huelga.

¹⁹ López Larrave, **Ob. Cit**; Pág. 30

2.5 Pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado

Según la doctrina, se ha sostenido repetidamente que el derecho del trabajo no es una rama del derecho privado, principalmente el derecho colectivo del trabajo. Pero es conveniente insistir en algunas de las principales razones para la mejor aceptación de la tesis: La distinción entre el derecho público y el derecho privado tiene un valor histórico, en nuestros días se da una compenetración cada vez más íntima entre las dos ramas del derecho. La separación de ambas ramas es una consecuencia de la centralización del poder público el nacimiento del Estado moderno. Simplificando podríamos decir que derecho público es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público y entonces tendríamos que siempre que hay ejercicio del poder público, cualquiera que sea el ente, habrá derecho público. La asociación profesional ejerce poder público. No hay que confundir poder publico con poder soberano; esta última cualidad corresponde exclusivamente al Estado. El poder público es la facultad de imponerse autoritariamente a los hombres, poco importa que esta potestad sea soberana o delegada, absoluta o limitada.

La autoridad de la asociación profesional se ejerce en tres dimensiones:

- sobre sus miembros al imponerles el pacto colectivo de condiciones de trabajo
- sobre sus miembros en cuanto a su conducta en el interior del grupo; y
- finalmente, sobre los terceros trabajadores libres de la negociación, a los que igualmente y quizá contra su voluntad les impone el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es una fuente autónoma del derecho objetivo

Es indudable que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un acuerdo de voluntades y esta fuera de duda que el elemento obligatorio comprende derechos y obligaciones para las partes que intervienen en el mismo, pero lo importante en el pacto

colectivo de condiciones de trabajo como ya se señaló, es determinar la naturaleza de su elemento normativo.

La doctrina se ha movido en torno a dos corrientes: según unos, la noción de contrato es suficiente para explicar la institución, en tanto otros creen que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es una fuente autónoma de derecho objetivo, una figura nueva del derecho del trabajo que no tenía antepasados. Si se observa un detenimiento las doctrinas que mantienen el carácter contractual del pacto colectivo se notara fácilmente que reposan en la idea de la representación de los trabajadores por la asociación profesional. Esta teoría es inaplicable al derecho guatemalteco, ya que corresponde a un tipo de pacto colectivo distinto al nuestro, pues es un contrato para personas, mientras el nuestro es un pacto de empresa, esto último explicaría porque en nuestro país, aún no tiene aplicación la figura del contrato colectivo de trabajo, establecida en el Artículo 38 del Código de Trabajo.

Idea general del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es la institución central y principal del derecho colectivo del trabajo, apareció en la segunda mitad del siglo XIX. Los empresarios lo rechazaron y algunos profesores de derecho civil pretendieron negarle su validez, pero lentamente se impuso y en los últimos años del siglo pasado, únicamente los Estados totalitarios negaron su legitimidad. Cuando hablamos de la asociación profesional, (sindicatos) se explicó que su actividad se mueve en dos planos: El primero de acción inmediata y de naturaleza jurídica; en cambio el segundo es de acción de futuro y de carácter político. La finalidad inmediata de la asociación profesional es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores. Este propósito lo alcanza la asociación profesional y el derecho colectivo del trabajo, en el pacto colectivo y otro tanto debe decirse de la huelga, que no es una finalidad en sí misma, sino un método de presión sobre el patrono para obligar a acceder a las demandas justas de sus trabajadores.

Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo

El pacto colectivo de trabajo ha sido un pacto entre una asociación profesional de trabajadores y una o varias empresas, existiendo las siguientes clases de pactos colectivos: pacto colectivo ordinario. En nuestro medio denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo, que rige en empresas determinadas y se regula en los Artículos 50 y 51 del Código de trabajo, su característica fundamental es que sus efectos se extienden únicamente a los trabajadores de la empresa en donde se celebró.

2.6 Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada

Pacto colectivo obligatorio o contra ley

En nuestro medio denominado pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o bien en una región económica o geográfica determinada. En un principio fue el pacto colectivo ordinario la solución impuesta por el liberalismo, pues fue el sustituto de la ley, rigiendo el pacto colectivo ordinario para una o varias empresas y fue una preciada conquista de los trabajadores. El derecho del trabajo del siglo XIX, fue un derecho individualista y su institución básica era el derecho individual del trabajo, pero los obreros notaron que todos los trabajadores tenían el mismo problema y el derecho del trabajo se convirtió en colectivo, al organizar las asociaciones profesionales obreras y crear su derecho estatutario y las normas que regularían sus relaciones con los empresarios, el pacto colectivo era un derecho local que se dictaba para cada empresa, pero como aquello no era suficiente, porque el problema de los obreros de una fábrica era el problema de los obreros de todas las fábricas de la misma industria; la solidaridad obrera se extendió y se observó que la elevación de las condiciones de vida tenían que ser generales y no parciales. En aquel escenario nació entonces la idea del pacto colectivo obligatorio, que debería de regir en todas las empresas que se dedicaron a la misma industria.

