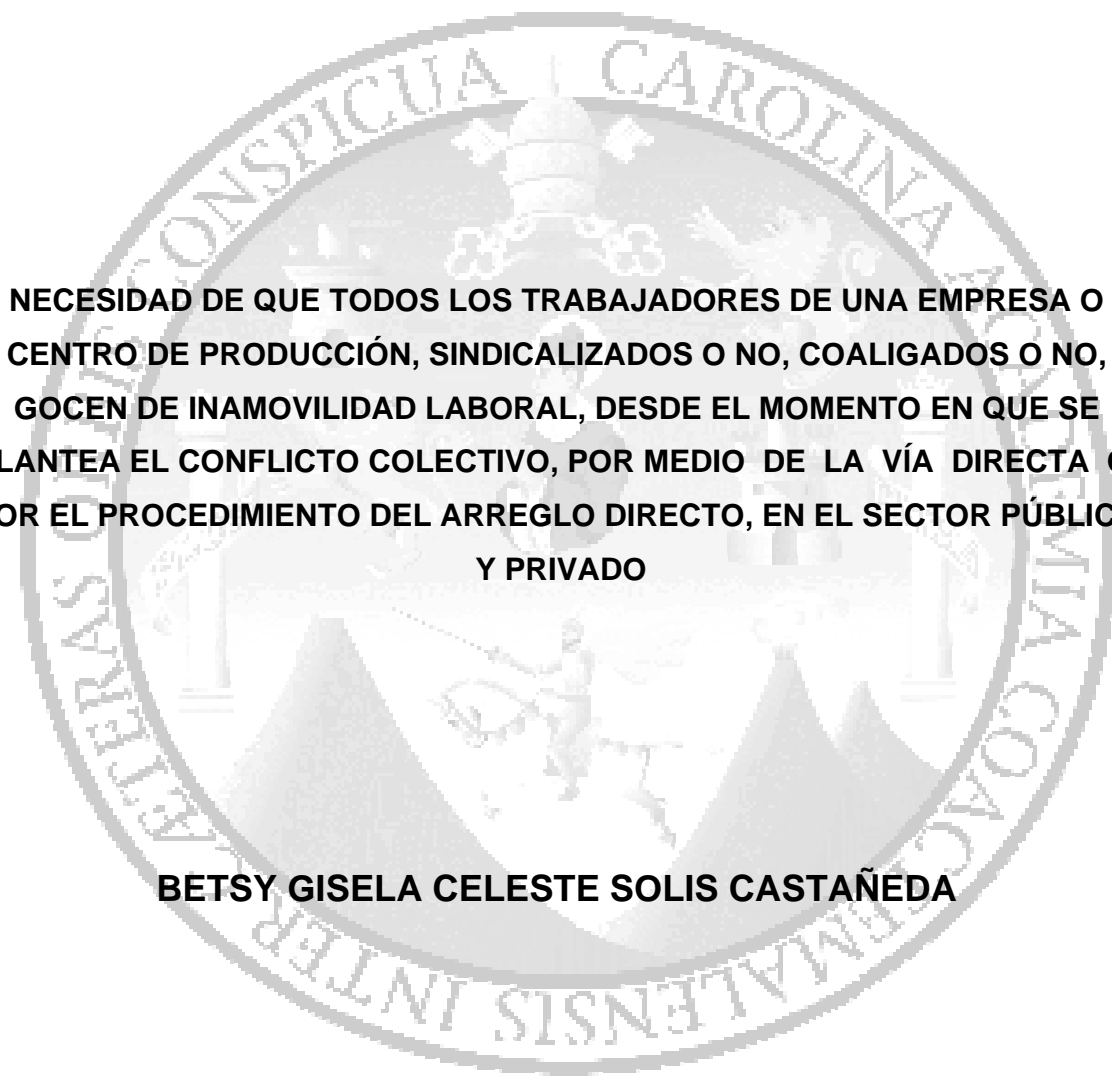


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



NECESIDAD DE QUE TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN, SINDICALIZADOS O NO, COALIGADOS O NO, GOZEN DE INAMOVILIDAD LABORAL, DESDE EL MOMENTO EN QUE SE PLANTEA EL CONFLICTO COLECTIVO, POR MEDIO DE LA VÍA DIRECTA O, POR EL PROCEDIMIENTO DEL ARREGLO DIRECTO, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

BETSY GISELA CELESTE SOLIS CASTAÑEDA

GUATEMALA, MAYO DE 2007

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

**NECESIDAD DE QUE TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O
CENTRO DE PRODUCCIÓN, SINDICALIZADOS O NO, COALIGADOS O NO,
GOCEN DE INAMOVILIDAD LABORAL, DESDE EL MOMENTO EN QUE SE
PLANTEA EL CONFLICTO COLECTIVO, POR MEDIO DE LA VÍA DIRECTA O,
POR EL PROCEDIMIENTO DEL ARREGLO DIRECTO, EN EL SECTOR PÚBLICO
Y PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BETSY GISELA CELESTE SOLIS CASTAÑEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana

VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López

VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez

VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín

VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López

SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

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



Guatemala 25 de julio de 2006.



Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con lo ordenado en resolución de fecha 7 de febrero del 2,006, en que se me nombró como asesor de la Bachiller BETSY GISELA CELESTE SOLIS CASTAÑEDA, presté la asesoría correspondiente, por lo cual me permito dictaminar de la manera siguiente: La Bachiller, presentó como punto de tesis NECESIDAD DE QUE TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN, SINDICALIZADOS O NO, COALIGADOS O NO, GOCEN DE INAMOVILIDAD LABORAL, DESDE EL MOMENTO EN QUE SE PLANTEA EL CONFLICTO COLECTIVO, POR MEDIO DE LA VÍA DIRECTA O, POR EL PROCEDIMIENTO DEL ARREGLO DIRECTO, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

Dicho plan de tesis fue supervisado y desarrollado bajo mí inmediata dirección y la sustentante atendió las sugerencias que le fueron formuladas, las cuales en un momento dado dieron lugar a modificaciones de forma que no incidieron en los planteamientos formulados; dando como resultado una redacción clara y de fácil comprensión, donde se argumenta la problemática de los trabajadores del sector privado y público, al encontrarse desprotegidos por el amparo de la ley, al momento de agotar la fase de arreglo directo o vía directa en los conflictos colectivos de carácter económico social.

Mediante la deducción, la comparación y la síntesis se hizo un enfoque integral del problema y de las hipótesis formuladas. Recurriendo para ese efecto a bibliografía, legislación constitucional y ordinaria; utilizando para ello técnicas de investigación bibliográficas, documentales y jurídicas.

Contribuyendo éste trabajo de una manera práctica y vanguardista, con propuestas de reforma de ley al Código de Trabajo y a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Por lo anterior expuesto considero que el trabajo en referencia es de suma importancia llenando los requisitos reglamentarios, por lo que resulta procedente emitir dictamen favorable del mismo.



Atentamente,

[Handwritten signature]
Colegiado Activo No. 2252



Bufete Popular Central
9ª. Av. 13-39, Zona 1
Teléfonos: 2380119-2322448



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

Atentamente, pase al (la) **LICENCIADO (A) EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (la) estudiante **BETSY GISELA CELESTE SOLIS CASTAÑEDA**, Intitulado: **"NECESIDAD DE QUE TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN, SINDICALIZADOS O NO, COALIGADOS O NO, GOCEN DE INAMOVILIDAD LABORAL, DESDE EL MOMENTO EN QUE SE PLANTEA EL CONFLICTO COLECTIVO, POR MEDIO DE LA VÍA DIRECTA O, POR EL PROCEDIMIENTO DEL ARREGLO DIRECTO, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO"**.

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


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

LIC. Eddy Giovanni Orellana Donis
Abogado y Notario
7ma Av. 3-74 Zona 9 Edificio "74" Oficina 700

Guatemala, 05 de Octubre de 2006



Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Guatemala


Licenciado Castillo:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa jefatura, el día dieciocho de agosto de dos mil seis, en el que se dispone nombrarme como Revisor del trabajo de tesis de la bachiller Betsy Gisela Celeste Solis Castañeda, y para lo cual rindo el siguiente dictamen: El trabajo de tesis presentado por la bachiller Solis Castañeda se intitula "NECESIDAD DE QUE TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN, SINDICALIZADOS O NO, COALIGADOS O NO, GOCEN DE INAMOVILIDAD LABORAL, DESDE EL MOMENTO EN QUE SE PLANTEA EL CONFLICTO COLECTIVO, POR MEDIO DE LA VÍA DIRECTA O, POR EL PROCEDIMIENTO DEL ARREGLO DIRECTO, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO"

De la revisión practicada, se establece que el trabajo útil contiene gran contribución técnica y científica a estudiosos del Derecho, además la técnica de investigación utilizada fue de carácter documental bibliográfico, así como consultas de Derecho comparado.

La presente Tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Graduación para optar al título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, quien ha manejado la metodología pertinente, así como la redacción que ha sido clara y práctica para la fácil comprensión del lector.

En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias del suscrito revisor, emito mi DICTAMEN FAVORABLE para que el presente trabajo de tesis de la bachiller Betsy Gisela Celeste Solis Castañeda continúe su trámite.


LICENCIADO
EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Colegiado 4,940



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de febrero del año dos mil siete-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante BETSY GISELA CELESTE SOLIS CASTAÑEDA, Intitulado "NECESIDAD DE QUE TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN, SIDICALIZADOS O NO, COALIGADOS O NO, GOCEN DE INAMOVILIDAD LABORAL, DESDE EL MOMENTO EN QUE SE PLANTEA EL CONFLICTO COLECTIVO, POR MEDIO DE LA VÍA DIRECTA O, POR EL PROCEDIMIENTO DEL ARREGLO DIRECTO, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO" 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/silh



ACTO QUE DEDICO

A DIOS

Por estar siempre a mi lado, cuidándome y dándome la fuerza necesaria para continuar día con día, a pesar de todas las dificultades.

A MI MADRE

Romelia de Castañeda, por quererme de manera incondicional, educarme y estar junto a mí en los momentos más importantes a lo largo de la vida.

A MI HIJO

Joshua André, por ser la luz en mi camino; la razón que me hace levantarme, seguir adelante y ser mejor cada día, mi mayor orgullo.

A MI ESPOSO

Jorge Luis, por llegar en el instante preciso y ser la base sobre la cual creé una nueva vida. Por enseñarme que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar los sueños; pero sobre todo por compartir su vida conmigo, convirtiéndose de esa manera en mi ejemplo a seguir.

A MIS AMIGOS

Cada uno de ellos, a su manera, muy especial. Acompañándome siempre y compartiendo conmigo las tristezas, pero más que nada, las alegrías durante el camino que juntos nos trazamos hacia una misma meta. Y especialmente a mi amiga Celeste Oliva.

A LOS LICENCIADOS

Landelino Franco

Porque aún sin conocerme, depositó su confianza en mí, ayudándome así a realizar éste trabajo.

Lucrecia Alonzo y Giovanni Orellana

Por ser una pareja que además de instruir con palabras, alienta con el ejemplo. Por haber confiado y creído en mí en todo momento, pero sobre todo por ayudarme a alcanzar mi meta.

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

Por ser parte fundamental en mi desarrollo; el lugar donde conocí personas maravillosas y adquirí el conocimiento necesario para convertirme en la profesional que ahora soy. Por ser mi segundo hogar.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo	1
1.1. Generalidades	1
1.2. Características del derecho colectivo del trabajo.....	2
1.3. Finalidades del derecho colectivo del trabajo	3
1.4. Naturaleza.....	5
1.5. Bases constitucionales del derecho colectivo del trabajo	6
1.6. Definición del derecho colectivo de trabajo	9
1.7. Considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, como principios del derecho de trabajo.....	10

CAPÍTULO II

2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo	15
2.1. Libertad de coalición.....	15
2.1.1. Características	15
2.2. Asociación profesional (sindicatos).....	16
2.2.1. Características	17
2.2.2. Clasificación de los sindicatos según el Código de Trabajo Guatemalteco	18
2.2.3. Inamovilidad sindical (fuero sindical)	19
2.3. Grupos coaligados.....	22
2.3.1. Regulación en el Código de Trabajo.....	23
2.3.2. Requisitos para la formación de un grupo coaligado	24

	Pág.
2.3.3. Inamovilidad del comité ad hoc	25
2.4. Contrato colectivo de trabajo	26
2.4.1. Sujetos	27
2.4.2. Requisitos	27
2.4.3. Objeto	28
2.4.4. Características	28
2.5. Reglamento interior de trabajo.....	28
2.5.1. Supuesto legal para la existencia del reglamento de trabajo en una empresa	29
2.5.2. Homologación del reglamento interior de trabajo.....	29
2.5.3. Publicidad del reglamento interior de trabajo	30
2.5.4. Requisitos para entrar en vigencia el reglamento interior de trabajo	30
2.6. Pacto colectivo.....	31
2.6.1. Características	31
2.6.2. Surgimiento.....	32
2.6.3. Contenido.....	32
2.6.4. Efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo	33
2.6.5. Procedimiento de homologación	34
2.6.6. Denuncia del pacto colectivo y su efecto	34
2.6.7. Consecuencia de no denunciar el pacto colectivo en tiempo	34
2.6.8. Elemento formal de validez.....	34
2.6.9. Clases de pactos colectivos de trabajo	34
2.7. Convenio colectivo.....	37
2.7.1. Características	38
2.7.2. Procedimiento de homologación.....	39
2.7.3. Diferencias y similitudes entre pacto y convenio colectivo.....	39

CAPÍTULO III

	Pág.
3. Sistemas de solución en los conflictos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público y privado	41
3.1. Conflictos colectivos	41
3.1.1. Clases	41
3.2. Vía directa en el sector privado	43
3.2.1. Efectos	45
3.3. Arreglo directo en el sector privado	46
3.3.1. Forma	47
3.3.2. Efectos	49
3.4. Vía directa y arreglo directo en el sector público	49
3.4.1. Efectos	50
3.5. Finalidad de los tribunales de conciliación.....	53
3.6. Diferencia entre arreglo directo y vía directa	54

CAPÍTULO IV

4. Paro y huelga como instituto del derecho colectivo de trabajo.....	59
4.1. Paro.....	59
4.1.1. Clases.....	60
4.2. Huelga.....	63
4.2.1. Legislación sobre la huelga.....	64
4.2.2. Clases de huelga	68

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico sobre la forma de agotar la fase de la vía directa y arreglo directo en los conflictos colectivos de carácter económico social en el sector público y privado.....	73
5.1. Comentarios pertinentes sobre legislación laboral	73

	Pág.
5.1.1. Artículo 51 del Código de Trabajo.....	73
5.1.2. Artículo 241 del Código de Trabajo.....	79
5.1.3. Artículos 374, 377 y 378 del Código de Trabajo	80
5.1.4. Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo	83
5.1.5. Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado	85
5.2. Propuesta de reforma a la legislación laboral.....	95
5.2.1. Artículo 51 último párrafo del Código de Trabajo.....	95
5.2.2. Artículo 4 literales B, C, E, F, de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.....	96
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA	103

INTRODUCCIÓN

En la esfera del mundo de las relaciones laborales es normal y común que existan siempre desavenencias en el proceso productivo, que tienen como protagonistas a trabajadores y empleadores. Por lo anterior expuesto existen dos clases de conflictos: Los jurídicos, el problema aquí estriba en la interpretación que alguna de las partes hace sobre el pacto o convenio colectivo que rige la empresa, y de carácter económico social, éste es el que sirve para desarrollar nuevas condiciones de trabajo y siempre estará aparejado con la suscripción de un pacto o convenio colectivo; sirve por excelencia para poder acceder a mejores condiciones laborales.

Es de vital importancia saber que al momento de querer discutir un pacto o convenio colectivo de trabajo, hay que tener en cuenta si se trata de trabajadores del sector privado o público; pues la ley aplicable para cada sector es diferente. Para los trabajadores del sector privado se aplicará el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y si por el contrario son trabajadores del sector público, la norma aplicable es la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86, aplicando supletoriamente el Código de Trabajo.

