

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

**EL DERECHO DE DEFENSA ANTE LOS  
TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN LABORAL**

**ROSSELL BEATRIZ ARRIAZA WESTENDORFF**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2010**



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

**EL DERECHO DE DEFENSA ANTE LOS  
TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ROSSELL BEATRIZ ARRIAZA WESTENDORFF**

Previo a conferírsele el grado académico de

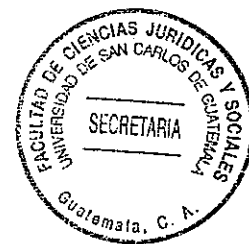
**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, febrero de 2010





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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Víctor Hugo Barrios Barahona  
Vocal: Lic. Gloria Melgar de Aguilar  
Secretario: Lic. Héctor Efraín Trujillo Aldana

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Homero Nelson López Pérez  
Vocal: Lic. Helder Ulises Gómez  
Secretario: Lic. Eloisa Mazariegos Herrera

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



# Bufete Castillo y Asociados



Guatemala, 15 de mayo de 2009

Licenciado

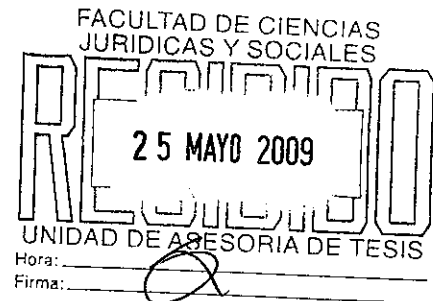
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria

Su Despacho



Licenciado Castro Monroy:

Por este medio me dirijo a usted, deseándole los mejores éxitos en sus labores cotidianas y profesionales.

El motivo de la presente es para informarle, en cumplimiento a la resolución en la que fui nombrado como Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **ROSSELL BEATRIZ ARRIAZA WESTENDORFF**, intitulado: **"EL DERECHO DE DEFENSA ANTE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN LABORAL"**, por lo que considero procedente dictaminar respecto a la asesoría del mismo, indicando que el contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por la autora, ameritaron ser calificadas de sustento importante y valederas al momento de la asesoría efectuada del presente trabajo de investigación de tesis.

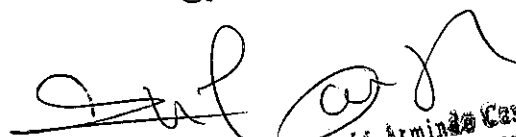
El tema seleccionado por la autora y el trabajo de investigación realizado reviste de mucha importancia, ya que se pretende determinar que el derecho de defensa no se viola en el procedimiento de conciliación ante los Tribunales de Conciliación laboral; por lo que indico que el trabajo de investigación efectuado por la Bachiller **ROSSELL BEATRIZ ARRIAZA WESTENDORFF**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación de teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como de academia, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto, así como la norma referida dentro de dicho trabajo de investigación, resultando como punto relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.

Estableciendo que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado también el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigidos por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 32, el cual literalmente dice: *"Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión al respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de"*

**Despacho Jurídico y Notarial: 3 Avenida 13-62 Zona: 1**

**Teléfono: 2232-7936**

**E-mail: [ecastillo2008@yahoo.com](mailto:ecastillo2008@yahoo.com)**

  
Jefe Arminio Castillo Ayala  
Abogado y Notario







## **Bufete Castillo y Asociados**

*investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”.*

En el presente dictamen se determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos anteriormente, pues en la asesoría se examinó el contenido científico y técnico del tema, el cual califico de gran valor en el ámbito del derecho laboral en Guatemala; la metodología utilizada fue de tipo analítico y sintético, y también se aplicaron los métodos lógico-deductivo e inductivo; se manejó la técnica de investigación bibliográfica, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción a lo largo del contenido capitular; la contribución científica del trabajo de tesis reviste de suma importancia pues desarrolla las teorías principales del tema de manera profunda. Asimismo se verificó que las conclusiones y recomendaciones apuntaran al objeto principal del tema y fueran acepciones propias de la estudiante; el trabajo carece de cuadros estadísticos, y pude constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada, así como los anexos.

En conclusión y en mi calidad de Asesor me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite de revisión hasta su total aprobación, para que pueda optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

Sin otro particular, me suscribo como su más atento y seguro servidor.

Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala

Asesor de Tesis, Colegiado 6,220 Edgar Armindo Castillo Ayala  
Abogado y Notario

**Despacho Jurídico y Notarial: 3 Avenida 13-62 Zona: 1**

**Teléfono: 2232-7936**

**E-mail: [ecastillo2008@yahoo.com](mailto:ecastillo2008@yahoo.com)**



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR ROLANDO GUEVARA GONZÁLEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ROSSELL BEATRIZ ARRIAZA WESTENDORFF, Intitulado: "EL DERECHO DE DEFENSA ANTE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN LABORAL".

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
CMCM/nmmr.





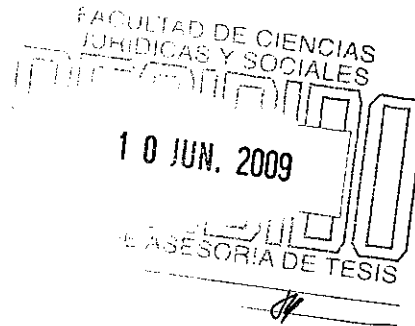
*Duarte, Guevara & Salguero*  
*Abogados y Notarios Asociados*



Guatemala, 10 de junio de 2009

**Licenciado**

**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Coordinador de la Unidad de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Ciudad Universitaria**



**Respetable Licenciado Castro Monroy:**

De manera atenta me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores cotidianas y profesionales, a la vez informarle que en cumplimiento a la resolución de fecha veinticinco de mayo del año 2009, en la cual fui nombrado como Revisor del trabajo de tesis de la bachiller **ROSSELL BEATRIZ ARRIAZA WESTENDORFF**, denominado: **"EL DERECHO DE DEFENSA ANTE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN LABORAL"**, para lo cual procedí a revisarlo asesorando a la estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes tomando en cuenta lo siguiente:

- ✓ El contenido objeto de desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado en el derecho de defensa ante los Tribunales de Conciliación Laboral, con vista en la necesidad de crear mecanismos que hagan que se respete el debido proceso, ya que en la legislación correspondiente se establece que durante este procedimiento no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal.
- ✓ La metodología aplicada en éste trabajo fue de tipo analítico y sintético, así como la aplicación de métodos lógico-deductivo e inductivo, ya que permitió que la investigación documental se pudiera dividir, identificando y analizando el procedimiento judicial empleado para lograr una Conciliación en los Conflictos Colectivos de carácter Económico-Social en materia laboral, cumpliendo con el marco teórico el cual encontrará su ámbito legal dentro del Código de Trabajo Dto. 1441, el ámbito doctrinario del derecho laboral sobre la actividad judicial de los Tribunales de Justicia, la cual debe estar basada en ley.

*Avenida Reforma 7-62, Zona: 9 Edificio Aristos Reforma 6to. Nivel Oficina 610*  
*Teléfonos: 2385-1217 y 2385-1238*  
*E-mail: [quevarasociados07@hotmail.com](mailto:quevarasociados07@hotmail.com)*





*Duarte, Guevara & Salguero*  
*Abogados y Notarios Asociados*



- ✓ Se pudo verificar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación los cuales fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción, verificando que las conclusiones y las recomendaciones estuvieran buscando el objeto del tema y fueran acepciones propias de la estudiante y que conlleven con el verdadero objeto del tema del presente trabajo, el mismo carece de cuadros estadísticos; y por último pude constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada, así como los anexos son apropiados y suficientemente explicativos.

En relación a lo anterior se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas tanto de fondo como de forma por la bachiller, según lo establecido por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 32, el cual literalmente dice: *"Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión al respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes"*.

Por lo expuesto en mi calidad de REVISOR, concluyo que el trabajo de tesis de la Bachiller **ROSSELL BEATRIZ ARRIAZA WESTENDORFF**, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de revisión.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta consideración y estima.

Héctor Rolando Guevara González  
Abogado y Notario

**Lic. Héctor Rolando Guevara González**  
**Revisor de Tesis**  
**Colegiado 5434**

*Avenida Reforma 7-62, Zona: 9 Edificio Aristos Reforma 6to. Nivel Oficina 610*  
*Teléfonos: 2385-1217 y 2385-1238*  
*E-mail: [guevaraasociados07@hotmail.com](mailto:guevaraasociados07@hotmail.com)*





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12

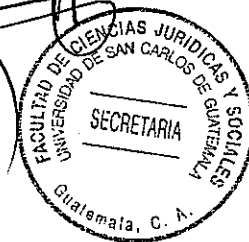
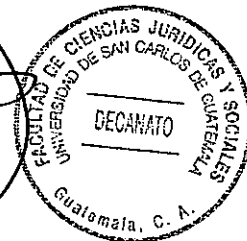


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de enero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ROSSELL BEATRIZ ARRIAZA WESTENDORFF Titulado EL DERECHO DE DEFENSA ANTE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.