Fue así como el derecho del trabajo se transformó en nacional. Finalmente es importante señalar que en el derecho laboral guatemalteco, el pacto colectivo de condiciones de trabajo denominado contrato-ley, no tiene ninguna aplicación, no obstante y ha encontrarse normado en el Artículo 54 del Código de Trabajo, explicándose su inaplicación en la enorme funcionalidad que para los trabajadores y empleadores ha tenido el pacto colectivo de empresa o pacto ordinario.²⁰

²⁰ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 206, 207, 208, 209,216, 217, 218.

3. Conflictos colectivos de carácter económico-social y conflictos colectivos jurídicos

El conflicto siempre esta presente en las relaciones de trabajo, hay razones estructurales que llevan a considerarlo así, el aspecto central de la organización de cualquier proceso de trabajo, es la necesidad de desplegar la capacidad productiva de los trabajadores, dentro de una relación de “antagonismo estructurado” según la expresión utilizada por Edwards, PK para referirse incluso a los niveles más básicos de conflicto, el antagonismo se presenta al mismo tiempo a nivel de formación social en su conjunto, así como en el ámbito productivo concreto, en el cual se desarrolla la relación laboral individual, en el seno de la unidad de producción, el comportamiento en el lugar de trabajo, implica relaciones sociales en torno a la negociación del esfuerzo, es decir la negociación continua que se da en el lugar de trabajo, sobre cuanto esfuerzo y de que calidad debe ponerse a cambio de determinada remuneración, aquí opera un delicado e inestable equilibrio entre incentivos y sanciones, que es la base del desarrollo de ciertos sistemas de remuneración que vinculan a ésta con el esfuerzo, los niveles de responsabilidad puntualidad, producto alcanzado, etc. En definitiva se trata de hacer notar que existen contradicciones, oposiciones de intereses de esencia en cualquier relación laboral.²¹

3.1 Como surgen los conflictos de trabajo

Las relaciones de trabajo, implican cooperación, colaboración, puesta en común de esfuerzos físicos e intelectuales, además de recursos financieros y materiales, los cuales se organizan de distintas maneras. Pero al mismo tiempo implican conflictos, cooperación y conflicto, son aspectos que necesariamente se presentan en cualquier relación laboral.

²¹ EDWARDS, P.K “El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid 1990. pág. XVI.

el Código de Trabajo de Guatemala, recoge estos elementos en el Artículo 57 donde define al reglamento interior de trabajo donde se concede al patrono como organizador de la actividad laboral; la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el conflicto insito en la relación laboral, Artículos 102 y 104, consagran el derecho de sindicalización libre de los trabajadores con protección frente al eventual despido y el derecho de huelga, los Artículos 39, 41 y 43 recogen y protegen el derecho a la propiedad privada y libertad de industria, así como el mencionado Artículo 104, otorga rango constitucional al derecho al paro, son muchos los autores que comprenden que este tipo de previsiones constitucionales muy extendidas en el Continente Americano, constituyen un reconocimiento a nivel de la Carta Magna del conflicto social, que se encuentran en la base de las relaciones laborales, otorgando a las partes de las relaciones de trabajo, herramientas que se entienden idóneas para defender sus intereses.

3.2 Diferencia entre conflictos colectivos económico- sociales y los conflictos colectivos jurídicos

Algunos autores expresan que la distinción entre conflictos individuales o colectivos, constituye una especie de suma en el derecho laboral, de lo que no hay duda, es que caracterizar correctamente al conflicto colectivo, tiene no sólo una trascendencia sociológica, sino jurídica, pues el comportamiento de la institucionalidad es diferente según se trata de unos u otros, en algunos ordenamientos, el Estado interviene sólo en los individuales y en otros, aunque interviene en ambos, lo hace con instituciones y procedimientos diferentes, sin embargo a pesar de la importancia del punto, la doctrina no es unánime para identificar los elementos caracterizantes de cada categoría, parece haber un alto nivel de coincidencia en cuanto a que debe tratarse de un conflicto, cuya relación de base sea sustancialmente laboral, excluyendo a aquellos que no nacen de la relación obrero-patronal, este sería el caso de un conflicto entre entidades patronales o sindicales entre sí, también existen aquiescencia, en cuanto que resulta imprescindible la presencia de los sujetos de las relaciones colectivas, es decir del lado trabajador, la entidad plural, aunque del lado empleador, ello no es imprescindible, pero