El pacto o convenio colectivo de trabajo busca fijar y desarrollar las condiciones de trabajo de las empresas, siempre con la idea de mejorarlas y elevarlas; éstos dos instrumentos se convierten en ley profesional para las partes y que para su discusión, aprobación y vigencia deben de observarse las formalidades que le sean aplicables, dependiendo a qué sector (privado o público) pertenezcan los trabajadores.

Dejando el mundo ideal que está plasmado en las normas laborales, es conocido por todos que existen muchas injusticias al momento de aplicarlas; a pesar que se dice por mandato constitucional que la ley laboral es tutelar de los trabajadores. Tal es el caso del procedimiento a seguirse cuando se quiere discutir un pacto o convenio colectivo.

En el sector privado los trabajadores organizados en sindicato deben obligatoriamente agotar una fase previa a acudir ante los órganos jurisdiccionales, ésta fase se llama vía directa, en donde los trabajadores se encuentran en total desventaja ante el patrono pues pueden ser objeto de represalias por parte de él, ya que no cuentan con el respaldo legal para poder discutir en un estado de entera libertad, las peticiones para mejorar las condiciones laborales; de igual manera los trabajadores que se encuentran organizados en grupos coaligados al estar sin la protección legal comentada, en lugar de poder agotar la fase de arreglo directo que es discrecional para éstos, se ven casi obligados por las circunstancias de acudir directamente ante los órganos jurisdiccionales, lo que trae como consecuencia congestionar más los Juzgados de Trabajo y Previsión Social con situaciones que probablemente en un clima de calma y protección legal podría resolverse sin llegar ante un Juez competente.

Por otra parte los trabajadores del sector público sin importar si están organizados en sindicatos o grupos coaligados, deben obligatoriamente agotar la fase de vía directa antes de acudir a plantear el conflicto ante juez competente; de igual manera en ésta fase no cuentan con la protección legal contra despidos injustificados, motivados únicamente por el deseo de intimidarlos para que desistan de seguir en el movimiento laboral, además la ley aplicable Decreto 71-86 del Congreso de la República, tiene la singularidad de que convirtió en servicios esenciales casi todos los servicios que prestan los trabajadores del Estado, lo que implica que no pueden solicitar la legalidad de la huelga, ya que es lo que reza ésta ley.

Es fácil de observar y de entender que a los trabajadores del sector público, se les está violando el derecho de huelga y el derecho de igualdad, plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala, pues por el hecho de brindar servicios esenciales la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, les prohíbe un derecho constitucional como lo es ir a huelga; a demás no le es aplicable el derecho de igualdad, ya que se les brinda un tratamiento diferente que a los trabajadores del sector privado que brindan servicios declarados como esenciales, pues éstos si pueden ejercitar su derecho de huelga.

De acuerdo a mi hipótesis la exclusión del fuero de atracción en el planteamiento de la vía directa o arreglo directo en los conflictos colectivos de trabajadores sindicalizados o no, coaligados o no, en el sector privado o público, vulnera la garantía constitucional del derecho a huelga, por cuanto a pesar de que éstos están incluidos en el conteo que manda el Artículo 241 del Código de Trabajo, se les excluye a su derecho de ser protegidos para las prevenciones que derivan del conflicto, y además el Artículo 4 literal C. 1. De la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que prohíbe la toma de represalias para los trabajadores en los conflictos desde el momento que el juez comprueba que se cumplió el requisito de agotar la vía directa, debilita el ejercicio del derecho a huelga, debido a que la mencionada ley no constituye actos de represalias el despido de los trabajadores sin previa autorización por un juez. Es importante destacar que éste inciso se encuentra actualmente en suspensión provisional por la Corte de Constitucionalidad, dentro del expediente 3046-2005, oficial 3- de secretaría.

En el presente trabajo se desarrollan en el capítulo I, temas como el derecho colectivo del trabajo, donde se hace mención de sus finalidades, sus fundamentos constitucionales, características y naturaleza jurídica.

En el capítulo II, se analizan las instituciones del derecho colectivo del trabajo, tales como libertad de asociación, de coalición, asociación profesional, grupos coaligados, contrato colectivo, reglamento interior, convenios y pactos colectivos, ya que éstos temas son la base para poder comprender a fondo los cimientos del derecho colectivo y así poder percibir el por qué del surgimiento de los conflictos colectivos, que es el tema que se analiza en el capítulo III; donde se explica didácticamente las clases de conflictos que se pueden suscitar, así como también se analiza la forma en que se desarrolla la vía directa y arreglo directo, en los sectores público y privado.

En el capítulo IV; se explica de una manera práctica el tema del paro y huelga, que al final son los medios alternativos para solucionar los conflictos colectivos, después de un procedimiento pre- establecido en la ley; para luego en una cosmovisión del tema

sugerir reformas al Código de Trabajo y a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, todo ésto contenido en el capítulo V; y es aquí donde se exponen argumentos que hacen evidenciar claramente que se ven vulnerados principios constitucionales a que tienen derecho los trabajadores del sector privado y público de la República de Guatemala.

Integralmente se hace un estudio a profundidad sobre lo que debería ser un verdadero derecho laboral tutelar de las garantías constitucionales a que tienen derecho los trabajadores, sin importar a que se dediquen en el proceso productivo del país o a que sector pertenezcan.

Con la investigación realizada en éste trabajo se alcanzaron los objetivos que se trazaron al inicio; pues se estudió y se analizó el procedimiento que debe de agotarse al momento de iniciar el conflicto colectivo, hasta llegar a la declaratoria de legalidad de la huelga; analizando la necesidad de que exista la inamovilidad de los trabajadores sindicalizados o no, coaligados o no, al planteamiento en la vía directa o arreglo directo, sin importar a que sector del país pertenezcan, pues ésta es la única forma de poder frenar al patrono en la toma de represalias que podría suscitarse contra los trabajadores que no gozan de fuero de atracción.

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo:

1.1. Generalidades:

Hay que tomar en consideración antes de abordar éste tema, que “La base general del Derecho Colectivo del Trabajo es el derecho de coalición.”¹, por lo que es importante comprender que coalición es la facultad de que gozan los trabajadores de un país para unirse en la defensa de intereses comunes; entonces resulta lógico comprender que si falta ésta facultad, sería imposible que pudiera existir el derecho a la huelga, al paro, a las negociaciones y contrataciones colectivas.

Algunos autores afirman que el derecho colectivo, es un derecho de la clase trabajadora, pues la esencia que éste tiene en su nacimiento es precisamente por la lucha de los trabajadores en forma organizada, al tratar por todos los medios de proclamar la libertad de coalición y más adelante la libertad de asociación profesional, para que ésta no constituyera en un hecho ilícito, debido a que originalmente la huelga estaba considerada como un delito, luego fue tolerada y finalmente fue reconocida como un derecho; México la reconoció en su Constitución de 1917 y posteriormente Guatemala en su Constitución de 1921. Ambos países fueron los primeros antecedentes en Latinoamérica en legislar éste tema.

No hay duda que el derecho colectivo del trabajo es en realidad un derecho para los actores del proceso de producción (empleadores y trabajadores), pues establece derechos para ambos y es así como lo instituye por un lado nuestra Carta Magna y por el otro el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441; al establecer el paro como

¹ Franco López, Cesar Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 1.

un derecho para los patronos y la huelga como un derecho para los trabajadores.

Al implantar derechos para trabajadores y empleadores, significa que establece mecanismos de defensa para ambos, recordando que el derecho laboral es siempre titular del trabajador.

1.2. Características del derecho colectivo del trabajo:

- Es un derecho tanto de trabajadores como de empleadores, que reconoce la existencia de grupos de presión.

Al hablar de grupos de presión se refiere por excelencia a trabajadores, pues su interés primordial es organizarse para acceder a mejores condiciones laborales por los medios establecidos por la ley; sin embargo la legislación vigente también faculta al empleador para poder hacer presión a través del paro, aunque en nuestro medio es muy poco frecuente que lo utilicen.

- Busca y logra el equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, superando así la inferioridad del trabajador ante el empleador.

Es conocido por todos que los trabajadores se encuentran en una posición de desventaja económica frente al empleador, por lo que el derecho colectivo del trabajo busca a través de la organización de los trabajadores compensar esa desigualdad económica, otorgándoles mecanismos de defensa y de superación laboral necesarios para que éste cumpla su papel nivelador y disminuya las carencias de la parte económicamente débil.

- Acepta como un hecho lícito, el uso de medios de presión directa como la huelga y el paro.

La ley establece el procedimiento que deben de seguir los trabajadores al momento de querer discutir un convenio o pacto colectivo de trabajo, pero muchas veces el diálogo no funciona y al no acceder ninguna de las partes del proceso laboral a las peticiones de la otra, la ley faculta y ampara para que a través de la huelga o el paro (según sea el caso), lo ejerciten como medio de presión para alcanzar su objetivo. Sin embargo no hay que confundir las cosas, pues la ley no deja arbitrariamente la facultad de ejercer éstos medios de presión, pues en el ordenamiento jurídico se norma el procedimiento a seguir y los requisitos que se deben llenar para poder ser declarados de legales y justos, además de que la ley los establece como última instancia para solucionar los conflictos que se pudieran suscitar en el centro de trabajo.

- Es una garantía de libertad.

Porque se le facilita a los sujetos de la relación laboral, la defensa de sus intereses comunes y se les concede autonomía para la solución de sus propios problemas y aspiraciones.

1.3. Finalidades del derecho colectivo del trabajo:

- Finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo:

“El Derecho del Trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre en un ángulo especial, en cuanto desarrolla con su trabajo, un servicio útil a la comunidad.”².

² **Ibid**, pág. 7.

El derecho colectivo del trabajo es el medio para mejorar la realización del derecho individual del trabajo, pues su fin es elevar las condiciones laborales, presentes y futuras de la persona que trabaja.

- Finalidades inmediatas del derecho colectivo de trabajo:

- La unión de los trabajadores en la asociación profesional (sindicatos) y en grupos coaligados (comité ad-hoc).

El propósito de ésta unión es hacer un frente común, para poder asegurar la igualdad entre trabajadores y empleadores.

- Mejorar constantemente las condiciones actuales de vida (dentro y fuera del centro de trabajo) de los trabajadores. Lo cual se logra gracias a los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo de carácter económico social, entre otros.

“El Derecho Colectivo del Trabajo, busca regir íntegramente el Derecho Individual del Trabajo con el objeto de obtener el máximo de beneficios para los trabajadores y para asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios. Todo esto se logra conseguir por medio del fuero de atracción que posee la negociación colectiva que obliga a adecuar toda la contratación individual existente y futura en el centro de trabajo a lo dispuesto en los instrumentos de normación colectiva.”³.

El derecho colectivo del trabajo no se limita a pactar la condiciones de prestación de los servicios, se hace garante de su cumplimiento, porque interviene en cada relación individual de trabajo, demostrando con ello las facultades de representación de los sindicatos y de los grupos coaligados, así como la presión que éstos ejercen para obligar a cumplir las situaciones que se deriven de las relaciones laborales.

³ **Ibid**, pág. 9.

- Finalidades mediatas del derecho colectivo del trabajo:
 - “El Derecho Colectivo del Trabajo sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y esta es fuente unificadora de las opiniones. Afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores un sentido de sus intereses que se constituye en la base necesaria de su actividad política. En una democracia auténtica el principio de elección mayoritaria dará oportunidades a los trabajadores para nombrar representantes legítimos ante las asambleas legislativas y la misma organización de los trabajadores y su conciencia de unidad determinará una fuerte corriente de opinión pública que podrá influir en la vida de los regímenes democráticos.”^{4 sic}.
 - “El Derecho Colectivo del Trabajo busca constituirse en un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro. Con base en esta finalidad en el siglo pasado las grandes centrales obreras postularon la necesaria reforma del Estado, pudiéndose pensar, aunque se considerara utópico, en una transformación política que cambiara el sistema de representación mayoritaria por un sistema de representación profesional y en una modificación del sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza.”^{5 sic}.

1.4. Naturaleza:

“El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”cuarto considerando inciso e del Código de Trabajo.

⁴ **ibid**, pág. 10.

⁵ **ibid**.

1.5. Bases constitucionales del derecho colectivo del trabajo:

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene la esencia de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico, y ésta se encuentra en la cima de todo ese ordenamiento, sin olvidar que es inspiradora de los principios que rigen el desarrollo de las leyes del país, que tiene como característica el que sus normas son obligatorias, generales, y relativamente permanentes, lo cual implica que al estar los derechos laborales respaldados por la Carta Magna, éstos no pueden de manera caprichosa ser reformados tan fácilmente como lo estarían en relación con otras leyes, que bien pueden ser ordinarias o reglamentarias. Además, algo importante de destacar es que el ser derechos constitucionales les hace susceptibles en un momento determinado de ser impugnados mediante las garantías constitucionales.

- Artículo 5 Constitución Política de la República de Guatemala:

“Libertad de acción. Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma.”.

En éste artículo se garantiza la libertad de acción y se refiere a la autonomía de la voluntad al contratar, recordando siempre que el derecho laboral se basa en derechos mínimos que deben ser respetados y garantizados.

- Artículo 34 Constitución Política de la República de Guatemala:

“Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación...”.

Garantiza la libre asociación, la cual es fundamental en todo Estado de derecho. Éste es el fundamento legal en el cual se le brinda respaldo a los sindicatos y a los grupos

coaligados, para poder asociarse o reunirse con el fin de mejorar su condición laboral dentro de la empresa.

- Artículo 102, incisos ñ, q, y t de la Constitución Política de la República de Guatemala ^{SIC}:

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:...ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo... t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”.

Aquí se encuentra parte de la base en la cual se sustenta el derecho colectivo del trabajo; pues se reconoce el derecho de sindicalización y faculta para que el Estado participe en convenios y tratados donde se pueda desarrollar y mejorar los derechos establecidos en la legislación laboral, reconociéndolos como derechos mínimos susceptibles de mejorar.

- Artículo 104 Constitución Política de la República de Guatemala ^{sic}:

“Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de reconciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

Se garantiza el derecho de huelga por parte de los trabajadores y el derecho de paro por parte de los patronos; pero como analizaremos más adelante a pesar de lo preceptuado los trabajadores del sector público que prestan servicios esenciales se les veda ésta garantía constitucional.

- Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala ^{sic}:

“Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”.

Se garantiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la forma de superar los derechos mínimos que garantiza la ley y la negociación colectiva, pero lo importante es que establece que al existir duda sobre el alcance de las normas laborales deben de ser interpretadas en el sentido más favorable para el trabajador.

- Artículo 116 Constitución Política de la República de Guatemala:

“Regulación de la huelga para trabajadores del Estado...Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.”.

Aquí se regula específicamente el ejercicio del derecho a huelga por parte de los trabajadores del Estado y establece que cuando los trabajadores del sector público quieran ir a huelga deben de basarse en la ley de la materia, en cuyo caso no les es aplicable el Código de Trabajo, si no la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86; donde se veda el derecho constitucional de ir a huelga de los trabajadores que presten servicios esenciales.

1.6. Definición del derecho colectivo del trabajo:

El derecho colectivo del trabajo es el conjunto de teorías, principios, doctrinas y normas legales que estudian la parte del derecho del trabajo que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales (sindicatos), de los grupos coaligados de trabajadores y sus relaciones entre sí (empleadores y empleados), su posición frente al Estado, sus conflictos, pactos y convenios colectivos de trabajo.

1.7. Considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, como principios del derecho de trabajo:

Es necesario analizar los considerandos del Código de Trabajo, pues muchas veces éstos se pasan por alto a pesar de ser la base inspiradora de nuestra legislación laboral y de que en ellos se encuentran plasmados muchos de los principios que rigen a la misma.

Analizaré a partir del tercer considerando del Decreto 1441. Debido que es hasta en éste en donde se encuentran plasmadas ideas y principios del derecho colectivo del trabajo.

- Tercer considerando:

“Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral son las siguientes:”.