## DEDICATORIA

- A Dios:** Por darme la vida y estar conmigo en todo momento dándome las fuerzas y el valor para alcanzar mis metas.
- A mis padres:** Por todo su esfuerzo y apoyo incondicional.
- A mis hermanos:** Con amor fraternal.
- A mi abuela:** Con respeto y admiración.
- A mis tíos y primos:** Por su cariño y buen ejemplo.
- A mis amigos:** Por brindarme su afecto y comprensión.
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala:** En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por la oportunidad de culminar mi carrera.





## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 1. Derecho del trabajo .....   | 1  |
| 1.1. Definición .....          | 1  |
| 1.2. Denominaciones .....      | 4  |
| 1.3. Evolución histórica ..... | 6  |
| 1.4. Principios .....          | 11 |
| 1.5. Clasificación .....       | 16 |
| 1.6. Fuentes .....             | 20 |
| 1.7. Interpretación .....      | 33 |
| 1.8. Sujetos .....             | 38 |

### CAPÍTULO II

|   |    |
|---|----|
| 2. Derecho colectivo del trabajo .....  | 43 |
| 2.1. Definición .....   | 43 |
| 2.2. Contenido.....   | 45 |
| 2.3. Sujetos .....  | 45 |
| 2.4. Formas de organización colectiva de trabajo .....                          | 46 |
| 2.5. Mecanismos de negociación colectiva de trabajo .....                       | 49 |
| 2.6. Procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico-social... | 54 |
| 2.7. Formas de autodefensa de los derechos colectivos de trabajo .....          | 63 |

### CAPÍTULO III

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 3. Medios de impugnación..... | 69 |
| 3.1. Definición .....         | 69 |



Pág.

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 3.2. Clases .....     | 73 |
| 3.3. Requisitos ..... | 77 |
| 3.4. Efectos .....    | 78 |

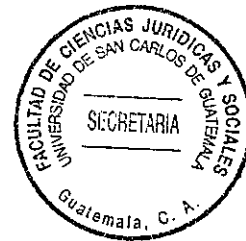
#### **CAPÍTULO IV**

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 4. Derecho de defensa ..... | 81 |
| 4.1. Definición .....       | 81 |
| 4.2. Regulación legal.....  | 87 |

#### **CAPÍTULO V**

|  |     |
|--|-----|
| 5. El derecho de defensa ante los tribunales de conciliación laboral.....          | 93  |
| 5.1. Consideraciones generales de los conflictos laborales.....                    | 93  |
| 5.2. Análisis de posibles soluciones a los conflictos laborales.....               | 96  |
| 5.3. Enfoque teórico del órgano conciliador .....                                  | 98  |
| 5.4. Eficacia del sistema laboral guatemalteco .....                               | 100 |
| 5.5. Importancia de las figuras legales colectivas para lograr la paz social ..... | 104 |
| 5.6. Efectos del principio de definitividad en el procedimiento de conciliación... | 109 |

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| CONCLUSIONES .....    | 113 |
| RECOMENDACIONES ..... | 115 |
| ANEXO A .....         | 119 |
| ANEXO B .....         | 120 |
| BIBLIOGRAFÍA .....    | 121 |



## INTRODUCCIÓN

La legislación laboral guatemalteca contiene dentro de los procedimientos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social a la conciliación, pero también establece que durante este procedimiento no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal. En consecuencia los patronos y trabajadores interponen acciones como el amparo o la inconstitucionalidad, al considerar violado su derecho de defensa, prolongando así este procedimiento que debe caracterizarse por su celeridad ya que surgió en el lugar de trabajo una cuestión susceptible de provocar huelga o paro; derivado de esto nació el interés de la autora por analizar y proponer medios para evitar esta dilación, atendiendo a la urgencia característica de este tipo de conflictos.