a partir de esas coincidencias se abren dos grandes líneas conceptuales: por un lado, aquellos que entienden que el elemento identificador se encuentra en la sustancia del conflicto; por otro lado, quienes lo conciben desde una perspectiva adjetiva. Entre los primeros, es ya tradicional la definición de Jaeger, por la cual, sería colectivo todo conflicto que afecte al “interés concreto de categoría” no un interés de una suma de voluntades individuales, sino propio del sector concernido. Entre los segundos, algunos autores, centran el concepto en la presencia del grupo profesional organizado y por eso identifica al conflicto colectivo “cuando el conjunto de individuos afectados, intentan resolverlo organizadamente”. Desde esta perspectiva, no interesa la sustancia del conflicto, sino la presencia de la organización enarbolando una reivindicación y asumiendo acciones en su defensa, por lo cual, cualquier conflicto puede nacer o devenir en colectivo si así lo decide el sindicato actuante con independencia del origen del mismo, si el conflicto es organizado, será colectivo, de otra forma, será individual. La otra clasificación habitualmente mencionada, es aquella que distingue entre los conflictos jurídicos o de derecho y los conflictos de interés. En los primeros, se discute acerca de la aplicación o interpretación de una norma jurídica ya existente, ya vigente y sobre la cual los actores sociales tiene diversas lecturas, normalmente este tipo de conflictos colectivos, se resuelve recurriendo a alguna de las técnicas jurídicas de mayor recibo, como por ejemplo, el someter el diferendo a la decisión judicial o de un tercero imparcial. En cambio los conflictos colectivos de interés, se refieren a la creación de normas o la modificación de normas preexistentes, cuando el sindicato reclama un aumento salarial, está pidiendo una nueva regulación jurídica para los trabajadores y empresarios concernido, aquí la resolución de este tipo de conflictividad laboral, permite una amplia gama de alternativas, a través de vías directas o indirectas, públicas o privadas. El Código de Trabajo Guatemalteco, no es claro en relación a estos conceptos, llama la atención el título séptimo denominado “conflictos colectivos de carácter económico” que comienza con el Artículo 239, que se refiere a la huelga, en una confusión entre conflicto, controversia y medidas de acción, según la clasificación que veíamos antes, más adelante el Artículo 377, correspondiente al título duodécimo referido al procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, expresa que: “Cuando en un lugar se produzca una cuestión

susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados....” Parecería que la calidad de conflicto económico, se adquiere a partir de su capacidad de producir una huelga o paro, pero; ¿en que casos ello es posible? La ley no lo precisa.

3.3 Desarrollo de los conflictos de trabajo y las soluciones

Constituye un objetivo fundamental de cualquier ordenamiento jurídico, no solo actuar para la resolución del conflicto, sino la prevención de la conflictividad social, la conflictividad es de esencia, la prevención consiste básicamente en evitar los males mayores del conflicto desatado, o dicho de otra manera, otorgar caminos institucionalizados para canalizar las demandas y diversas visiones que diluyan al máximo las aristas confrontativas en la persecución de los intereses sectoriales o corporativos. Desde este punto de vista en general se sostiene que no hay mejor forma de prevenir los conflictos, que el permitir el desarrollo de la negociación colectiva, aunque al mismo tiempo, ella puede ser una forma idónea para solucionar el conflicto ya declarado, muchos conflictos podrían no solo resolverse, sino impedir su desarrollo si la información fluyera adecuadamente entre las partes de las relaciones laborales, un reclamo de aumento salarial, podría debatirse y abordarse de diferente manera, si por ejemplo el sindicato contara con la información y el conocimiento fidedigno de la economía empresarial y de sus proyectos de futuro. Otro aspecto a tomar en cuenta es el nivel de participación de los trabajadores en la gestión y/o beneficios de la empresa, este instituto nace precisamente para ello, para evitar la conflictividad abierta, para priorizar los aspectos que hacen a la comunidad de intereses entre empresarios y trabajadores, existen múltiples formas de participación como la orgánica cuando se realiza a través de la integración de los trabajadores a los órganos directivos de la empresa, o mediante la creación de órganos especiales, como por ejemplo comités de higiene y seguridad, se denomina inorgánica, cuando la misma se da puntualmente, sin la construcción de mecanismos permanentes de participación, como la misma negociación colectiva, a su vez la participación puede tener diversos niveles de desarrollo en cuanto a la dirección de la empresa, ya que la misma puede centrarse en actividades de información, consulta y control o ir mas lejos, dedicándose a intervenir en

las mismas decisiones de la unidad productiva. Una forma superior de desarrollo de las formas de participación, es la denominada concertación social, entendida esta, como la búsqueda de consensos entre el sector organizado de trabajadores, empresarios y el Estado, no sólo en la resolución de ciertos conflictos, sino en la planificación y toma de decisiones sobre diversos aspectos, especialmente en el ámbito económico y social. Finalmente y aunque resulte obvio destacarlo, cabe indicar que un eficiente funcionamiento del sistema Jurídico en su conjunto (desde la creación legislativa hasta la ejecución de la sentencia) constituye un freno esencial para el desarrollo de la conflictividad laboral.

Medios de solución de los conflictos

Cuando la prevención es superada, se trata de poner en funcionamiento a los mecanismos de solución de los conflictos colectivos, estos medios de solución pueden clasificarse en tres grandes categorías: la autotutela, la autocomposición y la denominada heterotutela, según el grado de intensidad en que la autonomía de la voluntad tiene en la búsqueda del arreglo, otra clasificación habitualmente utilizada en la doctrina, es aquella que distingue entre los medios de solución de conflictos directos (autocomposición) e indirectos (heterocomposición).

Autotutela

Cuando hablamos de autotutela, nos estamos refiriendo a la posibilidad que la misma parte involucrada en el conflicto, ejerza los derechos y mecanismos que el ordenamiento jurídico le reconoce para superar la situación conflictiva, el ejemplo mas claro de esta categoría es la huelga.