Aquí no hay mucho que decir, a excepción que éste da la pauta para la elaboración de los pensamientos e ideas plasmados en los posteriores considerandos que inspiran nuestra legislación laboral.

- Cuarto considerando ^{sic}:

“Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia

con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad;”.

Lo que hay que entender de lo anterior es lo siguiente:

En el inciso a) se plasma el principio de tutelaridad del derecho del trabajo, pues le otorga a los trabajadores una protección preferente frente al empleador, que es el que tiene el poder económico en la relación laboral.

En el inciso b) se establece el principio de garantías mínimas, estableciendo que las normas laborales constituyen derechos mínimos para los trabajadores, susceptibles de mejorarse a través de la contratación colectiva o individual y de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Habría de entenderse aquí que también se está refiriendo a los convenios colectivos de trabajo, sin olvidar que no se puede exigir más de lo que la empresa puede dar.

En el inciso c) habla sobre la imperatividad del derecho laboral, pues al constituirse la legislación laboral, como derechos mínimos de los trabajadores, significa que las partes no pueden negociar libremente la forma de contratar, pues deben de partir como mínimo de lo que la ley laboral establece. No hay que olvidar también que los contratos colectivos o individuales, así como los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, pasan a formar parte como derechos mínimos en las empresas o centros de trabajo, donde son aplicados.

El inciso d) norma que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo donde es necesario para poder resolver los conflictos que se suscitan en la relación laboral, ver las bases económicas de las partes, lo que se traduciría en que al estar el trabajador en desventaja económica, es a éste que debe de otorgársele una protección preferente.

El inciso e) establece que el derecho del trabajo es un derecho público, por lo que el interés privado le debe ceder el lugar al interés colectivo.

El inciso f) indica que por constituir los trabajadores la mayoría de la población en la República de Guatemala, el derecho del trabajo se encamina a obtener la dignificación económica y moral de éstos.

- Quinto considerando:

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de la autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral;”.

Se debe entender de éste considerando, que las normas procesales en el área laboral deben de ser sencillas claras y desprovistas de formalismos para aplicar justicia pronta; sin embargo, para los trabajadores del sector público al promulgar la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, éste considerando fue obviado por completo, pues a pesar que el derecho del trabajo es antiformalista, cuando los trabajadores del sector público interponen un conflicto colectivo de condiciones de trabajo ante los órganos jurisdiccionales y éstos no comprueban fehacientemente que se agotó la fase previa de vía directa, no se tiene por planteado el conflicto.

- Sexto considerando ^{sic}:

“Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes,”.

Se establece que el derecho del trabajo es conciliador entre las partes del proceso de producción del país, sin embargo, para que lo anterior se lleve a cabo debe de brindársele a la parte más débil medios de defensa legales y eficaces para evitar represalias contra ellos al momento de que se susciten conflictos en el centro de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo:

2.1. Libertad de coalición:

Es el fundamento del derecho colectivo del trabajo. Hay que recordar que en los inicios de la historia de éste, se utilizaban en forma indistinta los términos de asociación y coalición; el término de asociación se refería a un aspecto genérico y general pero no específico o particular como actualmente se le conoce a la asociación profesional o sindicato.

Se habla que el derecho de coalición pasó por cuatro etapas las cuales son:

- Prohibición.
- Tolerancia.
- Reconocimiento por la legislación ordinaria.
- Reconocimiento constitucional.

La libertad de coalición significa la posibilidad de unirse en defensa de sus derechos o intereses comunes a uno de los actores del proceso de producción, (empleador o trabajador) tomando en cuenta que ésta unión es circunstancial.

2.1.1. Características:

- Tiene carácter circunstancial.

- Casuística (se deriva de un hecho concreto, específico e inmediato).
- Es temporal: Cuando se obtiene el fin que motivo su integración, la coalición desaparece.
- Por ser una unión de hecho, sus integrantes no tienen la calidad de miembros sino de simples adheridos.
- Carece de organización o de personalidad jurídica: De donde deducimos que es de hecho y no de derecho.

“...algunos autores estiman que la coalición es un fenómeno más aproximado al derecho de reunión que al derecho de asociación; que jurídicamente la coalición se caracteriza por la ausencia de una personalidad jurídica colectiva, en efecto no constituye una persona social; es una unión transitoria que no forma un organismo; los que la integran no adquieren calidad de miembros, son simples adheridos fortuitos; los que dirigen son delegados sin reconocimiento jurídico, designados a veces de un modo irregular; su objeto es lograr por presión que se modifiquen las condiciones de trabajo, presión que desde un principio fue por medio de las huelgas de hecho.”⁶

Actualmente, al hablar de coalición estaríamos en frente de lo que se conoce como grupos coaligados, que escuetamente está regulado en el Código de Trabajo guatemalteco. Éste tema será ampliado más adelante.

2.2. Asociación profesional (sindicatos):

“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses

6 Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 65.

económicos y sociales comunes...” Artículo 206 Código de Trabajo ^{sic}.

En otras palabras es la institución del derecho colectivo del trabajo que representa a trabajadores y empleadores en la defensa de sus intereses comunes, en una unión que es reconocida legalmente por el Estado (personalidad jurídica) y se constituyen en forma permanente, que es precisamente lo que la diferencia de la coalición.

En Guatemala a pesar de que los empleadores los faculta la ley para organizarse en sindicatos, en la práctica no lo hacen.

2.2.1. Características:

- Empleadores o trabajadores con idénticos intereses.
- Para que tenga carácter laboral la asociación debe tener como finalidad la defensa de los intereses profesionales o de grupo.
- Además de defender intereses de grupo tiene que defender los intereses individuales de los trabajadores en lo que se refiere a actividades laborales.
- Es de tipo permanente y con una organización interna debidamente estructurada en sus estatutos.
- La asociación profesional no debe tener intereses lucrativos.
- Posee personalidad jurídica.
- Posee patrimonio.

2.2.2. Clasificación de los sindicatos según el Código de Trabajo

Guatemalteco:

- Por su naturaleza:

- Sindicatos Campesinos: "...Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero..." Artículo 206 segundo párrafo Código de Trabajo. ^{sic}
- Sindicatos Urbanos: "...Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior..." Artículo 206 tercer párrafo Código de Trabajo.

Son los constituidos por trabajadores o empleadores cuyas actividades y labores se desarrollan en las ciudades o metrópolis.

- Por su composición:

- Gremiales: "...cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;..." Artículo 215 inciso a) Código de Trabajo.

El gremial necesita una corporación de personas que tiene la misma profesión u oficio que se dediquen a la misma actividad económica y que no necesariamente son de la misma empresa; éste puede estar en varias empresas pero todos deben de dedicarse a la misma actividad, como por ejemplo el sindicato de médicos, de maestros etc.

- De empresa: "...cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:

- 1) En una misma empresa.

2) En dos o más empresas iguales...” Artículo 215 inciso b) Código de Trabajo.

Éste es el caso típico que hay en Guatemala, pues se organizan los sindicatos en las empresas independientemente que sean trabajadores que se dediquen a una misma actividad, profesión u oficio; ya que lo importante es que todos pertenezcan a una misma empresa o varias que son comunes.

➤ De industria: “...cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.” Artículo 215 inciso c) Código de Trabajo.

Podríamos mencionar como ejemplos: sindicatos de empresas cafetaleras, azucareras, bancarios, etc.

2.2.3. Inamovilidad sindical (fuero sindical):

Es la garantía que gozan los dirigentes sindicales y los fundadores de un sindicato consistente en que no pueden ser despedidos o afectados en sus intereses laborales por el empleador durante el tiempo de su gestión y aún tiempo después de haber cesado en sus funciones sindicales por el hecho de hacer uso de la libertad sindical.

No hay que olvidar que “LA LIBERTAD SINDICAL representa el ejercicio de los derechos de los trabajadores de constituir sindicatos, de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar su programa de acción; de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización.”⁷

7 Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág 89.

El objeto de la inamovilidad laboral es hacer efectiva la libertad sindical, en el entendido que la ley protege tanto a los fundadores como a los dirigentes del sindicato asegurándoles su participación sin ningún temor o coacción. Tiene como objeto garantizar la estabilidad de los trabajadores contra los despidos o cambios desfavorables en las condiciones de trabajo, evitando con ello la acción de represalia del empleador.

A pesar que la libertad de sindicalización es un derecho constitucional, los empleadores hacen caso omiso de esta garantía, por lo que el Código de Trabajo previendo ésta situación estableció la inamovilidad laboral.

El Artículo 209 del Código de Trabajo establece: ^{sic}” Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozaran de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciara incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.”.

El Artículo 223 inciso d, del Código de Trabajo establece: ^{sic} “...Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponden igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento ese privilegio.”

De lo anterior, dos cosas hay que tener claro: a) La inamovilidad sindical significa que no se puede despedir a un trabajador sin autorización judicial y b) Hay que entender que ése fuero sindical, ésa inamovilidad laboral es relativa tanto para los directivos sindicales como para los que integran un sindicato en formación, pues el empleador no está de manos atadas frente a los trabajadores que so pretexto de gozar de inamovilidad laboral, violan la ley laboral o incumplen con las obligaciones que establece el contrato de trabajo ya que si alguno de ellos incurre en causa justa de despido el patrono puede acudir al juez para solicitar autorización para dar por terminada la relación laboral.

También hay que tomar en cuenta que el Artículo 209 del Código de Trabajo, establece la inamovilidad laboral sólo para los trabajadores que son parte del grupo sindical en formación y no para todos los trabajadores de la empresa. El requisito para gozar de ella, es dar aviso a la Inspección General de Trabajo.

Para el caso de los trabajadores miembros de un grupo sindical en formación la ley establece que deberá decretarse la reinstalación en veinticuatro horas. El trabajador que fuere despedido en ésas circunstancias debe presentar una denuncia de reinstalación y el juez debe de decidir en el plazo antes señalado. El problema aquí es

que todos los autos y sentencias que le ponen fin al proceso son apelables, lo que quiere decir que el empleador puede apelar. El Código de Trabajo en su Artículo 365 en ése sentido es claro, se interpone el recurso de apelación, se eleva a la Sala de Trabajo y luego puede pedirse la acción constitucional de amparo, y mientras tanto el trabajador continúa sin empleo.

2.3. Grupo coaligado:

Es una institución de naturaleza emergente, temporal, que se hace representar por un comité ad hoc que suscribe únicamente convenios colectivos de trabajo.

El grupo coaligado es una alternativa que gozan los trabajadores cuando en una empresa o centro de trabajo no existe sindicato, pues al no existir éste, la forma de organización que respalda la ley laboral es a través de éstos grupos. Sin embargo, la coexistencia entre un sindicato y un grupo coaligado es posible.

Es importante destacar que los grupos coaligados no se encuentran referidos directamente en el Código de Trabajo. El Artículo 374, hace referencia a los comité ad hoc, y éstos deben de entenderse como la parte representativa de éstos grupos.

Normalmente, el grupo coaligado surge cuando existe un problema específico y necesitan plantearlo al empleador para tratar de encontrar una solución a determinado problema, teniendo en cuenta que terminado el problema desaparecerá el grupo coaligado, debido a que éste no tiene personalidad jurídica.

El Código de Trabajo en el Artículo 374, establece que son tres los miembros del comité ad hoc, y a éste respecto es importante aclarar que el grupo coaligado son todos los trabajadores que deciden unirse para plantearle el problema al empleador.

Por lo general el grupo coaligado desemboca en un sindicato.

El grupo coaligado es una forma de organización que tienen los trabajadores de manera temporal, emergente y coyuntural; utilizada por éstos para resolver conflictos laborales que se presentan en un momento determinado en el centro de trabajo, el cual no tiene personalidad jurídica y se hace representar a través de un comité ad hoc.

Lo anterior tiene relación con la coalición, si leen la definición, encuadrara perfectamente con las características de ésta; por lo cual creo que es innecesario hacer referencia a las características de los grupos coaligados.

2.3.1. Regulación en el Código de Trabajo:

➤ Artículo 374 Código de Trabajo ^{sic}:

“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”.

Como se dijo anteriormente aquí se hace referencia a los comités ad hoc tomando en cuenta que éstos son los representantes de los grupos coaligados.

➤ Artículo 376 Código de Trabajo:

“Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.”.

Establece que cada vez que se forme un comité ad hoc, sus miembros lo informaran a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

➤ Artículo 377 Código de Trabajo ^{sic}:

“Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente **ad referéndum...**”.

Hay que entender de éste artículo, que los trabajadores no sindicalizados que quieren suscribir el pliego de peticiones lo hacen formando un grupo coaligado y que los tres delegados de que se habla, se esta refiriendo al comité ad hoc.

2.3.2. Requisitos para la formación de un grupo coaligado:

- De forma:

El Artículo 376 del Código de Trabajo, establece que se debe dar aviso dentro de los cinco días siguientes al nombramiento del comité ad hoc a la Inspección General de Trabajo, recordando que éste es el que representa al grupo coaligado.

En otras palabras, cuando en un centro de trabajo exista algún conflicto laboral y no haya sindicato, los trabajadores que quieran unirse para resolverlo, podrán hacerlo mediante la formación de un grupo coaligado y éstos nombrarán a tres representantes que se les dará el nombre de comité ad hoc, los cuales tienen hasta cinco días después de su nombramiento para dar aviso a la Inspección General de Trabajo.

Lo anterior sería la regla general porque en realidad puede suceder que en el centro de trabajo se halle un sindicato, pero por diversas razones los trabajadores deciden formar un grupo coaligado, lo cual también es permitido por la ley, ya que no existe ninguna prohibición para la coexistencia de ambos (sindicato y grupo coaligado).

- De fondo en cuanto a las personas:

La ley no establece el número de trabajadores que deben formar los grupos coaligados sin embargo, queda claro por lo antes expuesto que son únicamente tres los representantes de éstos.

2.3.3. Inamovilidad del comité ad hoc:

El Código de Trabajo no es claro a éste respecto, pues como quedo expuesto existe inamovilidad para los trabajadores que están en la formación de un sindicato y los directivos de éste. Sin embargo, creo que hay que entenderlo de la siguiente manera:

El objetivo de dar el aviso a la Inspección General de Trabajo sobre la formación del comité ad hoc establecido en el Artículo 376 del Código de Trabajo, es con el propósito de otorgarle a éste inamovilidad laboral precisamente como lo hace con los directivos de los sindicatos en el Artículo 223 inciso d del mismo cuerpo legal.

Por lo anterior, si existe inamovilidad para los directivos del grupo coaligado, es natural pensar que existe inamovilidad laboral para todo ese grupo, ya que está clase de unión es temporal pues al solucionarse el problema éste desaparece. El derecho de trabajo en base a sus principios por los cuales se rige, debe proteger a todos los miembros del grupo coaligado de las represalias del empleador; pues cómo podría entenderse que solamente se le de inamovilidad laboral a los directivos y no a todo el grupo de trabajadores que unen sus esfuerzos para tratar de resolver determinado problema en el centro de trabajo donde se unen de una manera temporal y emergente.

Lo anterior, se puede fundamentar con lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo: ^{sic} “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo...”. Queda claro entonces que el derecho de trabajo es titular de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente; por lo que al no estar establecida la inamovilidad laboral de los grupos coaligados en base a lo anterior, debe de entenderse que el Código de Trabajo les concede una protección preferente protegiéndolos de las represalias que podrían existir contra ellos al momento de formarse un grupo de naturaleza semejante en algún centro de trabajo.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su último párrafo establece: “...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.”. Con lo anterior creo que no queda duda al respecto, los grupos coaligados deberían de gozar de inamovilidad laboral desde el momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

2.4. Contrato colectivo 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, 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”. Artículo 38 Código de Trabajo.

2.4.1. Sujetos:

Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos.

2.4.2. Requisitos:

- Formales:

El Artículo 39 del Código de Trabajo establece que el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito y en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el empleador queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste, da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores estén ligados por el.

- De Fondo:

“En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.”
Artículo 40 del Código de Trabajo.