Dentro de esta investigación se comprobará la hipótesis que afirma que no se viola el derecho de defensa al no permitir la interposición de recursos ante el tribunal de conciliación en materia laboral, ya que éste tribunal no dicta una sentencia que tenga que ser obligatoriamente aceptada por las partes, sino recomendaciones en las que propone bases generales de arreglo y las partes deciden si aceptarlas o no. Se considera que este trabajo constituirá un aporte significativo para estudiantes, profesionales del derecho y órganos jurisdiccionales pues contarán con un texto para resolver sus inquietudes acerca de este tema.

Los objetivos del presente trabajo se enfocan básicamente en analizar el procedimiento de conciliación laboral, identificar las causas que propician su fracaso, establecer los principios que lo rigen, así como proponer las medidas de solución para los problemas que se presentan en él. La investigación se realizó partiendo de los siguientes supuestos: a) Agotar el procedimiento de conciliación laboral es requisito esencial para la declaratoria de legalidad de una huelga o paro; b) Este procedimiento debería caracterizarse por su celeridad; c) Al finalizar dicho procedimiento, el tribunal no emite una resolución de cumplimiento obligatorio, sino levanta un informe sobre el éxito o fracaso de aquel.



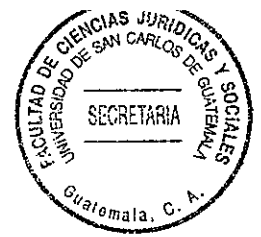
Dentro del primero de los cinco capítulos que componen el presente trabajo se abordan los orígenes y objeto del derecho del trabajo, así como los sujetos que participan en la relación laboral, de ello se logra comprender que existen conflictos individuales así como colectivos; el segundo capítulo expone cada figura que compone el derecho colectivo del trabajo como lo son las formas de organización colectiva de trabajadores y de patronos, los instrumentos de normación colectiva, así como los procedimientos de resolución de los conflictos y las formas de autodefensa de sus derechos; se toma en cuenta en esta investigación la teoría de los medios de impugnación así como la teoría de las resoluciones judiciales, por lo cual dichos temas se analizan dentro del tercer capítulo; como parte importante y fundamental se expone en el capítulo IV lo referente al derecho de defensa en Guatemala; y en el último capítulo dicho derecho pero específicamente dentro del procedimiento de conciliación en materia laboral.

Para la elaboración de la presente investigación se desarrolla un análisis jurídico-descriptivo del problema, utilizando los métodos analítico y sintético, así como el inductivo y lógico-deductivo, por medio de los cuales es posible descomponer el problema jurídico en sus diversos aspectos, así como unificar distintos elementos para concretar ideas específicas, estableciendo relaciones y niveles que ofrezcan una imagen de funcionamiento de las normas o instituciones jurídicas a investigar.

Las unidades de análisis son documentales, utilizando la técnica bibliográfica pues se posee un acceso a suficientes fuentes de información tales como libros, revistas o publicaciones periódicas, repertorios de legislación, bases de datos, incluso la consulta de antecedentes vía internet en páginas especializadas en el tema.

Como consecuencia de todo lo expuesto se espera que el presente trabajo de investigación constituya un útil elemento de aporte científico al derecho guatemalteco, con la finalidad de fortalecer la pronta y cumplida administración de justicia, apegada a derecho y tan necesaria en esta sociedad.





## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo

#### 1.1. Definición

El derecho del trabajo es la rama del derecho a través de la cual se estudian los principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones y crea instituciones para la resolución de sus conflictos.

Se puede también afirmar que derecho del trabajo es aquel que se refiere al conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleadores, trabajadores intelectuales e independientes.

Guillermo Cabanellas, citado por el autor Rolando Echeverría Morataya, por su parte expresa que el derecho del trabajo es: “aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>1</sup>

Es importante hacer notar que el elemento clave en esta definición es lo referente al trabajo subordinado, el cual señala la posición de ambos sujetos participantes en la relación laboral, en el sentido que se le permite al patrono dirigir al trabajador en la prestación del trabajo. Adicionalmente puede afirmarse que lo anterior tiene mucha relación con el elemento de dependencia que existe en la relación de trabajo, pues el

---

<sup>1</sup> Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, Pág. 8.



trabajador presta sus servicios valiéndose de la infraestructura, instrumentos, información y equipo que el patrono le facilita; es decir, que tal como su nombre lo indica en un trabajo de dependencia, el trabajador depende del soporte del patrono para cumplir con la prestación del trabajo.