Autocomposición

La autocomposición, en cambio es el término utilizado, para referirnos a las formas de solución de conflictos, en las cuales son las mismas partes involucradas, las que desarrollan el protagonismo. Obviamente el instrumento típico de esta categoría, es la misma negociación colectiva. El Código de Trabajo Guatemalteco prevé esta forma en el Artículo 374, el que bajo el nomen iuris “arreglo directo” expresa que: Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera amigables componedores, al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cualquier lugar de trabajo, compuestos por no mas de tres miembros, quienes se encargarán de plantear quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible”.

Heterotutela

Finalmente la heterotutela se refiere a aquellas formas de solución de conflictos, en las cuales la voluntad de las partes juega un rol secundario y lo que deviene fundamental, es la presencia de un tercero, decidor o componedor. La intervención de los jueces, la intervención administrativa y el arbitraje obligatorio, son ejemplos de esta categoría.

Conciliación y mediación

Ambos institutos, se ubican dentro de la heterotutela, por cuanto implican la presencia de uno o varios terceros ajenos a las partes en controversia y cuya intervención tendrán trascendencia para la resolución del problema. Puede expresarse en esencia que la diferencia entre uno y otro instituto, es básicamente de grado, más que de naturaleza, al punto que en algunos casos, resulta difícil hallar la frontera divisoria. Tal vez pueda

decirse que en el caso de la conciliación, el o los terceros, desarrollan una función meramente apaciguadora, de generación de consensos, intentando reunir a los sectores conflictivos y promoviendo que sean los mismos actores sociales, los que lleguen a la solución del conflicto. En la mediación, en cambio, el o los mediadores, tienen una actitud más activa, desarrollando no solo actividades tendentes al apaciguamiento de ánimos, sino que tiene el rol de proponer soluciones, de proponer vías de salida. Sin embargo, el mediador no calza los puntos del árbitro, por cuanto no tiene capacidad de decisión, puede proponer, pero no resolver. La resolución corresponde a los actores sociales. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en Guatemala, se regulan en el Artículo 382 del Código de Trabajo, incluido en el capítulo segundo "Conciliación" dentro del título duodécimo. La Integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se determina en los Artículos 293 y 294. A partir de la lectura de estas normas no resulta difícil concluir que en Guatemala se trata de órganos colegiados, de naturaleza mixta, permanentes y obligatorios, debe señalarse que el mismo presenta deficiencias notorias al punto que la mera conformación de los tribunales no respeta ni remotamente, los plazos previstos en el articulado precitado, al punto que resulta realmente difícil encontrar ejemplos de intervención exitosa de estos órganos.²²

3.4 Huelga

Desde un punto de vista social, puede decirse que las huelgas realizadas en Guatemala han presentado un amplio catálogo de problemas, muchos de ellos con trágicas consecuencias, lo que ha hecho al país acreedor de múltiples reclamaciones por parte de los Organismos Internacionales en los que participa.²³

²² Derecho colectivo del trabajo, **Seminario de actualización**, Guatemala, octubre-noviembre 2000, paginas, 131 al 140.

²³ López Larrave, Mario. **El derecho de huelga en centroamérica**, facultad de ciencias Jurídicas y sociales de la USAC, Guatemala 1978. pág. 35.

La clasificación de la huelga en la clásica distinción entre huelga-delito, huelga-libertad y huelga-derecho²⁴ parece innecesaria, ante una realidad que muestra una amplia experiencia en la penalización de los conflictos laborales, sobre todo cuando se pone en marcha el ejercicio de este derecho a lo que contribuye la propia legislación guatemalteca. Son muchos autores que utilizan esta clasificación, puesta de manifiesto originalmente por Calamandrei.²⁵ En este campo, quizás la tarea más destacada de las normas internacionales del trabajo haya sido el reconocimiento del derecho a la libertad sindical, sobre todo mediante la aprobación por la Organización Internacional del Trabajo del convenio número 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización) y el convenio número 98 (Sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva). El derecho de huelga ha sido, además objeto de una explícita inclusión en múltiples instrumentos de carácter internacional, supranacional y regional, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá 1948) o el Protocolo adicional de la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (conocido como Protocolo de San Salvador de 1988). La Constitución Política de Guatemala configura la huelga como uno de los derechos humanos por ella reconocidos al incluirla en su título II; Guatemala tiene una doble regulación legal de la huelga. De un lado, los Artículos 241 y siguientes del Código de Trabajo desarrollan el Artículo 104 de la Constitución Política que reconoce el derecho de huelga de los empleados del sector privado. De otro, el Decreto 71-86 Reformado por el Decreto 35-96, desarrolla el Artículo 116 de la Constitución Política que reconoce el derecho de huelga de los empleados públicos, actuando en este caso el Código de Trabajo como derecho supletorio.

²⁴ OIT. “**Libertad sindical y negociación colectiva**” OIT 1994. pág 65.

²⁴ **Ibid**

²⁵ “**Significato costituzionale del diritto di sciopero**” RGL. 1952, Pág.222.