2.4.3. Objeto:

El objeto es la contratación de la prestación de servicios en conjunto por un grupo de trabajadores que pertenecen a una asociación profesional, así como fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

2.4.4. Características:

De la definición que establece el Artículo 38 del Código de Trabajo podemos extraer las siguientes características:

- El contrato colectivo de trabajo se puede celebrar únicamente entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos.
- El sindicato se responsabiliza de que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas en el contrato colectivo de trabajo.
- El salario en el contrato colectivo debe ajustarse en forma individual.
- El salario es recibido personalmente por el trabajador y no por el sindicato.
- Puede existir más de un contrato colectivo en el centro de trabajo.

2.5. Reglamento interior de trabajo:

“Reglamento interior de trabajo es 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 él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.”
Artículo 57 del Código de Trabajo.

Es importante recordar que la ley laboral se basa en mínimos y que por medio del reglamento interior de trabajo se pueden superar, convirtiéndose éste en una verdadera institución del derecho colectivo del trabajo.

El reglamento interior busca regular la ejecución del trabajo en una empresa, y las condiciones concretas en que se desarrollará el mismo.

2.5.1. Supuesto legal para la existencia del reglamento de trabajo en una empresa:

“Todo patrono que ocupe en su empresa permanente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.”
Artículo 58 del Código de Trabajo.

2.5.2. Homologación del reglamento interior de trabajo:

Significa que el empleador está obligado a presentar a la Inspección General de Trabajo el reglamento interior, para que sea aprobado, previo a entrar en vigencia.

La importancia de la homologación radica en que sirve para que un reglamento no viole las leyes, los reglamentos, los pactos colectivos o cualquier otro convenio; ya que si la Inspección General de Trabajo encuentra nulidades puede modificar, sustituir o suprimir las cláusulas que estén viciadas.

El Artículo 59 primer párrafo del Código de Trabajo establece. “Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo...”

2.5.3. Publicidad del reglamento interior de trabajo:

El Código de Trabajo establece que previo a entrar en vigencia el reglamento interior de trabajo, éste “...debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate...” Artículo 59 primer párrafo del Código de Trabajo.

2.5.4. Requisitos para que entre en vigencia el reglamento interior de trabajo:

De lo expuesto anteriormente dos son los requisitos:

- Todo reglamento debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo.
- Debe de ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir.

El Código de Trabajo en el Artículo 59 último párrafo establece que deben de observarse los requisitos anteriores para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

2.6. Pacto colectivo:

Es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo y en él se regulan todas las condiciones que implican mejoras y desarrollo de los trabajadores, tiene una característica esencial y fundamental que consiste en que se convierte es una ley profesional para las partes que lo suscriben.

Las normas del pacto deben adaptarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que se realizarán posteriormente en las empresas, industrias o regiones que afecte.

El objeto del pacto no es reglamentar las condiciones de trabajo, (para eso existe el reglamento). El pacto es el instrumento de negociación colectiva por medio del cual se desarrollan las condiciones de trabajo que existen en una empresa. Recordemos que la ley laboral actúa bajo la lógica de mínimos y una de las formas que hace posible acceder a mejoras en las condiciones de trabajo es la suscripción de los pactos.

Por ejemplo si en el centro de trabajo se quisiera reducir las jornadas de trabajo o el poder acceder a un número de días de vacaciones hábiles, lo anterior sólo sería posible a través de la negociación colectiva, en éste caso a través de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

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..." Artículo 49 del Código de Trabajo.

2.6.1. Características:

- Sólo pueden celebrarlo un sindicato de trabajadores.

- La celebración del pacto colectivo de trabajo es obligación del empleador. No es lo mismo que el ordenamiento jurídico permita o autorice la celebración de un pacto colectivo a imponer al empleador la obligación de celebrarlo.
- Sus normas deben adaptarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas industriales o regiones que afecte. Ver Artículo 49 penúltimo párrafo, Código Trabajo.
- Los beneficios son para todos los trabajadores de la empresa, aunque no sean miembros del sindicato o sindicatos que lo hubieren celebrado.
- Los contratos futuros no pueden celebrarse en condiciones menores a las ya establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2.6.2. Surgimiento:

Éste surge por convenio entre las partes, vía directa extra judicial o por vía jurisdiccional o judicial a través de los tribunales de conciliación y arbitraje.

2.6.3. Contenido:

Debemos comprender como contenido al conjunto de disposiciones insertas en un pacto colectivo, pero poder determinar con exactitud esas disposiciones sería imposible; sin embargo, hay que tomar en cuenta que según nuestra legislación las partes pueden convenir en el pacto cualquier materia de trabajo siempre y cuando no se violen normas de orden público.

El Artículo 53 del Código de Trabajo en forma muy general indica que en los pactos colectivos debe estipularse lo relativo a: - las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda; - la duración del pacto y el día en que debe comenzar a

regir; - las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos;- el lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

2.6.4. Efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo:

- Efectos materiales y normativos:

Significa que el pacto colectivo no puede ir contra la ley sino superarlo o mejorarlo.

- Efectos personales:

El pacto colectivo obliga a todos los trabajadores afiliados o no al sindicato. Ver Artículo 50 Código de Trabajo.

- Efectos espaciales:

Puede abarcar una o varias empresas o una región determinada del país.

- Efectos temporales:

La fecha de inicio y de terminación será según la clase de pacto; el de empresa puede ser de 1 a 3 años y el pacto de industria, de actividad económica o región determinada de 1 a 5 años. Ver Artículo 55 Código de Trabajo.

2.6.5. Procedimiento de homologación:

Es la revisión que hace el Ministerio de Trabajo a efecto de comprobar si en el pacto colectivo no se ha violado alguna disposición legal de carácter laboral.

2.6.6. Denuncia del pacto colectivo y su efecto:

“La denuncia del Pacto Colectivo es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores (sindicatos) en el sentido de que su duración tiene como límite el acordado y señalado en el Pacto, y por lo tanto acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo de vigencia fijado. (Arto. 53 C. de T.)”⁸

No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados.

2.6.7. Consecuencia de no denunciar el pacto colectivo en tiempo:

Si por lo menos un mes antes al vencimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo, éste no se denuncia, automáticamente queda prorrogado durante un período igual al estipulado.

2.6.8. Elemento formal de validez:

El Artículo 52 del Código de Trabajo establece que. “El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure...”.

2.6.9. Clases de pactos colectivos de trabajo:

- Pacto colectivo de empresa o centro de producción determinado.

En ésta clase de pactos sus efectos se extienden sólo a los trabajadores de la empresa en donde se celebró.

8 **Ibid**, pág. 250.

➤ Vigencia del pacto colectivo de empresa:

Su vigencia es por un plazo no menor de un año y no mayor de tres.

➤ Obligatoriedad de suscripción del pacto colectivo de empresa:

El empleador esta obligado a negociar un pacto colectivo de condiciones de empresa cuando emplee en su empresa los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados con el sindicato que lo solicite.

Si dentro de la misma empresa existiere más de un sindicato, el patrono debe de negociar el pacto colectivo con el que tenga más representación; es decir con el que tenga mayor número de trabajadores afectados por la negociación.

➤ Efecto de la denuncia en los pactos colectivos de empresa:

El Artículo 53 último párrafo del Código de Trabajo establece que: “La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.”.

• Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada:

Éste rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o en una región económica o geográfica determinada.

➤ Vigencia del pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada:

El Artículo 55 del Código de Trabajo establece que es el Organismo Ejecutivo quien es que debe fijar el plazo, el cual no puede ser menor a un año ni mayor a cinco.

- Obligación de suscripción del pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada:
 - “Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;...” Artículo 54 inciso b del Código de Trabajo.
 - “Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;...” Artículo 54 inciso c del Código de Trabajo.

- Efecto de la denuncia en los pactos colectivos industria, de actividad económica o región determinada:

El Artículo 55 tercer párrafo del Código de Trabajo establece: “En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.”

Hay que tener en cuenta que el objeto de la denuncia en tiempo no es comunicar a la otra parte o al Organismo Ejecutivo la voluntad de negociar uno nuevo, pues el Código de Trabajo es claro al establecer que la denuncia significa la voluntad de dar por terminado el pacto.

Elementos que hay que tomar en cuenta:

- Es global porque pretende regular a toda una industria actividad económica o una región determinada.
- Hay un trámite administrativo de negociación, en donde juega un papel importante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Organismo Ejecutivo.

- Ésta clase de pacto se encuentra sujeto a oposición de un sector, una rama o industria.

2.7. Convenio colectivo:

Es un instrumento de negociación colectiva por medio del cual un sindicato o un grupo coaligado, negocian la solución de un conflicto determinado o fijan condiciones de trabajo.

Al hablar que el convenio sirve para negociar un conflicto determinado me refiero a que si por ejemplo en el centro de trabajo surgiera un conflicto que no sea precisamente para fijar condiciones de trabajo sino que en la empresa hay un jefe de personal que ya no es del agrado de la mayoría de los trabajadores o necesitan mejorar los servicios sanitarios de la empresa, etc. Al darse cuenta los trabajadores de ése problema, se aglutinan y van a decidir plantear éste conflicto. Para ello los trabajadores van a utilizar al sindicato o al grupo coaligado.

Pero también sirve para fijar condiciones de trabajo porque en aquellos lugares donde no hay sindicato y se pretende discutir algunas condiciones de trabajo, lo que harán los trabajadores es formar un grupo coaligado, que como ya dije es de carácter temporal, emergente y coyuntural.

En el Artículo 214 del Código de Trabajo establece en su primer inciso “Son actividades de los sindicatos:

a) celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa...”. Como podemos observar éste es el fundamento legal para decir que los sindicatos pueden suscribir convenios colectivos.

Podemos agregar que los Artículos 278, 374,376 del Código de Trabajo sirven como fundamento legal para los convenios, allí se hace referencia a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares, etc. Pero como la ley no imita las controversias que pueden solucionarse al plantearse el conflicto pueden ser por uno o veinte asuntos diversos. Es de suponerse que en la medida que se desarrolle la creación de los sindicatos, los convenios colectivos irán cediendo su puesto a los pactos colectivos.

“El convenio colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de normación 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.”⁹

2.7.1. Características:

- Lo pueden celebrar un sindicato o un grupo coaligado de trabajadores.
- Sus normas deben adaptarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas o regiones que afecte.
- Los beneficios son para todos los trabajadores de la empresa, aún no siendo miembros del grupo coaligado que lo hubiera celebrado.
- Los contratos futuros no pueden hacerse en condiciones menores a las que ya estén establecidas en el convenio colectivo.

⁹ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 237.

- Una vez aprobado el convenio por las partes interesadas, éste deberá ser aprobado por la Inspección General de Trabajo.
- Es superior a cualquier otra ley, toda vez éste ofrezca condiciones más favorables para los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

2.7.2. Procedimiento de homologación:

Es la revisión que hace el Ministerio de Trabajo a efecto de comprobar si en el convenio colectivo no se ha violado alguna disposición legal de carácter laboral.

2.7.3. Diferencias y similitudes entre pacto y convenio colectivo:

- El pacto colectivo sólo lo puede negociar un sindicato.
- El convenio lo puede celebrar un sindicato o un grupo coaligado.
- En el pacto se debe agotar la vía directa antes de plantear el conflicto ante los órganos jurisdiccionales.
- En el convenio no se debe agotar el arreglo directo antes de plantear el conflicto ante los órganos jurisdiccionales.
- En ambos existe el procedimiento de homologación.
- En ambos existe la denuncia con sus mismos efectos.

CAPÍTULO III

3. Sistemas de solución en los conflictos colectivos de condiciones de trabajo, en el sector público y privado:

3.1. Conflictos colectivos:

Son las controversias o disputas que se dan con ocasión del trabajo entre los actores de la relación laboral, en los cuales ya sea empleador, trabajadores o ambos actúan colectivamente organizados.

En otras palabras son las desavenencias normales que se desarrollan en el proceso productivo que tienen como protagonista a los trabajadores y empleadores. Éstos conflictos son inherentes a la relación laboral y es normal que existan.

Éstos se clasifican de la siguiente forma:

3.1.1. Clases:

- De carácter económico social:

También se le denomina conflicto de intereses, o de condiciones de trabajo; éste surge cuando hay que fijar y desarrollar nuevas condiciones de trabajo. Siempre estará aparejado a la suscripción de un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo.

- De carácter jurídico:

Éste surge por la interpretación o alcance de los instrumentos de negociación colectiva, especialmente de los pactos y convenios colectivos. Aquí el problema

estriba en como se interpretan, es decir como lo entienden empleadores y trabajadores al momento de aplicarlos en el centro de trabajo.

En los conflictos colectivos jurídicos, el órgano llamado a resolver tiene que operar con el derecho en vigor; no crea normas ni siquiera modifica las existentes, se limita a interpretarlas o a disponer su obligatorio cumplimiento.

“Por el contrario, en los conflictos colectivos de intereses, el órgano que ha de dirimir, por tener atribuida la competencia en la materia de acuerdo con el sistema aplicable, no interviene acerca de la interpretación o cumplimiento del derecho -que da como presupuesto-, sino que DECIDE ACERCA DE LA MODIFICACIÓN DEL MISMO, disponiendo la vigencia o no de un nuevo orden concreto para regular las relaciones laborales afectadas por el ámbito de vigencia.”¹⁰

En éste trabajo me limitaré a profundizar solamente la forma de solucionar los conflictos colectivos de carácter económico social, especialmente lo referente al arreglo directo y la vía directa en el sector privado y público.

Recordemos que “... todo conflicto laboral lleva consigo una situación de contienda, de divergencia, de controversia entre la parte empleadora y los trabajadores, situación que en algunos casos lleva a enfrentamientos cuyas consecuencias son lamentables, por lo que se ha buscado la forma o formas de evitar dichos enfrentamientos con la finalidad que las partes vuelvan a la normalidad de sus relaciones, sin necesidad de llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales.”¹¹ Entre ellos podemos mencionar la vía directa y el arreglo directo, los cuales son sistemas de solución de los conflictos colectivos de carácter económico social en nuestro ordenamiento jurídico.

¹⁰ Chicas Hernández, **Ob.Cit**; pág 358.

¹⁰ **Ibid**, pág 353.

3.2. Vía directa en el sector privado:

Es importante recordar que la vía directa es común a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, lo que significa que sólo los sindicatos pueden suscribirlos.

Ahora bien, debemos entender ésta como la instancia que obligatoriamente debe de agotarse previo a recurrir a un órgano jurisdiccional a plantear un conflicto colectivo de carácter económico social para la discusión de un pacto colectivo.

La vía directa tanto en el sector privado como en el sector público tienen un plazo de treinta días para darla por agotada, la ley no estipula si son treinta días hábiles o calendario, por lo que debe de entenderse ante ésta omisión de la ley que son 30 días calendario, ya que lo anterior de alguna manera favorece al trabajador agilizando el trámite respectivo para la solución del conflicto.

“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 del pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u 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, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia...” Artículo 51 inciso c segundo párrafo, Código de Trabajo.

Algo importante de puntualizar es que el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (ley aplicable para trabajadores del sector público), en el Artículo 4 inciso A último párrafo establece que cuando éstos quieran negociar un pacto o convenio colectivo de condiciones de

trabajo, faculta a las partes para prorrogar el plazo arriba indicado cuando las mismas no han llegado a un acuerdo.

Por otro lado el Código de Trabajo no establece nada al respecto, pero en la práctica se acostumbra que si las pláticas o la negociación es amigable y a pesar de ello no han logrado llegar a un acuerdo en el plazo que establece el decreto 1141 en su Artículo 50 inciso c segundo párrafo, las partes pueden solicitar a la Inspección General de Trabajo una prórroga igual al plazo ya fijado por la ley (30 días), con el objeto de proseguir con la negociación en la vía directa, cabe aclarar que ésta solicitud siempre es favorable.