El autor Rolando Echeverría Morataya, expone “que el derecho del trabajo puede definirse como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.<sup>2</sup>

Es de suma relevancia hacer énfasis en la seguridad contractual que menciona el autor antes indicado, pues el derecho del trabajo tiende a cumplir una función tuitiva con respecto al trabajador, es decir, que guarda, protege o defiende la posición de desventaja en la que se encuentra éste como la parte débil de la relación laboral en el momento de negociar dentro del contrato de trabajo las condiciones en que se prestará el mismo, todo ello con el fin de lograr una estructuración social tutelada.

El doctor Sergio Morales expone un concepto del derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos: “El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas – económicas, sociales, y culturales - que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> **Ibid.**

<sup>3</sup> Seminario de Actualización, Guatemala, octubre-noviembre 2000, **Derecho colectivo del trabajo**, Pág. 13.



En Guatemala la realidad es muy diferente a lo establecido en la ley y la doctrina ya que en base a la experiencia se puede observar que no concuerda con la práctica cotidiana porque en muchos de los casos el trabajador no recibe las prestaciones de la ley tales como: salario adecuado, condiciones de trabajo higiénicas y seguras, no se le administran los elementos necesarios para que pueda cumplir con su trabajo; también cabe notar que en cuanto a las prestaciones tales como bonificación anual y aguinaldo, en ocasiones no se le proporcionan como lo establece la ley, sino se llegan a acuerdos beneficiosos únicamente para el empleador y sin embargo se le exige eficiencia, rapidez y buenos resultados; en cuanto a las prestaciones que establece la ley, generalmente el empleador trata de incumplirlas buscando siempre el beneficio propio y de su empresa, y no necesariamente el de los empleados, esto repercute en malos resultados para la empresa y obviamente para los empleados en general que muchas veces están desmotivados.

De acuerdo con un reconocido autor guatemalteco doctrinariamente puede definirse al derecho del trabajo como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el Estado”.<sup>4</sup> Al respecto refiere otro tratadista que “El derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos.”<sup>5</sup>

Con estas definiciones se corrobora lo expuesto ya que al analizar cada una de ellas es muy fácil concluir en que es necesario proponer soluciones para los problemas que se dan en las relaciones laborales dentro de la realidad, por ejemplo al hacer un análisis en una empresa de cualquier tipo para saber si se pueden obtener mejores resultados en

---

<sup>4</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Pág. 20.

<sup>5</sup> Briceño Ruiz, Alberto, **Derecho individual del trabajo**, Pág. 24.

cuanto al logro y obtención de metas, lo primero que se debe hacer es un análisis cualitativo y cuantitativo de cómo se encuentra la empresa para poder saber cuáles son los cambios necesarios para que se pueda llevar a cabo lo descrito en líneas anteriores.

## 1.2. Denominaciones

Las formas en que se ha designado a esta rama jurídica, varían según la etapa histórica de su concepción, y entre esas formas cabe mencionar las siguientes:

- a) Derecho industrial: esta denominación fue utilizada en Francia, debido a que fue en las industrias donde nacieron las primeras reivindicaciones y leyes obreras. Debido a que no involucra a otra clase de ocupaciones, esta denominación resultó inadecuada.
- b) Derecho obrero: sus fundamentos se originaron en las protestas de la clase trabajadora, que buscaban el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, pero tiene la inconsistencia que la rama jurídica designada tienda a verse con unilateralismo y a ideologizarse, lo cual no es correcto, ya que debe tenerse en cuenta que dicha rama no establece sólo derechos para los obreros, sino que contempla también derechos para los patronos.
- c) Derecho social: por tener esta rama jurídica su fundamento en la cuestión social y quizá por una aproximación con la corriente sociológica marxista, que tuvo su aparición en esta etapa de la historia, y fue esta corriente ideológica-política la que más batalló a favor de las reivindicaciones de los trabajadores. Esta denominación tiene la debilidad de ser un término demasiado amplio que involucra todos los aspectos sociales y que bajo esa denominación podrían considerarse instituciones como las sociedades mercantiles.



- d) Nuevo derecho: denominación aceptable en tanto no aparecieran otros campos que necesiten regulación, pero a la fecha han aparecido nuevas preocupaciones que debe regular el ser humano, con lo cual esa rama no es la más novedosa, tal es el caso de la reglamentación marítima, la reglamentación espacial, la reglamentación ambiental, por mencionar algunas.
  