3.5 Paro

Los paros patronales remontan sus antecedentes a la época posterior a la revolución industrial cuando se inicia la resistencia de los trabajadores ante la superexplotación impuesta por los empleadores a los trabajadores a finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, surge como el arma idónea contra el derecho de huelga que para aquella época había adquirido fuerza en Europa y mantenía de rodillas a muchos empleadores. Su frecuencia a pesar de constituirse en una arma efectiva para los patronos, nunca fue muy constante debido a que el mismo hecho del paro podía generar para los patronos la posibilidad de pérdidas cuantiosas por la suspensión de las actividades, también se encontraba la posibilidad de que los competidores aprovecharan la suspensión de la producción para colocarse por encima del patrono y desplazarlo del mercado, esta institución quedó relegada a ser utilizada únicamente en el caso de que los trabajadores presentaran pretensiones excesivas en contra del empleador o de que este último se encontrara atravesando alguna crisis económica y tuviera como única salida la paralización de las actividades, modernamente los patronos han preferido sobre el paro, el utilizar subterfugios como encarecer los productos que producen y hacer que sea el consumidor el que pague las consecuencias y en todo caso obtener de este los recursos para conferir las exigencias retributivas de sus trabajadores y agrandar sus ganancias, porque esto en todo caso no representa dejar de producir y por consiguiente tampoco dejar de percibir utilidades.

En cuanto a los caracteres del paro pueden señalarse los siguientes:

- El cierre material del centro de trabajo o de la empresa con la negativa del empleador a permitir que los trabajadores puedan continuar produciendo.
- El cierre del centro de trabajo o de la empresa debe manifestarse por decisión voluntaria y expresa del patrono.
- La paralización de las actividades productivas debe observar un carácter temporal.

- Debe tener como objeto exclusivo la defensa de los propios intereses profesionales y económicos del empleador, por medio de la presión que con el paro se ejerce sobre los trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. Propuesta de proyecto de juicio en la vía ejecutiva colectiva laboral, en relación a las prestaciones económicas suscritas en convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, por organizaciones de trabajadores y patronos

Para poder comprender el proyecto de la vía ejecutiva colectiva propuesta, es necesario realizar una breve exposición sobre las instituciones que estudian el juicio ejecutivo según la doctrina y la ley.

4.1 El juicio ejecutivo

Antecedentes

De acuerdo con Guillermo Cabanellas, “en su acepción común el vocablo de “la ejecución” se refiere a la acción y efecto de ejecutar. A la vez, ejecutar es, realizar, cumplir, satisfacer, hacer efectivo y dar realidad a un hecho.”²⁶

Título ejecutivo

Es el documento que comprueba el hecho del reconocimiento de una obligación, es un requisito objetivo indispensable de toda ejecución procesal: nulla executio sine titulo, eso no quiere decir que en el resto de pretensiones procesales, diferentes a las de ejecución se carezca de título, pero en la pretensión de ejecución el título figura en primer plano. El título ejecutivo puede ser, según la doctrina de dos especies: judicial y extrajudicial, este último a su vez puede ser convencional o administrativo.

²⁶ Cabanellas, Ob. Cit; pág. 36

Patrimonio ejecutable

La ejecución hace efectivos los derechos del acreedor a través de la afectación del patrimonio del deudor, la ejecución in personam (personas), solo existe en el derecho penal, o sea que en el derecho civil la ejecución se lleva a cabo in rem (cosas), para determinar los bienes que constituyen patrimonio ejecutable, el Código Procesal Civil y Mercantil, en su Artículo 301, le concede al acreedor el derecho a designar bienes sobre los cuales haya de practicarse el embargo mas un diez por ciento para liquidación de costas, así mismo el artículo 306 del mismo cuerpo legal establece que bienes no pueden ser embargados.

Requisitos de la ejecución

Roberto Faelli citado por Couture señala: “los presupuestos propios de la ejecución son:

- un titulo de ejecución
- una acción ejecutiva y
- un patrimonio ejecutable.

El titulo de ejecución se requiere por aplicación del precepto nulla executio sine titulo. La acción ejecutiva, es indispensable, por aplicación del principio ne procedat iudex ex officio, también aplicable en materia de ejecución forzada. Ni aún en las sentencias de condena, pasadas en autoridad de cosa juzgada, se ejecutan, si no es por iniciativa del acreedor. El patrimonio ejecutable, constituye el objeto de la ejecución. En último término la ejecución consiste en transferir ciertos bienes, o su precio, del patrimonio del deudor al patrimonio del acreedor. Al deudor solo le pertenece, lo que sobra, una vez pagadas sus deudas: bona non censetur nisi reducto aere alieno.”²⁷

²⁷ Ibid, pág 134

Tipos de ejecución regulados en el código procesal civil y mercantil

- juicio ejecutivo en la vía de apremio
- juicio ejecutivo
- ejecuciones especiales, de dar, hacer, de no hacer, de otorgar escritura pública
- concursos y quiebra

Juicio ejecutivo

El juicio ejecutivo consta en realidad de dos fases, una que es puramente cognoscitiva, abreviada, que finaliza con la sentencia de remate, y la otra que es propiamente la vía de apremio, al juicio ejecutivo le es aplicable las disposiciones de la vía de apremio, y en consecuencia también procede cuando se promuevan en virtud de títulos que traigan aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero, líquida y exigible. El tratadista Eurico Tullio Liebamn, dice que el juicio ejecutivo constituye un proceso mixto de cognición y ejecución, o más bien dicho un proceso de ejecución que contiene una fase de cognición, pero sumaria.