Cuando en el centro de trabajo el sindicato a través de su asamblea general decide negociar por primera vez un pacto colectivo de condiciones de trabajo o por que ya se venció o está por vencerse la vigencia del pacto anterior, la asamblea general le delega al comité ejecutivo que realice cualquiera de éstas tres situaciones:

- Para que realicen los representantes del sindicato la negociación del pacto colectivo con la intervención de éstos y el empleador.
- Para que realicen la negociación del pacto los representantes del sindicato con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo; aquí se está refiriendo a la Inspección General de Trabajo, en donde juega un papel conciliador, la cual es una de las funciones más importantes de ésta.
- Que los representantes del sindicato realicen la negociación del pacto colectivo con la intervención de cualquier otro u otros amigables componedores; al hablar de un amigable componedor se refiere la ley a una tercera persona que no tiene ningún interés en los puntos tratados en el pacto, pero las partes interesadas tienen la confianza en esta persona para que sirva de mediador. Ver Artículo 51 literal c segundo párrafo, Código de Trabajo.

Recordemos que aquí tenemos un plazo de treinta días para que el sindicato a través de su comité ejecutivo pueda negociar el proyecto del pacto; tres cosas pueden suceder de lo actuado:

Primero: Que exista acuerdo total de las partes, se firma el pacto en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, cada parte debe de conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad competente más cercana con el objeto de que lo homologue. Artículo 52 Código de Trabajo. (Ver homologación, capítulo II de éste trabajo).

Segundo: Exista un acuerdo parcial.

Tercero: No exista acuerdo;

En los últimos dos casos se interpone el conflicto en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, para tratar sobre los puntos que no hubieran llegado a un acuerdo o para discutirlos todos. Se tramitará conforme procedimiento de conciliación. Artículos 51 y 377 al 393 del Código de Trabajo.

Luego de transcurrido los treinta días (norma general) o el tiempo de prórroga que hubieren pedido las partes y no se llegó a un acuerdo, se da por agotada la vía directa, y las partes tendrán que ir a un órgano jurisdiccional competente, que en éste caso será un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

3.2.1. Efectos:

El Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social al llegarle la solicitud de la parte trabajadora, declarará el emplazamiento de la empresa. El cual consiste en que el empleador no puede despedir a nadie sin autorización judicial.

El juez al plantearse el conflicto fundamentalmente ordenará dos situaciones concretas:

- No despedir a ningún trabajador, sin autorización judicial.
- No tomar represalias en contra de los trabajadores.

Éstas son las dos tareas fundamentales que tiene el juez cuando se le presenta un conflicto.

➤ ¿Qué sucede si no se acredita haber agotado la vía directa o existe omisión de algún requisito en la solicitud presentada?

Se tiene por planteado el conflicto, y la empresa queda emplazada, sólo que antes de darle trámite se le fijarán previos, los cuales subsanados, el juez proseguirá integrando el tribunal de conciliación.

3.3. Arreglo directo en el sector privado:

Es preciso recordar que el arreglo directo es común a los convenios colectivos, lo que significa que éstos lo pueden suscribir en primer lugar los sindicatos y en segundo lugar los grupos coaligados (ver capítulo II de éste trabajo, convenios colectivos).

Entonces diré que el arreglo directo es la instancia que discrecionalmente puede o no agotarse previo a recurrir a un órgano jurisdiccional a plantear un conflicto colectivo de condiciones de trabajo, para la discusión de un convenio colectivo.

La ley obliga que se agote la vía directa, pero en los casos en los que se está discutiendo un convenio colectivo, allí el arreglo directo es discrecional, es facultativo, porque si el grupo coaligado o el sindicato lo deciden, puede plantear de una vez el conflicto a un órgano jurisdiccional.

Artículo 374 Código de Trabajo. “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.”

Atendiendo lo estipulado en el Artículo anterior del Código de Trabajo, puedo concluir que cuando se está por negociar un convenio colectivo no se encuentran los trabajadores obligados a agotar la vía directa.

Entonces puedo concluir que a diferencia de la vía directa donde el código establece el plazo de treinta días para darse por agotada, en el arreglo directo no hay plazo, pues en realidad es optativo antes de acudir a un órgano jurisdiccional.

3.3.1. Forma:

Cuando en el centro de trabajo el sindicato o un grupo coaligado deciden negociar por primera vez un convenio colectivo, porque ya se venció o está por vencerse la vigencia del convenio anterior; en el caso de los sindicatos ellos deciden delegar a tres representantes miembros del comité ejecutivo y en el caso de los grupos coaligados éstos deciden delegar a tres trabajadores que forman el comité ad hoc, miembros del grupo coaligado para que asuman cualquiera de éstas dos posiciones:

- Para que realicen la negociación del convenio colectivo los representantes del sindicato o del grupo coaligado, con la intervención de éstos y el empleador.

- Para que realicen la negociación del convenio los representantes del sindicato o del grupo coaligado con la intervención de otros amigables componedores; aquí podemos estar hablando de cualquier persona que goce de la confianza de las partes o podríamos entender que aquí también se están refiriendo a la Inspección General de Trabajo, para que juegue el papel de conciliador.

Recordemos que:

- El arreglo directo es discrecional: Los trabajadores pueden ir directamente ante un órgano jurisdiccional a plantear el conflicto.
- Que no cuenta con tiempo para darse por agotado, es decir que los trabajadores pueden en cualquier momento suspender las pláticas y acudir al órgano jurisdiccional o por el contrario extenderse el tiempo que ellos consideren necesario.

Artículo 375 Código de Trabajo”Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica 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. ..”

En el Artículo anterior del Código de Trabajo, está estipulado el procedimiento si las partes llegan a un acuerdo total, pero ¿Qué sucede si es parcial? Supletoriamente podríamos optar por el trámite de la vía directa y solamente se levantará acta de lo acordado y de lo no acordado se planteará el conflicto en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social. Éste se tramita conforme procedimiento de conciliación. Artículos 51 y 377 al 393 del Código de Trabajo. De igual forma si no existe arreglo total.

Los trabajadores deciden en el arreglo directo cuándo se da por agotada ésta etapa previo acudir a un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

3.3.2. Efectos:

El efecto es el mismo que en la vía directa.

➤ ¿Qué sucede si no se acredita haber agotado el arreglo directo?

Se tiene por planteado el conflicto y no podrá el juez imponerle previo a la solicitud, en el sentido de que los trabajadores deben de agotar el arreglo directo por lo que el juez decretará el emplazamiento de la empresa.

➤ ¿Qué sucede si existe omisión de algún requisito en la solicitud presentada, para la discusión de un convenio colectivo, en el arreglo directo?

Antes de darle trámite el juez le fijará previos, los cuales subsanados, él proseguirá integrando el tribunal de conciliación. No obstante de lo anterior siempre emplazará a la empresa.

Al acudir al tribunal de conciliación el procedimiento es igual al explicado en la vía directa.

3.4. Vía directa y arreglo directo en el sector público:

Aquí debe aplicarse supletoriamente el procedimiento establecido al sector privado, ya que la ley aplicable para el sector público no establece ningún procedimiento al respecto.

Ahora bien en el sector público el arreglo directo debe de agotarse obligatoriamente igual que la vía directa; éste cuenta con treinta días para darse por agotado y por

consiguiente facultad para prorrogar el plazo arriba indicado cuando las partes no han llegado a un acuerdo.

Para el Estado los trabajadores deben obligatoriamente agotar la vía directa no importa si se quiere discutir un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo. Por lo que cuando se está discutiendo un convenio no importa si la fase previa a acudir a un órgano jurisdiccional se le llama vía directa o arreglo directo, lo importante es que esta fase debe de agotarse en el plazo de treinta días.

En el Artículo 4 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, reza que el ejercicio del derecho de huelga de éstos trabajadores se rigen por ésta ley y supletoriamente por lo que establece el Código de trabajo; siempre en lo que fueren aplicables.

3.4.1. Efectos:

El Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social es el que declarará el emplazamiento, y éste consiste en que el empleador es decir el Estado no puede despedir a nadie sin autorización judicial a menos que incurriere en justa causa de despido o en el caso de huelga acordada y mantenida de hecho sin importar cual fuere su denominación, en éstos dos casos el Estado puede sin responsabilidad de su parte dar por terminado los contratos de trabajo sin previa autorización judicial.

➤ ¿Qué sucede si no se acredita haber agotado la vía directa y arreglo directo, en la solicitud presentada?

No se tiene por planteado el conflicto, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República, establece que obligatoriamente debe de agotarse la vía directa o el arreglo directo, y si se omitiere la comprobación de haberlos agotado no se dará trámite al conflicto

respectivo, por lo que si ésta fase no se agota, el juez no podrá dictar el emplazamiento.

Aquí el efecto del emplazamiento es diferente al sector privado, una vez decretado, el empleador, es decir el Estado no se encuentra obligado a solicitar autorización judicial para dar por terminados los contratos de trabajo que incurran en causal justificada de despido o cuando se acude a las huelgas de hecho cualquiera que sea su denominación.

Artículo 4 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República “**PROCEDIMIENTOS.** Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en los que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

A. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

B. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el Juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo...”.

Luego de acreditar el cumplimiento del requisito anterior (agotar la vía directa o arreglo directo), el juez proseguirá integrando el Tribunal de Conciliación.

El tribunal recomendará cual es la solución que a su juicio es la idónea para el caso.

Después de que salir del tribunal de conciliación, la ley obliga a que los trabajadores tomen una decisión, tienen dos caminos a tomar: primero solicitar la declaración y la legalidad de la huelga; o segundo se someten a un arbitraje potestativo. Y se aplica lo relativo al sector privado.

El problema aquí es que cuando se trata de servicios públicos esenciales, y no se logra acuerdo, luego de las recomendaciones del tribunal de conciliación, el conflicto debe de someterse al arbitraje obligatorio y no se encuentra el juez obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

Ésta ley establece que se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos; servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo; administración de justicia y sus instituciones auxiliares; transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo; servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general, y servicios de seguridad pública.

No cabe duda que se encuentra prohibido el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, debido a que prácticamente todos los servicios han sido declarados como esenciales.

➤ ¿Qué sucede si existiera algún error en la solicitud presentada ante el órgano jurisdiccional?

Debe de entenderse que al igual que en el sector privado se le impondrán previos, antes de darle trámite; pero de igual manera se dictará el emplazamiento; ya que en la ley aplicable para éste sector, se establece que para decretar el emplazamiento debe

únicamente el juez comprobar que los trabajadores han agotado la vía directa o el arreglo directo.

3.5. Finalidad de los tribunales de conciliación:

Según el Código de Trabajo su fin primordial es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, el cual estará integrado por un Juez de Trabajo y Previsión Social que lo preside, un representante titular y tres suplentes de los trabajadores, un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

El tribunal recomendará (lo que significa que no es obligatorio llevar a cabo lo que decida éste), cual es la solución que a su juicio es la idónea para ése caso. El problema se presenta después de salir del tribunal de conciliación, la ley obliga que los trabajadores tomen una decisión, tienen dos caminos a tomar:

- Solicitar la declaración y la legalidad de la huelga; o
- Se someten a un arbitraje potestativo.

En el supuesto que los trabajadores deciden optar por la legalidad de la huelga, el juez verificará si en efecto se dan las condiciones legales formales para decretar la legalidad del movimiento.

Si se declara legal la huelga, el paso siguiente es la posibilidad que tienen los trabajadores de estallar la huelga y para eso tienen 20 días, si pasan los 20 días sin que los trabajadores actúen, el camino que sigue es el arbitraje obligatorio.

Sí los trabajadores usaron el mecanismo de estallar la huelga dentro de los 20 días que tenían, entonces ellos van a empezar a holgar, a dejar de laborar y en ese momento pueden solicitar la justicia o injusticia del movimiento de la huelga.

Cuando se solicita la legalidad de la huelga y ésta es denegada, éste conflicto se va a solucionar por medio del arbitraje obligatorio.

Al someter el conflicto al arbitraje obligatorio su sentencia es obligatoria para las partes, ver Artículos 397 al 413 del Código de Trabajo.

3.6. Diferencia entre arreglo directo y vía directa:

Podemos comenzar diciendo luego de lo anterior expuesto:

- El arreglo directo es común a los grupos coaligados y sindicatos: Recordemos que los grupos coaligados pueden únicamente suscribir convenios colectivos de condiciones de trabajo,
- La vía directa es común a los sindicatos: Los sindicatos pueden suscribir pactos colectivos o convenios colectivos de condiciones de trabajo,
- El arreglo directo es potestativo en el sector privado y obligatorio en el sector público,
- La vía directa es obligatoria en el sector privado y público.
- ¿Qué debe de entenderse al decir que existe prohibición de toma de represalias por parte del empleador cuando la empresa o centro de trabajo está emplazado en el sector público y privado?

Que el empleador, no debe por ningún motivo despedir de forma directa o indirecta a los trabajadores que participen o no en el conflicto respectivo, ya que ellos están en todo su derecho a pretender mejoras en sus condiciones de trabajo, por lo que si determinado grupo de trabajadores deciden unirse para lograr ese fin ya sea por medio de sindicatos o grupos coaligados, éstos trabajadores deben de ser respetados por el

empleador, debido a que gozan del amparo de la ley para negociar formas de mejorar su condición de vida tanto fuera como dentro del centro de trabajo.

Por otra parte debe de entenderse también que la ley protege (desde el momento en que es planteado el conflicto ante los órganos jurisdiccionales), a todos los trabajadores que no participan en el conflicto respectivo, es decir al haberse agotado la vía directa o el arreglo directo, ya que el empleador podría de alguna forma hacer presión para que los trabajadores organizados desistan de sus pretensiones, al tomar represalias éste contra trabajadores que no pertenecen al movimiento.

➤ ¿Qué se debe entender al decretarse el emplazamiento de una empresa o centro de trabajo en el sector privado y público?

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en la cual se planteó el conflicto está terminantemente prohibida., porque la empresa está emplazada.

Como quedó establecido en el sector privado y público, no importa si los trabajadores hubieran suscrito el pliego de peticiones o no, a todos los trabajadores la ley los protege, desde el momento en que se plantea el conflicto al órgano jurisdiccional, pero existe diferencias en el sector privado y público sobre lo que debe de entenderse sobre el emplazamiento de la empresa.

- En el sector privado: Estando la empresa emplazada, no se puede despedir a ningún trabajador sin autorización judicial, no importa si hubiere justa causa para ello o si se hubieren o no adherido al conflicto respectivo, nadie puede ser despedido si antes el juez no da la autorización.

Si el patrono quisiera despedir a un trabajador deberá tramitar el asunto en forma de incidente, sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

“Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicara la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Sí aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados...” Artículo 380 segundo párrafo Código de Trabajo.

Ahora bien debe de quedar claro que si un trabajador es despedido cuando la empresa está emplazada, significa que éste debe de ser reinstalado. El juez que conozca por conocimiento de oficio o por denuncia debe dictar la resolución de reinstalar al trabajador dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber llegado a su conocimiento tal situación.

“El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación...” Artículo 380 tercer párrafo Código de Trabajo.

- En el sector público a mí criterio el emplazamiento es una farsa, porque según lo establecido en la ley, el Estado puede despedir a sus trabajadores sin autorización judicial si incurriere en causal de despido justificado, pero ¿Cómo el Estado podrá decidir que acción es causal de despido justificado?, ¿Cómo podrá el Estado ser imparcial si el trabajador está directamente involucrado en el conflicto respectivo?, ¿Quién protege al trabajador ante una situación de despido en el momento en que se está discutiendo el conflicto ante los órganos jurisdiccionales?

El Estado puede despedir a sus trabajadores que se encuentran en huelga, cualquiera que sea su denominación y tampoco ante ésta necesita previa autorización judicial. Cómo el trabajador puede protegerse ante esta situación, donde el Estado puede actuar discrecionalmente sin que una autoridad competente lo autorice para darle fin a contratos de trabajo; sobre todo por el hecho que él no puede estar en una posición imparcial con trabajadores que están luchando por mejorar su condición laboral.

En el sector público cuando un trabajador es despedido sin justa causa estando emplazado el Estado, se aplica supletoriamente el procedimiento establecido en el Artículo 380 segundo párrafo Código de Trabajo; ya que la ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado no contempla nada al respecto, y además en éste cuerpo legal en su artículo 4, establece que se aplicará supletoriamente los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo, cuando ésta no regule nada al respecto.