- e) Derecho económico: denominación bastante amplia pero imprecisa.
  
- f) Derecho profesional: que deviene en una denominación desatinada por que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia.
  
- g) Derecho de los trabajadores: denominación que podría parecer apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, pues esta regulación abarca tanto derechos de los trabajadores como también derechos de los patronos.

Al igual que en lo expresado con anterioridad referente a este tema, tomando como referencia lo que el autor Rolando Echeverría Morataya expresa en su libro Derecho del trabajo I, se pueden enumerar otras denominaciones que también se han usado, pero no han prosperado: derecho económico-social, derecho de la economía organizada, derecho de contrato del trabajo. Con el denominador de legislación aparecen los agregados de industrial, obrera, del trabajo, etcétera, que sufren los mismos cuestionamientos antes indicados, con la adición que si toda legislación es derecho, no todo derecho es legislación.

En Guatemala, desde que se conoce esta reglamentación, hecho que por cierto data de mil novecientos cuarenta y siete, se usa la denominación derecho del trabajo, y la mayoría de normas y principios están contenidos en una ley ordinaria que se denomina código de trabajo.



Se considera que la denominación derecho del trabajo es la más afortunada por dar lugar a describir con esa denominación, las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica, sin embargo, en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho del trabajo y derecho laboral.

### 1.3. Evolución histórica

Según lo que al respecto escribió el autor Mario de la Cueva en su libro Derecho mexicano del trabajo, la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, por lo que es la lucha por la liberación y dignificación del trabajador, lo que es tanto, como afirmar, la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

El derecho del trabajo es resultado de la división profunda que en el siglo antepasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. No significa que no haya existido en otras épocas un derecho del trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que hubo de regular el derecho. Pero estas normas eran, por su fundamento y su finalidad, distintas del actual derecho del trabajo. “Se señalan, sin embargo, algunas instituciones del derecho romano y, sobre todo, el régimen corporativo de la Edad Media, como antecedentes de nuestro derecho.”<sup>6</sup>

Esta es la piedra angular que sirvió de base para desarrollar el actual derecho de trabajo, ambos son los fundamentos en los que se basaron los actuales legisladores para crear las normas jurídicas que hoy por hoy son necesarias dentro de esta sociedad. Se puede afirmar con toda certeza que el aporte que dichas instituciones jurídicas hicieron al derecho vigente en este tiempo, es invaluable.

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 8.



Desde el renacimiento se comenzaron a formar las tendencias individualista y liberal, cuyo triunfo se obtuvo en la revolución francesa. Luego de haberse establecido el sistema individualista y liberal, la estructura de los pueblos cambió de tal modo que la nobleza perdió sus privilegios y los campesinos obtuvieron su liberación, al menos teóricamente, con lo que la nobleza perdió el elemento principal que le daba poder; por otra parte, se eliminaron las barreras que impedían la libertad del trabajo. Los símbolos de los primeros años del siglo XIX fueron: el optimismo, la fe en la justicia, la confianza en un futuro mejor, pues una nueva era se había anunciado a la humanidad. Pero no paso mucho tiempo antes que llegara el desengaño, al encontrarse el trabajador sin protección alguna frente al empresario.

Existió una constante lucha entre la burguesía y el artesano, en la cual la primera siempre triunfó. El artesano, a duras penas lograba distribuir su producción en la ciudad, a diferencia de la burguesía, la cual se extendía a todo el Estado y en ocasiones hasta lograba exportar sus productos a otros países europeos; la técnica, por otra parte, estaba al servicio de la industria y apenas en reducidas proporciones podía llevarse al taller del artesano.

Hubo muchos factores que influyeron en que el mercado local se entregara paulatinamente a la burguesía, entre ellos el hecho que ésta proporcionaba al cliente un producto más barato y listo para satisfacer las necesidades, además lo presentaba al consumidor de una manera atractiva en grandes almacenes y aparadores brillantes, sin mencionar el hecho que utilizó el anuncio como su mejor forma de darse a conocer. A medida que prosperaba la industria se cerraban los pequeños talleres; el artesano fue a buscar ocupación, como uno más, en las fábricas de la burguesía; así se dividieron los hombres de la ciudad en poseedores y desposeídos, en capitalistas y proletarios.

Cuando apareció el proletariado se inició una nueva etapa en la lucha social, en la cual cada una de las clases intentaba apropiarse de los elementos de la producción; y de esta oposición entre proletariado y burguesía, nació el derecho del trabajo, como una



concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza que proporciona la unión, y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social.