Recursos

Solamente podrá interponerse el recurso de apelación contra el auto que no admita la vía de apremio y contra el que apruebe la liquidación. (Artículo 325 del Código Procesal Civil y Mercantil)

En el juicio ejecutivo únicamente son apelables el auto en que se deniegue el trámite la ejecución, la sentencia y el auto que apruebe la liquidación. (Artículo 334 del Código Procesal civil y Mercantil).

Juicio ordinario posterior

Este juicio llamado de revisión o repetición puede ser promovido tanto por el ejecutante como por el ejecutado, el ejecutante lo promoverá en el caso de que no prospere la ejecución y el ejecutado en caso inverso, puede promoverse solo cuando se haya

cumplido la sentencia dictada en el juicio ejecutivo, debiendo hacerse dentro de los tres meses de ejecutoriada la sentencia, pues si excede dicho plazo caduca, el Juez competente es el mismo que conoció en la primera instancia del juicio ejecutivo, y lo mas importante es que en el juicio ordinario posterior puede discutirse lo resuelto en el juicio ejecutivo, con toda amplitud, tanto los puntos de hecho como los de derecho, lo que permite el acceso a la casación, que como se sabe en nuestro sistema no procede en ningún caso con las sentencias de remate.

4.2 Proceso ejecutivo regulado en el código de trabajo

En el caso de la ejecución de la sentencia dictada dentro de un juicio ordinario laboral, es impulsada de oficio por los tribunales de trabajo y previsión social, pero aplicando en muchos de sus aspectos procesales, las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil. En el ámbito laboral no existe la condena al pago de intereses y en el caso de las costas judiciales procede su condena únicamente en la sentencia que se dicta cuando no se ha podido probar la justicia del despido por el empleador.

Son ejecutables todas las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo y previsión social que hayan causado firmeza y que se encuentren debidamente ejecutoriadas, agregando esta normativa, la posibilidad de ejecutar las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje, el Código de Trabajo regula en el título décimo quinto, capítulo único, el procedimiento de la ejecución de la sentencia normado en los Artículos; 425, 426, 427, 428; lo siguiente:

Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia. Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan los tribunales.

Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere. En el acta de remate el juez declarará fincado éste en le mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien

corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista. En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los Artículos del 336 al 339 del Código Procesal Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos en que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento. Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimentación. En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título.

En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

como se puede observar este artículo regula en cuanto a ejecución de sentencias, pero no dice nada al respecto de la ejecución de lo resuelto en un conflicto colectivo de carácter económico-social, que termina al declararse la justicia de una huelga por negociación de convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Incumplimiento de los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo

Regula en el Artículo 375 segundo párrafo y dice: La Inspección debe velar porque estos acuerdo no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionara con multa de diez a veinte quetzales si se tratara de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido puede exigir ante los Tribunales de trabajo y Previsión social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

Incumplimiento a lo resuelto por un tribunal de conciliación

El Artículo 386 último párrafo establece: Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los

Tribunales de trabajo y Previsión social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

Incumplimiento a lo resuelto por un tribunal al declarar la justicia o injusticia de una huelga declarada legal

El Artículo 396 literal d) dice: Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente en cada periodo de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente Código otorga a los trabajadores.

Incumplimiento a lo resuelto por un tribunal de arbitraje

Establece el Artículo 406 del Código de Trabajo: La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, en tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores. Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de trabajo y Previsión social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

Como se puede analizar en los artículos anteriores sobre los casos sobre los cuales el Código de Trabajo establece que se puede utilizar la vía ejecutiva laboral, en ningún caso se establece en cuanto a la ejecución de prestaciones derivadas de un convenio ó pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya que en todos los casos únicamente se limita ha establecer su ejecución, pero no hace ninguna diferencia en cuanto a las prestaciones económicas que se han obtenido por medio de convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y su ejecución por una vía colectiva, sino únicamente la ordinaria y es más no se regula en el Código de Trabajo esta vía ejecutiva procesal, remitiendo en caos no previstos a lo establecido para el procedimiento ejecutivo establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil, decreto 107, lo cual desnaturaliza los principios que inspiran al derecho del trabajo tanto en la doctrina como en lo legal, sustantivo y procesal.

Por lo que al no existir una regulación especial para este tipo de casos ejecutivos laborales, ni tampoco para casos de ejecución colectiva que debería ser especial en cuanto a las ejecuciones que deben realizar los sindicatos o asociaciones profesionales, después de haber agotado un procedimiento colectivo ya sea por medio de conciliación, arbitraje, o huelga, lo cual no es lo mismo que lo que se pretenda ejecutar por sentencias de juicios ordinarios laborales, ya que a mi parecer se debe regular una vía ejecutiva colectiva, para los casos en que se han obtenido prestaciones económicas para los trabajadores por medio de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, para que los comités o sindicatos puedan en caso de incumplimiento de las mismas, ejecutarlas en la vía ejecutiva colectiva, garantizando su cumplimiento sin necesidad de tener que recurrir como actualmente ocurre a procesos que se empantan en los juzgados de Trabajo, o tener que realizar huelgas o medidas de hecho para obligar al patrono a que se respeten y cumplan con los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, esto evitaría que hubieran tantos conflictos colectivos en los tribunales de trabajo, los que nunca se resuelven con la celeridad que debieran por la serie de recursos que utilizan los abogados para retardar y hacer que no se cumplan con las leyes laborales.