Ahora bien al respecto del Artículo 4 inciso 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se planteó inconstitucionalidad general parcial, por el licenciado César Landelino Franco López, el 27 de diciembre de dos mil cinco, sobre dicho inciso del referido artículo, en el cual la Corte de Constitucionalidad decretó la suspensión provisional; mediante el expediente 3046-2005.

CAPÍTULO IV

4. Paro y huelga como instituto del derecho colectivo del trabajo:

En el capítulo anterior se habló de la vía directa y arreglo directo como formas de solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, pero éstos son medios de solución cuando las partes llegan a un acuerdo antes de acudir a los órganos jurisdiccionales competentes.

Una vez llegado el conflicto ante los órganos jurisdiccionales; trabajadores y empleador (es), se someten al procedimiento de conciliación, tal como lo hablamos en el capítulo anterior; pero si las partes en ésta fase no llegan a un acuerdo, tienen cada una de ellas una alternativa o sistema de solucionar el conflicto a través de la presión, nos referimos aquí a la huelga (trabajadores) y el paro (empleador).

4.1. Paro:

Es el derecho que tienen los empleadores de poder cesar labores en la defensa de sus intereses económicos y sociales.

Desde el punto de vista obrero, el paro es el medio más parecido a la huelga, pero su naturaleza se distingue en la forma de manifestarse, pues mientras la huelga puede traducirse en la inasistencia al trabajo, el paro no, porque constituye un alto en las actividades de la empresa, aunque el trabajador quiera llegar a laborar, el empleador no lo permite

El Artículo 245 del Código de Trabajo lo define como "...la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.”.

El paro es algo poco común en nuestro país, por lo que no tocaremos a fondo éste tema, sobretodo porque se aleja de la esencia del contenido a tratar, sin embargo, es necesario establecer que la ley no protege únicamente a trabajadores, si no que también le otorga medios de defensa a la parte empleadora.

4.1.1. Clases:

- Paro Legal:

“El paro es legal cuando uno o más patronos suspenden y abandonan temporalmente el trabajo en forma pacífica y posteriormente ha haber agotados 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 período...”¹²

La ley establece que éste aviso se debe dar en el momento de concluirse el procedimiento de conciliación.

Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal, se suspende el contrato o contratos de los trabajadores, que no hayan hecho uso de la facultad de dar por terminado su contrato en el plazo anterior, y esa cancelación se hace sin responsabilidad para las partes. Ver Artículo 247 Código de Trabajo.

- Requisitos del paro legal:

- Suspender y abandonar temporalmente el trabajo en forma pacífica por uno o más patronos.

¹² Franco López, **Ob. Cit**; pág. 298.

- Agotar los procedimientos de conciliación.
- Al concluirse los procedimientos de conciliación, dar a los trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el sólo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos sin responsabilidad para las partes durante éste período.
- Paro ilegal:

La ley establece que el paro es ilegal cuando no se cumple con el requisito de que el empleador o empleadores suspenden el trabajo en forma pacífica y que anteriormente hubieran agotado la fase de conciliación; el Artículo 250 del Código de Trabajo también establece que el paro será ilegal cuando el empleador en forma maliciosa imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

- Efectos del paro ilegal:

“Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

- a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;
- b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y
- c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes:

Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho.” Artículo 251 Código de Trabajo.

- Paro de hecho:

“Es paro de hecho el que implique 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...”¹³, o bien se da cuando el paro es declarado ilegal y el patrono lo realizare.

- Paro justo:

“Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores...” Artículo 252 Código de Trabajo.

➤ Efectos del paro patronal declarado justo:

"a. El patrono no paga los salarios de los trabajadores por el tiempo que la empresa o centro de trabajo estuvo cerrado:

b El patrono puede cerrar definitivamente el centro de trabajo, establecimiento o empresa;

c. El empleador puede despedir a los trabajadores, sin responsabilidad de su parte.”¹⁴

¹³ **Ibid**; pág. 300.

¹⁴ Chicas Hernández, **Ob.Cit**; pág 442.

- Paro injusto:

Es aquel cuyos motivos son imputables al patrono.

➤ Efectos del paro patronal declarado injusto:

- "a. El empleador debe reiniciar las labores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo.
- b. El patrono debe pagar a los trabajadores el salario correspondiente al tiempo que duro el paro, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 252 del código de trabajo. ^{Sic}
- c. Continuidad de la vigencia de los contratos de trabajo o relación laboral, por tratarse de una suspensión colectiva parcial.
- d. El empleador debe pagar totalmente las prestaciones de aguinaldo, bonificación anual y vacaciones de los trabajadores que no pudieron trabajar como consecuencia del paro patronal: ¹⁵

4.2. Huelga:

Recordemos que la huelga es un derecho reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, para trabajadores del sector privado y público. La huelga es un medio de lucha directa, empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y su reivindicación, consistente en el abandono colectivo del trabajo. Por lo general las huelgas se originan en la protesta contra las arbitrariedades de los empleadores.

¹⁵ **Ibid.**

4 2.1. Legislación sobre la huelga:

- Legislación constitucional:

➤ Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala.” **Derecho de huelga y paro.** Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de reconciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

Debemos entender de éste artículo lo siguiente:

- Al hablar que primero debe de agotarse todos los procedimientos de conciliación, nuestra Constitución, se está refiriendo a que previamente debe de agotarse la vía directa y luego la fase de conciliación ante un órgano jurisdiccional, para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

En el caso de negociar un convenio debe de entenderse que solamente se debe de agotar la fase de conciliación ante un órgano jurisdiccional, tal como lo establece el Código de Trabajo; podría decirse que aquí aplicaríamos el in dubio pro operatis que está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 último párrafo. (A pesar de lo dicho lo anterior sólo es aplicable para trabajadores del sector privado).

- Éste artículo establece que la huelga sólo es factible para aquellos conflictos que son de carácter económico social.

- Es importante destacar que el derecho de huelga y paro, está reconocido para todos los trabajadores, pero sin embargo quedó la puerta abierta para casos

específicamente determinados por leyes, en los cuales no se podrá ejercer éste derecho.

- Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala. “**Regulación de la Huelga para Trabajadores del Estado.** Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptuó la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.”.

“Es importante destacar que la norma 116, no cita más limitación al ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, que la atención de los servicios públicos esenciales, lo que interpretado correctamente, significa que en caso de huelga declarada legal, los servicios públicos esenciales no deben interrumpirse, por lo que los tribunales de trabajo, quedarán obligados a reglar las condiciones en que se desarrollará la paralización de las actividades, siendo inferible que en ningún caso la constitución prohíbe la huelga sino únicamente limita el ejercicio del derecho, cosa contraria sucede con el contenido del Decreto 35-96 del Congreso de la República (Ley anti-huelga), que sí suprime el derecho de huelga y establece en su lugar aún en contra de la voluntad de las partes el arbitraje obligatorio”¹⁶

¹⁶ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 277.

- Legislación ordinaria:

- Código de Trabajo, en el Artículo 243 (Para trabajadores del sector privado);
Establece quienes no pueden ejercer el derecho de huelga.

“No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este;
- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos, y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,
- c) Fuerzas de seguridad del estado.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el artículo 394 de este Código, y solo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijaran entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa,

establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

El tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

El Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial, cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país".
Artículo 243 Código de Trabajo.

Pero para los trabajadores del Estado, la normativa relativa a la huelga está contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado.

Varias cosas hay que comprender de éste artículo:

➤ A pesar que establece específicamente casos en los cuales no se podrá llegar a la realización de una huelga, no se les está vedando completamente su derecho reconocido en la Carta Magna, ya que cuando se trata de alguno de los servicios enumerados en el artículo anterior, previo a que el juez se pronuncie sobre la legalidad de la huelga, los trabajadores tendrán que prestar servicio mínimo mediante turnos de emergencia.

➤ El tribunal competente cuando le planteen un conflicto colectivo de carácter económico social, aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, está facultado para que los trabajadores brinden servicio mínimo mediante turnos de

emergencia, cuando él estime que podría con ella peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

➤ El Presidente de la República en consejo de ministros puede suspender en el territorio del país una huelga, cuando se afecte gravemente las actividades y los servicios públicos esenciales del país.

El Código de Trabajo regula lo relativo a la huelga en los Artículos 239 al 244 y del 253 al 257.

- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado:

En el Artículo 4 inciso d establece cuales trabajadores no pueden ejercer el derecho de huelga; y como se comentó en el capítulo II, éste derecho está prácticamente vedado para todos los trabajadores del sector público, debido a que hábilmente casi todos los servicios han sido declarados servicios esenciales.

En ésta ley se debió establecer la garantía de servicio mínimo mediante turnos de emergencia, tal como lo establece el Artículo 243 del Código de Trabajo; y no obligar a los trabajadores a ir al arbitraje obligatorio luego de agotar el procedimiento de conciliación ante el órgano jurisdiccional.

Éste artículo será analizado a profundidad en el capítulo V de éste trabajo.

4.2.2. Clases de huelga:

- Huelga legal:

“...es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o 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...” Artículo 239 Código de Trabajo.

➤ Procedimiento para declarar una huelga legal:

Una vez que el tribunal de conciliación, hiciera sus recomendaciones y éstas no fueren aceptadas por una de las partes, los trabajadores pueden someter el conflicto al tribunal de arbitraje, pero también puede darse el caso de que los delegados de los trabajadores le pidan al Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, pronunciamiento que debe de esperarse antes de ir a la huelga.

Varias cosas son las que hay que tener en claro:

- Una vez que se agotó el procedimiento de conciliación sin que las partes hubieran aceptado las recomendaciones del tribunal de conciliación y que además no hubieran aceptado ir a arbitraje, éste tribunal levantará un informe, y se le enviará una copia a la Inspección General de Trabajo, el cual contendrá : “...la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.” Artículo 389 Código de Trabajo.
- Dentro del plazo de veinticuatro horas luego de fracasada la conciliación los trabajadores pueden pedirle al Juez de Trabajo y Previsión Social respectivo, que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. El juez emitirá un auto calificando el movimiento y estableciendo si se han llenado los requisitos establecidos en la ley para ser declarada legal la huelga. Éste auto se emite bajo reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga.

- La resolución que tome el juez respectivo será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual dará el pronunciamiento definitivo, dentro de las cuarenta y ocho horas de recibidos los autos.
- El Secretario de la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, comunicará por vía telegráfica, la resolución correspondiente a:
 - Los delegados de las partes,
 - La Inspección de Trabajo,
 - La Dirección General de la Policía Nacional, para que ésta tome las medidas necesarias para que mantenga el orden.
- Requisitos para declarar una huelga legal:

Los trabajadores deben:

- Suspender y abandonar temporalmente el trabajo en una empresa, acordados y mantenidos en forma pacífica por un grupo no menor de tres trabajadores y además esa suspensión y abandono del trabajo por parte de los trabajadores debe de ser con el exclusivo propósito de mejorar o defender los intereses y mejorar sus intereses económicos.
- Agotar los procedimientos de conciliación, lo cual significa que no se puede declarar legal una huelga si antes no se acudió ante un órgano jurisdiccional a plantear el conflicto, para que luego de llenados los requisitos por la ley el juez de trabajo llame a integrar el tribunal de conciliación, el cual debe de dar su recomendación al respecto.
- “Constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación

laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono” Artículo 241 inciso c del Código de Trabajo.

- Período para declarar o estallar la huelga:

A partir de la notificación del auto que realiza la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, los trabajadores tienen el plazo de veinte días para estallar o declarar la huelga, calificada de legal, según lo establecido en el Artículo 395 del Código de Trabajo.

Si dentro del plazo de veinte días la huelga no fuere declarada, las partes deben acudir al arbitraje obligatorio.

- Huelga ilegal:

Cuando falta alguno de los requisitos para poder ser declarada la huelga como legal se estaría a la llamada huelga ilegal.

- Huelga justa:

Cuando la huelga es declarada como legal y los trabajadores la hubieren estallado dentro del plazo correspondiente (20 días), cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los Artículos 242 y 252 Código de Trabajo.

Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó.

Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono.

Artículo 242 segundo párrafo Código de Trabajo “Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble...”.

- Huelga injusta:

Es injusta la huelga cuando los hechos que la motivan no son imputables al patrono.

Artículo 242 tercer párrafo Código de Trabajo “Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.”.

- Huelga de hecho:

Es cuando la huelga se ha declarado ilegal y sin embargo los trabajadores la realizan o la llevan a cabo.

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico sobre la forma de agotar la fase de la vía directa y arreglo directo en los conflictos colectivos de carácter económico social en el sector público y privado:

5.1. Comentarios pertinentes sobre legislación laboral:

5.1.1. Artículo 51 del Código de Trabajo:

“...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 del pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u 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, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia”.

Al respecto hay que tomar en cuenta:

Primero: Aquí se está refiriendo que al querer discutir un pacto colectivo de condiciones de trabajo, sólo lo pueden hacer si los trabajadores están organizados en sindicato.

Segundo: Que la forma en que se discute el pacto colectivo de condiciones de trabajo es por medio de la vía directa o con la intervención de otro u otros amigables componedores.

Tercero: Si no hay acuerdo entre las partes de la relación laboral en la etapa de la vía directa (luego de transcurridos los treinta días), sólo hasta entonces se puede acudir ante los órganos jurisdiccionales a tratar de dilucidar el conflicto colectivo.

Es aconsejable siempre que los trabajadores dejen constancia escrita al momento de hacerle llegar al empleador el proyecto del pacto o convenio, debido a que de lo contrario éste podría alegar al momento en que los trabajadores dieran por agotados los treinta días exigidos por la ley para acudir ante un órgano jurisdiccional, que no ha recibido el proyecto o que lo recibió en una fecha posterior a la que éstos establecieran.

La forma en que ellos pueden dejar constancia de lo actuado sería darle intervención a la Inspección General de Trabajo o a un amigable componedor para que estuviera presente al momento de entregarle al empleador el proyecto del convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo. También se podría dejar constancia de lo actuado a través de un acta notarial, lo que significa que la entrega la deberían de hacer en frente de un notario hábil para que pueda así dejar constancia de lo actuado y que no quede duda de la fecha de entrega.

Es evidente que en éste artículo no existe ninguna protección para los trabajadores al momento en que quieran agotar la fase previa para acudir ante los órganos jurisdiccionales, pues el patrono en ésta etapa, puede despedir a su entera discreción a quien antoje sin tener justa causa. Es claro que ése es el derecho de todo empleador; puede contratar y despedir a su conveniencia, sin importar si los trabajadores se ajusten o no a las necesidades. Ésto no tiene motivo de discusión.

Es derecho del patrono despedir a quien él considere necesario, excepto: Los miembros del comité ejecutivo de un sindicato, pues éstos gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

Pero, ¿Qué sucede si el empleador despide como una medida de represalia a los demás miembros del centro de trabajo...?

¿Qué ocurre si el empleador despide con el ánimo de poder influir en la decisión de los trabajadores en el sentido de apoyar o no un movimiento laboral para acceder a mejores condiciones laborales...?

¿Qué consecuencia existe para el empleador si despide con el deseo de querer crear precedente para que los trabajadores comprendan que si se organizan con la intención de querer aspirar a mejores condiciones laborales y por ende mejor condición de vida, podrán ser despedidos de su trabajo...?

En el mejor de los casos si el empleador despide, éste paga la indemnización conforme a ley, pero eso no es suficiente para el trabajador, pues ese dinero por mucho que sea, no le puede alcanzar para toda la vida. Al privarle a su derecho al trabajo, el patrono le quita el ingreso económico que para subsistir no sólo él, sino que en la mayoría de los casos lo que el trabajador necesita para poder sostener a su núcleo familiar; es allí lo grave de éste asunto.

Con lo expuesto la pregunta sería ¿Será justo y legal dejar arbitrariamente en manos del empleador la potestad de despedir a sus trabajadores en una fase obligatoria antes de acudir a un órgano jurisdiccional, para discutir mejores condiciones de trabajo?