4.3 Descripción y trámite del procedimiento de ejecución colectiva laboral propuesta

Por lo anteriormente expuesto se hace necesario crear un procedimiento ejecutivo que sea efectivo ágil y que provea una administración de justicia pronta y cumplida, que evite los actos retardatorios de los empleadores y evite que el hambre llegue antes que la justicia, por tal motivo propongo un nuevo procedimiento de juicio de ejecución en la vía colectiva laboral.

Artículo 1.- La certificación de las prestaciones económicas y sociales que los Consejos o Comités ad hoc o permanentes y sindicatos obtengan por medio de la negociación de convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, que traigan aparejada la obligación de pagar cantidades líquidas y exigibles en dinero constituirán títulos ejecutivos colectivos.

Artículo 2.- Para el cobro de las prestaciones económicas que constituyen títulos ejecutivos colectivos, únicamente será necesaria la presentación de la certificación del artículo del Convenio o Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que regule la prestación económica, dicha certificación deberá ser en original extendida por el Secretario de actas y acuerdos con el Visto bueno del Secretario general del Sindicato, en el caso de los comités ad hoc, la certificación será extendida por los miembros del comité ad hoc.

Artículo 3.- El juez de trabajo y previsión social al recibir la petición de ejecución colectiva, calificará el título en que se funde, despachará mandamiento de ejecución colectiva correspondiente, ordenando el requerimiento al patrono y en su caso el embargo de bienes que cubran la cantidad reclamada, con designación de depositario

que no está obligado a prestar fianza, sólo se admitirá la excepción que demuestre haber pagado la cantidad reclamada y se fundamente en prueba documental, la cual se interpondrá dentro del tercero día de ser requerido o notificado el patrono, la excepción se resolverá por el procedimiento de los incidentes.

Artículo 4.- Si dentro del tercero día e practicado el embargo el patrono no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de cinco días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere. En el acta de remate del juez declarará fincado éste en el mejor postor o en la organización laboral ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación. Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a la organización laboral que corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra. Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al patrono un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Artículo 5.- Si el patrono pagare la suma reclamada y las costas causadas, se hará constar a continuación del mandamiento y resolverá en autos entregar la suma a la organización laboral reclamante dando por terminado el procedimiento ejecutivo colectivo.

Artículo 6.- Si las prestaciones económicas y/o sociales, estuvieren garantizadas con prenda o hipoteca, el Juez señalará día y hora para el remate conforme lo regulado en el código de trabajo.

Recurso de rectificación

Artículo 7.- Recurso de rectificación, que procede cuando considere que la cantidad reclamada no sea correcta, dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la vía ejecutiva colectiva, expresando cual es la cantidad reclamada correcta, éste recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y admitirá impugnación alguna. Las Organizaciones laborales podrán presentar apelación contra el auto que no admita la vía ejecutiva colectiva, que se interpondrá dentro del tercero día de notificada la denegatoria.

Artículo 8.- La organización laboral (consejos, comites ad hoc, o permanetes, sindicatos) en caso de haber agotado la vía ejecutiva colectiva y no habiendo obtenido el pago de las prestaciones económicas reclamadas, podrán declararse en huelga, sin agotar procedimientos de conciliación ni arbitraje, dando un aviso al Juez que conoció de la vía ejecutiva colectiva, quien deberá resolver el conflicto colectivo conforme a lo establecido en el Código de Trabajo.

4.4 Clasificación de títulos ejecutivos colectivos

Siempre que traigan aparejada la obligación del patrono a pagar cantidad de dinero, líquida y exigible, a las organizaciones de trabajadores, suscrita en los convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- la certificación del artículo donde consten aumentos de salarios para los trabajadores suscritos en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo,
- la certificación del artículo que establezca Las prestaciones económicas para actividades sociales, culturales y deportivas,
- la certificación del artículo que establezca Las ayudas o colaboraciones para el pago de sedes sociales, médicos, medicinas, clínicas dentales, útiles escolares,
- en general certificación del artículo que contenga toda prestación económica que el patrono deba proporcionar a los trabajadores en lo individual o colectivo, para el desarrollo de sus actividades, suscrita en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

4.5 Medidas precautorias para asegurar el resultado de la ejecución

Medidas de garantía

En la demanda de la vía ejecutiva colectiva pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida, El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