El Código de Trabajo en el artículo citado debería a mí criterio proteger a todos los trabajadores sin excepción alguna en la fase de la vía directa, otorgándoles el derecho de emplazar a la empresa o centro de trabajo desde el momento que la otra parte recibe el pliego de peticiones, para discutir un pacto colectivo de condiciones de trabajo o cuando se quiera discutir un convenio colectivo de trabajo a través del arreglo directo. (Ésta fase es discrecional para los grupos coaligados).

Además los trabajadores deben incluir en ésta fase desde su inicio a alguien que represente a la Inspección General de Trabajo o a un notario de su confianza para que faccionen actas de todo lo actuado y así puedan demostrar fehacientemente que la fase previa a acudir ante el órgano jurisdiccional efectivamente se llevó a cabo.

- Ineficiencia en la realidad jurídica guatemalteca del Artículo 51 último párrafo del Código de Trabajo:

Quiero empezar con lo preceptuado en el considerando cuarto inciso a del Código de Trabajo"... El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;...", es conocido por todos que el trabajador se encuentra en una posición de desigualdad ante el empleador, por lo que la ley le otorga ciertos privilegios para tratar de compensarla y que exista un equilibrio entre trabajador y éste.

También la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 103 "**Tutelaridad de las leyes de trabajo**. Las Leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...".

A pesar que el derecho de trabajo es un derecho tutelar y es un precepto constitucional, en el artículo 51 del Código de Trabajo se está violando ese derecho y lugar preferente que otorga la Carta Magna, debido a que el trabajador se encuentra totalmente desamparado y en una condición totalmente en desventaja frente al empleador, ya que a pesar de que los trabajadores tienen el derecho de acceder a mejores condiciones laborales a través de la negociación colectiva como lo establece el Artículo 106 de la Constitución Política de La República de Guatemala, que inclusive se ampara el derecho de huelga de los trabajadores, como lo establece el Artículo 104 del mismo cuerpo legal; la realidad de los trabajadores es muy distinta debido a que ellos deben de atravesar un largo camino para poder lograr ser escuchados con la

tranquilidad de que la ley los pueda proteger, ése largo camino dura treinta días y se llama vía directa cuando lo que desean negociar es un pacto colectivo.

El Artículo 51 del Código de Trabajo es inoperante, no se ajusta a la realidad laboral guatemalteca a pesar de lo que establece el cuarto considerando inciso d del Código de Trabajo “ El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;...”’.

Sé que los considerandos no tienen fuerza imperativa pero allí están plasmadas las bases en que se inspira nuestro Código de Trabajo.

El derecho de tutelaridad y de huelga de los trabajadores está siendo violado en el Artículo 51 del Código de Trabajo, pues no goza de la protección preferente que debería existir al querer éstos negociar un conflicto colectivo; además porque si bien corrieron con suerte de no ser despedidos hasta el momento de querer declarar de legal la huelga (si fuere el caso), los trabajadores no pueden emitir su verdadero sentir y pensar del movimiento, pues tendrán miedo de las represalias que el empleador pudiera cometer con sus trabajadores.

Los trabajadores deberían libremente poder discutir con el empleador sobre las mejoras laborales a que ellos quieren acceder, no importando si son trabajadores sindicalizados o no, coaligados o no, lo importante es que ellos deberían de contar con el mismo respaldo legal que tienen cuando acuden ante un órgano jurisdiccional.

Lo anterior traería ventajas para todos; para los trabajadores porque tendrán la confianza de poder tener un acceso directo con el empleador y saber que pueden exteriorizar sus inconformidades laborales, sin temor a represalias absurdas y sin

fundamento. Al trabajador se le debe brindar seguridad jurídica, otorgándole protección contra las arbitrariedades que pudiera llegar a asumir el empleador contra éste; debe de dársele la tranquilidad de que gozará de estabilidad laboral si llega el momento de declarar la huelga de legal, para que así pueda sin ninguna presión apoyar el movimiento laboral; pues aunque en ése momento el trabajador cuenta con el respectivo respaldo legal lamentablemente la intimidación ya fue hecha cuando se agotó la fase previa a acudir con el juez.

Lo antepuesto trae ventajas también para el empleador, pues al discutir libremente sobre las peticiones que quieren los trabajadores, sin temor a que él tome represalias, al terminarse el conflicto habrá más productividad en la empresa o centro de trabajo, ya que los trabajadores estarán satisfechos de saber que pudieron negociar con su empleador mejores condiciones laborales además, ése acercamiento con sus trabajadores haría más fuerte el lazo entre trabajadores y empleadores, más lealtad por parte de aquéllos con éste, pero sobre todo armonía laboral. Quizá suene como una utopía laboral, pero puede dejar de serlo y convertirse poco a poco en una realidad; si se crea el marco legal para que se desarrolle. Y finalmente traería ventajas para los tribunales porque al saber los trabajadores que cuentan con ésa protección laboral desde el inicio de la negociación, se descongestionarían un poco los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, pues ambas partes al negociar las peticiones del conflicto antes de acudir ante el órgano jurisdiccional, lo harían sin presiones de ningún tipo y en un ambiente donde impera la buena voluntad amparada por la ley, lo que desembocaría en que existan más posibilidades de llegar a un acuerdo.

Primero: Porque al contar los trabajadores con ésa protección laboral desde el inicio de la negociación, existirían menos roces con el empleador, pues de lo contrario al despedir a compañeros trabajadores al iniciarse las negociaciones en los treinta días obligatorios (para discutir un pacto colectivo de condiciones de trabajo), los dirigentes sindicales y los propios trabajadores restantes, sienten cierto rencor o antipatía por él; lo que trae como consecuencia hostilidad a la hora de la negociación por la vía directa, lo que desemboca en que trascurre el plazo establecido en la ley y no se llega a ningún

acuerdo; y el paso siguiente es acudir ante un juez competente; pero si por el contrario las negociaciones se llevan a cabo en un clima de calma sin represalias por parte del empleador, ambas partes estarían más dispuestas a poder negociar y llegar a un acuerdo sin necesidad de acudir ante el órgano jurisdiccional.

Segundo: Si se trata de grupos coaligados y la ley brindara protección para que todos los trabajadores puedan negociar nuevas condiciones laborales sin existir el temor de ser despedidos, en lugar de acudir directamente con el juez, éstos tratarían de resolver sus peticiones por medio del arreglo directo; lo que desembocaría en que podría llegarse a un acuerdo sin tener que acudir al órgano jurisdiccional.

5.1.2. Artículo 241 del Código de Trabajo:

“Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación; y
- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centros de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono”^{sic}

Lo importante de comentar de éste artículo es que para poder declarar de legal una huelga todos los trabajadores excepto los de confianza y los que representen al empleador, deben de incluirse en la cuenta que como requisito legal e indispensable se necesita para poder declarar legal el movimiento de huelga.

La mitad más uno de trabajadores del centro de trabajo debe de apoyar el movimiento de huelga; pero será posible que los trabajadores puedan sentirse con la libertad suficiente para declarar sin temor alguno sobre su verdadero sentir acerca del movimiento... si antes en la fase de vía directa o arreglo directo, el empleador despidió a sus compañeros sin razón o motivo alguno.

Es evidente que el trabajador no confía en el ordenamiento jurídico guatemalteco, pues se siente y está sin el respaldo legal que necesita para poder defenderse de las represalias del empleador.

Al realizar el empleador despidos injustificados en la fase previa para acudir ante los órganos jurisdiccionales, está lesionando la confianza de los trabajadores de poder en fases posteriores de decidir con la libertad que necesita si apoya o no al movimiento para acceder a mejores condiciones laborales; lo que trae como consecuencia vivir con el temor de poder ser despedidos ya sea durante el proceso de la discusión del pacto o convenio laboral o después de haberlo llevado a su fin.

5.1.3. Artículos 374, 377 y 378 del Código de Trabajo:

Por motivos de comprensión comentare los tres artículos de manera conjunta, ya que si lo hiciera por separado se perdería el sentido global que éstos encierran.

“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.”
Artículo 374 Código de Trabajo.

Recordemos que aquí se habló y analizó éste artículo con anterioridad y se estableció que cuando se discute un convenio colectivo por un grupo coaligado no es obligatorio agotar el arreglo directo.

“Cuando en el lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente **ad referéndum**...” Artículo 377 primer párrafo Código de Trabajo.

Éste artículo establece que los trabajadores no sindicalizados que quieren suscribir el pliego de peticiones lo hacen formando un grupo coaligado y que los tres delegados de que se habla, se está refiriendo al comité ad hoc.

“Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista.

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. Vencido el término previsto en dicha disposición, se procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable”^{sic} Artículo 378 Código de Trabajo.

Aquí se refuerza el comentario acerca de que el arreglo directo es discrecional.

Éstos tres artículos son la base legal de los grupos coaligados, podemos decir al hacer una lectura de éstos que: Si en el centro de trabajo los trabajadores no se encuentran organizados bajo la forma de un sindicato, no significa que ellos no pueden aspirar a mejoras laborales, ya que éstos pueden organizarse y formar un grupo coaligado; ahora bien éstos no se encuentran obligados a agotar la fase del arreglo directo, pues el Artículo 378 segundo párrafo del Código de Trabajo dice que sólo si se discute un pacto colectivo, se presenta a la otra parte el pliego de peticiones para discutirlo antes de acudir al órgano jurisdiccional.

Los trabajadores no sindicalizados sabiamente se le otorgaron herramientas para poder acceder a mejoras laborales.

A pesar de que los grupos coaligados no se encuentran obligados a agotar el arreglo directo, lo ideal sería que antes de acudir ante un órgano jurisdiccional, éstos puedan llegar con el empleador y decirle que desean negociar un convenio colectivo de condiciones de trabajo, pero ello sería en un mundo ideal.

Debido a que los trabajadores no cuentan con el respaldo de la ley en la fase previa asistir ante un órgano jurisdiccional, no se les puede exigir que antes de acudir ante el juez, se sienten a negociar con su empleador para llegar a un acuerdo; pues ellos corren el riesgo de ser despedidos si el empleador no accede a sus peticiones, pues saben que la ley sólo los respalda hasta que se le entregue el pliego de peticiones al juez respectivo.

Lo anterior es preocupante, no sólo por el hecho de que los trabajadores corren el riesgo de ser despedidos en una fase que ni siquiera es obligatoria para ellos, sino por no contar con los medios de defensa legal, para poder llegar a un acuerdo agotando una fase conciliatoria como es el arreglo directo.

Los tribunales de justicia están saturados de procesos, para nadie es un secreto la tardanza en la aplicación de justicia en los órganos jurisdiccionales y los trabajadores

por no contar con respaldo legal, no hacen lo que sería correcto (si contaran con ese respaldo) de sentarse a dialogar con el empleador acerca de sus necesidades y peticiones; pudiendo con ello descongestionar en gran medida los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

5.1.4. Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo:

Por motivos de comprensión comentare los dos artículos de manera conjunta, ya que si lo hiciera por separado se perdería el sentido global que éstos encierran.

“ Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementara en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.”^{sic} Artículo 379 Código de Trabajo.

“A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en

forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicara la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designara a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el Artículo 209 de este Código”^{sic} Artículo 380 Código de Trabajo.

Éstos artículos fueron reformados por el Artículo 22 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, los legisladores saben que cuando en un centro de trabajo se quiere discutir un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, el patrono toma represalias. Es por éso que con éstas reformas quiso de alguna manera darles protección a los trabajadores, otorgándoles el privilegio de poder emplazar la empresa, mientras se discute el convenio colectivo o el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El Código de Trabajo protege a todos los trabajadores de la empresa no hay excepción alguna y éso es lo acertado de éstos artículos, lamentablemente al legislador se le

olvidó que las represalias de los patronos comienzan desde que se da inicio la fase de arreglo directo o vía directa.

Cuando se acude al juez ya muchos trabajadores se encuentran indecisos de querer involucrarse en el conflicto laboral, a pesar que lo consideren justo y que desean acceder a mejores condiciones laborales, pero el temor a perder su trabajo es más fuerte, pues saben que de ésta decisión depende su estabilidad laboral. Hay que agregar que a pesar de existir ésta protección hacia los trabajadores lamentablemente no es aplicable por muchos empleadores en éste país, pues despiden haciendo caso omiso a lo preceptuado en la norma jurídica.

5.1.5. Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 y su reforma Decreto 35-96:

“PROCEDIMIENTOS. Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en los que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

A. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

B. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el Juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

C. Acreditando el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley.

En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservado el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables.

Tampoco constituyen actos de represalias por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes:

C.1. Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y

C.2. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

D. Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

D.1. Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos;

D.2. Servicio Telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;

D.3. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;

D.4. Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;

D.5. Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y

D.6. Servicios de seguridad pública.

E. Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el Capítulo Tercero, Título Duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales indicados en el presente artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

F. Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal C; de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.

G. Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales”.

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, es aplicable a trabajadores del Estado que quieran negociar un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Del Artículo 4 de ésta ley es importante destacar:

- Primero: Al surgir un conflicto colectivo de condiciones de trabajo en el sector público, supletoriamente se aplicará lo que establece el Código de Trabajo, siempre y cuando no contradigan las disposiciones que establece ésta ley.
- Segundo: En el sector público no existe la fase de arreglo directo, pues la fase que obligatoriamente deben de agotar los trabajadores del Estado antes de acudir ante un órgano jurisdiccional es la vía directa, no importando si lo que se pretende negociar es un pacto o convenio colectivo de trabajo.
- Tercero: Si el trabajador no comprueba haber agotado la fase de la vía directa que tiene una duración de treinta días, el juez no le dará trámite al conflicto respectivo, lo que conlleva que no se podrá emplazar al Estado.
- Cuarto: Una vez comprobado por el juez que los trabajadores previo acudir con él, agotaron la fase de la vía directa, éste procederá por tener planteado el conflicto colectivo para que ninguna de las dos partes puedan tomar represalias.

- Quinto: Para el Estado no constituyen actos de represalia, una vez planteado el conflicto, despedir a sus trabajadores sin autorización judicial: Si estima que incurrieron en justa causa, si los trabajadores mantuvieran una posición de huelga acordada y mantenida de hecho sin importar cual sea la denominación que los trabajadores le den, o si afectaran servicios declarados como esenciales.
- Sexto: Los trabajadores que presten servicios esenciales al momento de agotar la fase de conciliación ante el órgano jurisdiccional, éstos no pueden pedir la declaratoria de legalidad de la huelga, pues la ley ordena que deberán de irse al arbitraje obligatorio.

En conclusión puedo decir que en el sector público es difícil el planteamiento de una negociación colectiva porque el Decreto 35-96 obliga comprobar fehacientemente haber agotado la vía directa, lo que se traduce que al no hacerlo por parte de los trabajadores el juez no puede dar el emplazamiento a que tienen derecho los trabajadores. Además ésta Ley deslegitima las represalias, pues estando ya planteado el conflicto ante los órganos jurisdiccionales, el Estado en algunos casos puede despedir sin autorización judicial a sus trabajadores, sin responsabilidad de su parte.

Sin embargo, no hay que olvidar que por el momento el inciso C.1. Del Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 y su reforma Decreto 35-96, se encuentra provisionalmente suspendido, tal y como fue comentado en capítulo III de éste trabajo.

Respecto de que los trabajadores del sector público que presten servicios esenciales no pueden pedir la declaratoria de legalidad de la huelga, pues la ley ordena que deberán de irse al arbitraje obligatorio; en muchas ocasiones en la práctica, existe divergencia de lo que se debe entender por servicio esencial, tal es el caso del sindicato de trabajadores camineros de la República de Guatemala, en donde el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la primera zona económica, en donde resolvió la declaratoria de legalidad de huelga de éstos trabajadores, dentro del juicio

colectivo número L1-2002-1653 oficial 4. con fecha 6 de marzo de 2006; resolvió con lugar, dicha declaratoria. Pero al elevar dicha resolución para consulta a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, para que hiciera el pronunciamiento definitivo, tal como lo establece el Artículo 394 segundo párrafo del Código de Trabajo; la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en consulta número 116-06 oficial 1, resolvió revocar el auto, ordenando al Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la primera zona económica, procediera de conformidad como lo establece la ley. Argumentando que la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado establece cuales servicios deben de considerarse como esenciales y que ése catálogo fue ampliado mediante acuerdo gubernativo. “El acuerdo gubernativo número 700-2003 el que fue aprobado en consejo de ministros el tres de noviembre de dos mil tres en cuyo artículo 1, literal e, determina que el mantenimiento expedito de las vías de comunicación terrestres es considerado servicio público esencial” Resolución de fecha 8 de marzo de 2,006 de la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, de la consulta sobre la declaratoria de legalidad de huelga, número 116-2006, oficial 1.

A lo anterior los representantes del sindicato antes mencionado promovieron un amparo ante los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio argumentando que “ Los Honorables Magistrados de la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, para fundamentar su resolución acogen lo establecido en el Acuerdo Gubernativo Número: 700-2003, el que fue aprobado en Consejo de Ministros el tres de noviembre del año dos mil tres, en cuyo Artículo 1, literal E, determina que el mantenimiento expedito de las vías de comunicación terrestres es considerado servicio público esencial, sin embargo, está estipulación se contrapone a lo establecido en el Artículo 4, literal d) del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado, norma jurídica de mayor jerarquía y además, la primera ley citada anteriormente, es casuística y coyuntural en cuanto a su temporalidad, en todo caso, no puede prevalecer sobre una ley ordinaria como se

apuntó anteriormente es de mayor jerarquía, pues en virtud de lo establecido en el artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial, carecen de validez las disposiciones que contradigan una norma jurídica de jerarquía superior” Amparo ante la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, interpuesto por los representantes del sindicato de trabajadores camineros de la República de Guatemala.

Lo anterior expuesto importa destacar: Que no debería de surgir éste tipo de controversias, y por crear la Sala tercera de la Corte de Apelaciones que éstos trabajadores prestan servicio esencial, se les está vedando su derecho de ir a huelga, tal como ejercitan su derecho los trabajadores del sector privado, que prestan servicios similares.

El problema anteriormente planteado no ha sido resuelto, sin embargo, creo firmemente que los trabajadores que presten servicios esenciales en el sector público, se les debería hacer efectivo su derecho de poder ir a huelga, siguiendo la formula que siguen la misma clase de trabajadores en el sector privado, prestando servicios mínimos mediante turnos de emergencia; tal como expondré más adelante.

Es evidente la diferencia en el procedimiento a seguir al plantear un conflicto de carácter económico social en el sector privado y público:

- En el sector privado cuando se está negociando un convenio colectivo no es obligatorio agotar el arreglo directo.
- En el sector público cuando se celebre un convenio o pacto colectivo es obligatorio agotar la vía directa.
- En el sector privado si no se cumple el requisito de agotar la vía directa o arreglo directo el juez, tendrá por planteado el conflicto y va a decretar el emplazamiento; aquí existe la posibilidad de previos.

- En el sector público si no se cumple con el requisito de agotar la vía directa no se tendrá planteado el conflicto ante el órgano jurisdiccional.
- En el sector privado ningún trabajador puede ser despedido sin autorización judicial, una vez se encuentre emplazada la empresa.
- En el sector público existen casos especiales determinados por la ley en la que trabajadores pueden ser despedidos sin autorización judicial.
- En el sector privado cuando se trata de trabajadores que laboran prestando servicios esenciales y no se logra acuerdo luego de las recomendaciones del tribunal de conciliación, pueden pedir la legalidad de la huelga.
- En el sector público cuando se trata de trabajadores que laboran prestando servicios esenciales y no se logra acuerdo luego de las recomendaciones del tribunal de conciliación, no pueden pedir la legalidad de la huelga; sino deben de ir al arbitraje obligatorio.
- En el sector privado los trabajadores que prestan un servicio esencial pueden ir a huelga, siempre que se comprometan los trabajadores a prestar un servicio mínimo, fijado por las partes o por un juez competente. Ver Artículo 243 del Código de Trabajo.
- En el sector público los trabajadores que presten un servicio esencial no pueden ir a huelga.

➤ Ineficiencia en la realidad jurídica guatemalteca del Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado:

Comenzaré diciendo que ésta norma convierte casi todos los servicios que presta el Estado en esenciales lo que significa que a ellos se les está vedando el derecho de huelga reconocido en nuestra Carta Magna.

El Decreto 71-86 no se ajusta a la realidad nacional, debido a que todos los trabajadores no importa a que se dediquen en sus jornadas laborales, tienen el derecho de poder negociar pactos y convenios colectivos de trabajo, sin sentirse atados por una ley, pues éste es un derecho constitucional.

Ésta ley viola desde un principio normas constitucionales y procesales laborales, recordemos que el trabajador está en una posición de desventaja frente al empleador y el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la tutelaridad de las leyes de trabajo y no puede entenderse que esta tutelaridad no es aplicable a los trabajadores del sector público.

No puede ser comprensible si el derecho de trabajo es por excelencia antiformalista, que la ley establezca que no se tendrá planteado el conflicto sino se acredita haber agotado la vía directa en el sector público.

Podría pensarse que se está violando el principio de igualdad que establece la carta magna en su Artículo 4 que establece” **Libertad e igualdad**. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”.

En el caso de los trabajadores del sector público no existe una justificación razonable de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, para darles un tratamiento diferente, como dije anteriormente comparándolos con los trabajadores del sector privado que también prestan servicios esenciales.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 116 establece Regulación de la huelga para trabajadores del Estado y reconoce el derecho de huelga para los trabajadores del sector público y que éste derecho deberá ejercitarse en la forma que preceptúe el Decreto 71-86. Al cual le urgen reformas para que pueda el trabajador ejercitar sus derechos reconocidos por la legislación guatemalteca, sin perjuicio para las partes. Por lo que los trabajadores que presten un servicio de carácter esencial no se les debe de obligar a ir a arbitraje obligatorio luego de las recomendaciones del tribunal de conciliación, sino que debe de aplicarse el procedimiento que establece el Código de Trabajo para trabajadores del sector privado que prestan servicios esenciales.

En el sector privado los trabajadores que prestan servicios esenciales, fijan la prestación de servicios mínimos mediante turnos de emergencia que se fundamentan en lo siguiente:

- Son las partes las que intentan llegar a un acuerdo en cuando al servicio mínimo.
- Si no existiere acuerdo entre las partes un juez competente decide por ellos.
- No hay posibilidad de declaratoria de huelga si no se garantiza el servicio mínimo y se establecen porcentajes entre 20% y 30 % de cobertura del servicio mínimo.

Si se aplicara ésta misma fórmula para los trabajadores del sector público que prestan servicios esenciales no se estaría vedando el derecho de éstos a ir a huelga y tampoco se dejaría desprovista de servicios mínimos a la población de la República de Guatemala.

Por otra parte también debe de otorgársele, protección legal a los trabajadores desde el momento en que quieran negociar un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, protección que consistiría en el emplazamiento que se establecería a la empresa desde el momento en que la otra parte reciba el pliego de peticiones para discutir un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo.

5.2. Propuesta de reforma a la legislación laboral:

5.2.1. Artículo 51 último párrafo del Código de Trabajo:

“...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 del pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u 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, para que se resuelva el punto o puntos en discordia.

A partir del momento en que trabajadores entreguen el pliego de peticiones al patrono toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en la que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe de ser autorizada por juez competente, en donde deberá probarse justa causa de despido.

De igual privilegio gozarán los trabajadores que deseen negociar un convenio colectivo de condiciones de trabajo a través de consejos o comités ad hoc; si antes de acudir al órgano jurisdiccional desean agotar la fase de arreglo directo.

El procedimiento que se seguirá en éste caso, es el contemplado en el título duodécimo de éste Código”

Con está reforma lo que se busca es darle al trabajador protección jurídica y estabilidad laboral contra las represalias del empleador, desde el momento en que se inicia la fase de la vía directa; y ésa misma protección se otorga a los trabajadores que se encuentran organizados en grupos coaligados para que tomen la iniciativa de agotar voluntariamente la fase de arreglo directo, antes de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

5.2.2. Artículo 4 literales B, C, E, F, de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado:

- Literal B:

“...B. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, se entenderá planteado el conflicto, para el sólo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar represalias uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. Debiendo el juez de oficio ordenar a la parte actora subsane el requisito, y mientras no se cumpla no se dará trámite a la demanda.

El juez deberá adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

Si el patrono infringe ésta disposición se le aplicará la sanción establecida en el Artículo 379 párrafo segundo del Código de Trabajo.”

Con está reforma lo que se busca es darle seguridad y respaldo legal a los trabajadores. El derecho laboral no es formalista, como es el derecho civil, por lo que no hay razón para que a los trabajadores del Estado se les brinde un tratamiento especial y diferente que a los demás trabajadores de la República de Guatemala, sobre

todo porque ésa situación especial los pone en desventaja frente al empleador (Estado).

Aquí se aplicarían supletoriamente la sanciones establecidas en el Código de Trabajo cuando el empleador infringe y toma represalias contra sus trabajadores; ésto es como una medida de precaución para que lo perpetuado en la norma se lleve a cabo.

- Literal C primer párrafo:

La reforma consistiría en omitir el primer párrafo del artículo citado, debido a que no tendría razón de ser, pues lo preceptuado en él estaría agotado en la literal B.

- literal C.2. segundo párrafo:

“...En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, no están facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte, si antes no existe previa autorización judicial”.

Con esta reforma lo que se busca es evitar que el Estado tome medidas arbitrarias y despida a sus trabajadores sin causal justa, quedando claro que si el trabajador incurre en algún motivo de despido, el Estado podrá acudir a juez competente para pedirle la autorización respectiva. Logrando con ello darles la seguridad a los trabajadores que pueden participar en los movimientos laborales que crean necesarios para acceder a mejoras laborales, debido a que cuentan con el respaldo de la ley contra cualquier medio de presión por parte de su patrono.

- Literal E. primer párrafo:

“... E. una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo directo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en

los que participe como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, previo a que se declare la legalidad o ilegalidad del movimiento por el juez respectivo, se aplicará supletoriamente el Artículo 243 segundo párrafo del Código de Trabajo...”

Con ésta reforma lo que se busca es poder regresarles el derecho vedado a los trabajadores del Estado para que puedan participar sin ataduras en la negociación de conflictos colectivos de carácter económico social y que además puedan ejercitar el derecho de huelga, trabajadores que presten servicios esenciales, dejando cubierto con el servicio de turnos de emergencia la ayuda que prestan, para no perjudicar a la población en general.

También se suprime la obligación de ir al arbitraje obligatorio luego de agotar el procedimiento de conciliación, pues ésta es una imposición que tiene como propósito limitar el ejercicio de derecho de huelga de los trabajadores; ya que se les impide acudir al juez y pedir que se pronuncie sobre la legalidad de la huelga.

- Literal F:

“... F. Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal D; sin llenar los requisitos del inciso anterior, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.”

Con ésta reforma lo que se busca es no dejar sin herramientas legales al Estado para poder aplicar sanciones a trabajadores que presten servicios esenciales y que incurran en huelga, sin establecer y brindar un servicio mínimo en turnos de emergencia.

Lo que se quiere es proteger a la persona, que es un derecho constitucional tal como lo establece el Artículo 1 de nuestra Carta Magna. **“Protección a La Persona.** El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

CONCLUSIONES

1. Se debilita el ejercicio del derecho de huelga, al no existir ninguna protección para los trabajadores al momento de agotar la fase previa acudir ante los órganos jurisdiccionales, para discutir un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo.
2. La inclusión dentro del fuero de protección de los trabajadores, al momento de iniciar la vía directa o arreglo directo en los conflictos colectivos de carácter económico social, fortalece el ejercicio del derecho a huelga.
3. En el sector privado los trabajadores que pertenecen a un grupo coaligado, no agotan la fase de arreglo directo, debido a que no cuentan con el respaldo de la ley, para ser protegidos contra las represalias en que podría incurrir el patrono.
4. La reforma producida por el Decreto 18-2001 del Congreso de la República al Artículo 380 del Código de Trabajo, fortalece el ejercicio del derecho a huelga, al igualar el ejercicio del mismo entre trabajadores parte de la controversia y trabajadores ajenos a la misma.
5. En el sector público, al no constituir actos de represalia por parte del Estado despedir a trabajadores sin autorización judicial, una vez que es planteado el conflicto colectivo ante los órganos jurisdiccionales, se está violando el principio de estabilidad laboral.
6. En el sector público, los trabajadores que prestan servicios esenciales, se les está violando su derecho a huelga reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que la ley aplicable a éste sector ordena que deberán de irse al arbitraje obligatorio.

7. A los trabajadores del sector público, que prestan servicios esenciales, se les está violando el principio de igualdad que está plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que los trabajadores del sector privado que trabajan en iguales circunstancias, si pueden acceder a su derecho a huelga, mientras que éstos no.

RECOMENDACIONES

1. Es recomendable que los trabajadores involucren a un tercero, preferiblemente un notario; para que de fe de haberse agotado la fase de arreglo directo o vía directa, tal como lo establece la ley.
2. Al Organismo Legislativo revisar y reformar el Artículo 51 último párrafo del Código de Trabajo, para que se emplace a la empresa y el empleador no pueda tomar represalias contra sus trabajadores desde el momento en que se le entreguen el pliego de peticiones en la fase de vía directa o arreglo directo.
3. Al Organismo Legislativo revisar y reformar el Artículo 4 literal E. Primer párrafo de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado; para que los trabajadores puedan prestar servicios mínimos bajo turnos de emergencia, como lo establece el Código de Trabajo con los trabajadores del sector privado que prestan servicios esenciales.
4. Al Organismo Legislativo revisar y reformar el Artículo 4 literal B. Del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, para que se tenga por planteado el conflicto, aún si se omitiere la comprobación de haber agotado la fase de vía directa al presentar el conflicto ante los órganos jurisdiccionales.
5. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, se apoye de asesores legales doctos en la materia a tratar y pida la opinión del Colegio Profesional que corresponda, al momento de reformar una ley.
6. Es prudente que la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales en conjunto con los docentes del área laboral, creen cursos de apoyo para esta área, en donde puedan agotarse todos los aspectos prácticos del programa de

estudios, que por circunstancias de tiempo no puedan ser cubiertos en el horario establecido.

7. Es necesario que los profesionales del derecho que quieran optar al cargo de Juez, además de los requisitos establecidos por la ley, deban de contar con experiencia laboral en la rama, por no menos de tres años y estudios de especialización en la materia.

8. A los docentes del área laboral de la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales, hacer un análisis crítico sobre las ineficiencias en la realidad guatemalteca del Código de Trabajo y leyes conexas para crear una propuesta de reforma, a través de la iniciativa de ley con que cuenta la Universidad de San de Carlos de Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMANSA PASTOR, José. **El derecho de coalición**. Madrid, España, Editorial Tecno, 1985.
- BERNA, Ángel. **La doctrina de los conflictos colectivos**. Buenos Aires, Argentina, Editorial del Atlántico, 1983.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta , S.R.L. 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1988.
- CARCAVALLO, Hugo. **Tratado de negociación colectiva**. Madrid, España, Editorial Tauros, 1988.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala, Guatemala, Litografía Orión, 2005.
- DE ATAIDE, Tristan. **Posibles soluciones a los conflictos colectivos de interés en la empresa**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Club de Lectores, 1988.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Ediar, 1981.
- FERNÁNDEZ MADERO, Jaime. **Organización colectiva**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Ameba, 1988.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **El derecho de huelga**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Emecer, 1989.
- FLORENCIO, Armando. **Las principales causas de los conflictos colectivos**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Pleamar, 1985.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, 2005.
- GARCÍA Y GARCÍA, Julio Rene. **Los convenios colectivos en Guatemala**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala,(s.l.i), (s.e),1977.
- MALDONADO, Jaime Aníbal. **La contratación colectiva en el sistema capitalista**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala,(s.l.i), (s.e),1971.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta., 1981.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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