- arraigo
- embargo
- anotación de la demanda.
- secuestro.
- intervención

Conclusiones

- 1 Dentro del proceso ejecutivo establecido en el Código de Trabajo actual, no se especifica en forma clara como los comités y sindicatos pueden ejecutar prestaciones económicas obtenidas en la negociación de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, sino que establece que los Jueces por analogía deben aplicar procedimientos establecidos en el Código Procesal Civil y Mercantil, decreto ley 107.
- 2 El problema es que el desgaste de los representantes de los trabajadores, causa frustración porque después de lo difícil de lograr que el patrono les conceda mejoras económicas y sociales, estas en caso de incumplimiento, deben iniciar nuevamente un procedimiento ejecutivo no establecido en el Código de Trabajo o bien que en caso de conciliación o huelga declarada legal y justa, puedan optar por declararse nuevamente en huelga.
- 3 El utilizar en forma supletoria los procedimientos ejecutivos establecidos en el Código Procesal civil y Mercantil, decreto ley 107 para solucionar conflictos de carácter laboral, considero que contradice los principios que inspiran al derecho del trabajo, siendo correcto que se regule una vía ejecutiva para el derecho colectivo, en virtud que no es lo mismo ejecutar prestaciones laborales que reclame un trabajador individual que el reclamo de prestaciones económicas que reclamen todos los trabajadores de una empresa obtenidos por la negociación de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo consideradas como ley profesional.

- 4 No se encuentra regulado, que documentos constituyen títulos ejecutivos, que en todo caso sean cantidades de dinero líquidas, exigibles y de plazo vencido, diferente al derecho individual del trabajo, siendo que los comités y sindicatos pueden obtener prestaciones de manera muy especial por medio de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, superando los derechos mínimos establecidos por ley para los trabajadores no organizados.

- 5 Es necesario que las organizaciones de trabajadores, encuentren en las normas procesales un instrumento que les facilite ejecutar colectivamente sus prestaciones económicas obtenidas en la negociación de convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, que sean sencillas claras y sin tantos formalismos y que garanticen que no es necesario llegar a extremos como tener que llegar a un huelga que si bien es cierto se declara legal puede ser declarada injusta.

Recomendaciones

- 1 Que el Congreso de la República de Guatemala, Regule dentro del Código de Trabajo, una parte sustantiva y una parte procesal, para que los trabajadores encuentren en un solo código de trabajo, normas que sean de aplicación sencillas y claras, con procedimientos exclusivos del derecho del trabajo, y no tenga que utilizarse supletoriamente normas procesales propias del Código Procesal Civil y Mercantil, como sucede en la actualidad.
- 2 En la regulación que se realice, deben de establecerse en forma sencilla los procedimientos de ejecución en casos individuales o colectivos.
- 3 Así también que se regulen las clases de títulos ejecutivos, en caso de los trabajadores en lo individual y los trabajadores organizados en comités o sindicatos, en virtud de que los comités o sindicatos de trabajadores, suscriben y regulan en forma dinámica nuevas prestaciones en la negociación de convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- 4 Que en caso de haber agotado la vía ejecutiva colectiva propuesta por los trabajadores organizados en comités o sindicatos, puedan acudir nuevamente a una huelga.
- 5 Que la vía ejecutiva colectiva se le dé prioridad en su tramitación en los tribunales de trabajo y previsión social, como en el caso de los conflictos colectivos de carácter económico-social.
- 6 Las personas e instituciones con iniciativa de ley propongan ante el Congreso de la República, las reformas necesarias al Código de Trabajo actual, que beneficie tanto a los trabajadores como a los patronos en la solución de los conflictos principalmente de carácter económico-social, como su ejecución en caso de incumplimiento.

- 7 Se regulen multas considerables que en caso de no pagarlas se conviertan en arresto por incumplimiento de prestaciones económicas y sociales, en caso que después de haber negociado convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- 8 Capacitar a los trabajadores por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Organismo Judicial, para que logren sus objetivos en la negociación de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, a través del arreglo o vía directa, sin necesidad de llegar a huelgas o medidas de hecho que los afectan a ellos como al patrono y en caso de utilizar la vía judicial sea pronta y cumplida.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho sindical y corporativo**, Buenos Aires, Argentina. Ed. Bibliográfica Argentina, 1959.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. décima ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1976.
- CASTILLO LUTIN, Marco Tulio. **La asociación profesional**, folleto didáctico, Universidad de San Carlos de Guatemala, s/f.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, Ed. de Palma, Segunda ed. Buenos Aires, Argentina, 1,977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Ed. Porrúa, S:A: Quinta ed. México, 1,968
- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**, seminario de actualización Guatemala, octubre-noviembre 2000. "Acuerdo inter-universitario de colaboración académica en derecho de trabajo" suscrito entre las facultades de derecho de las universidades de San Carlos, Rafael Landivar y Mariano Gálvez, coordinado por el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala (IDHUSAC) y con el apoyo de MINUGUA/UNOPS.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix, 2,004.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. t. II derecho procesal colectivo de trabajo, Ed. Estudiantil Fénix, tercera ed.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal del trabajo**. Libro de texto para el curso de derecho de trabajo II, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho de huelga en Centroamérica**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1,978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria de Guatemala, 1,984.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. 1,974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.**
Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1,981.

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo.**

SAMAYOA LÓPEZ, Héctor B. **El proceso colectivo del trabajo y sus procedimientos.** (Tesis). 1970. Ed. "San Antonio". p.p.130.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno
de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

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

Convenios Internacionales de la OIT.