El proletariado adquirió poco a poco conciencia que es una clase explotada y pronto se dio cuenta que la igualdad no existe y la libertad es puramente teórica, pues consiste en la facultad ilimitada de venderse al precio que el empresario quiera pagar, precio que es, naturalmente, el menor posible, el mínimo apenas para que el trabajador subsista; ¿Cómo va el trabajador que no tiene más patrimonio que el salario que recibe, salario que apenas basta para cubrir sus necesidades diarias, a luchar contra el empresario? ¿Cómo podrá el trabajador imponer al patrono sus condiciones, si cada día que pasa su miseria es mayor? Y peor aún, las leyes separaban al trabajador de sus compañeros, y no le permitían buscar, entre ellos apoyo para luchar.

Se suponía que en el contrato de trabajo se centralizaba el libre convenio de voluntades, pero era el patrono quien en realidad establecía las condiciones en que se realizaría el trabajo. Se hacía sentir cada vez más la discrepancia entre la teoría y la realidad ya que nunca existió contrato por escrito, lo cual dio pie a los patronos para darlo por concluido a su voluntad y antojo, o bien alterar las condiciones en las que se prestaría el trabajo conforme a sus caprichos; cada vez se exigía a los obreros jornadas más largas y simultáneamente al aumentar el número de los proletarios el salario disminuía. Además como si todo esto no fuese bastante, la justicia dificultaba el avance de las exigencias de los obreros, de tal modo y a tal escala que prácticamente les cerraba sus puertas con procesos extraordinariamente costosos y largos con lo cual se hacía dificultosa una rápida administración de justicia.

Se puede afirmar que las épocas fundamentales en la historia del derecho del trabajo se pueden resumir de la siguiente forma: Surgió este estatuto jurídico en Europa, en el siglo XIX; su nacimiento y evolución estuvieron necesariamente determinados por el pensamiento social, político, económico y jurídico.





Los años primeros del siglo XIX no fueron propicios al nacimiento del derecho del trabajo. El liberalismo económico hizo sentir su fuerza y no permitió modificación alguna en los principios y en las reglas del derecho civil y del derecho penal. Esta época, que en realidad debiera considerarse previa a la formación del derecho del trabajo, corre de la revolución francesa a las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX. En ella aparecieron las primeras medidas de protección a los trabajadores, pero están inspiradas en un criterio más bien asistencial y no integran derechos concretos y exigibles.

Los movimientos revolucionarios de Europa produjeron las primeras reformas a la legislación civil y penal, particularmente en Inglaterra, e iniciaron la formación del auténtico derecho del trabajo. El movimiento de ideas y legislativo ya no habría de detenerse y si bien con gran lentitud, produciría, en la mayor parte de los Estados europeos, instituciones y resultados similares. El pensamiento socialista, en sus diversos matices, es la fuerza lanzada en aquellos años, a la búsqueda del derecho del trabajo.

Los estadistas y legisladores entendieron la necesidad de elaborar un derecho del trabajo, y fue así como se desarrolló su primer brote en Inglaterra en 1824, con la creación de un ordenamiento jurídico, frecuentemente disperso, pero que englobó a la mayor parte de las instituciones que hoy integran el derecho del trabajo. Fue un derecho del trabajo enmarcado dentro del campo del derecho civil y regido, en sus principios fundamentales, por el pensamiento individualista y liberal; por eso es que, y no sin razón, se nombra a aquellas instituciones del derecho del trabajo de corte liberal e individualista. Esta época corre de las revoluciones europeas del siglo XIX a la primera guerra mundial. Naturalmente, no es una época uniforme; el derecho del trabajo evolucionó en función de ideas y hechos variables en el transcurso de los años.

La primera guerra mundial detuvo momentáneamente la evolución del derecho del trabajo, pero fue testigo y provocó dos grandes acontecimientos: Primeramente, la

aparición de la Organización Internacional del Trabajo, creada en la parte XIII del Tratado de Versalles y como consecuencia directa, las primicias del derecho internacional del trabajo. En segundo término, las constituciones de México de 1917 y de Weimar de 1919, que operaron una transformación radical en el estatuto laboral, al elevarlo a la categoría de garantías constitucionales en defensa del trabajador. Las constituciones de México y de Weimar marcan el nacimiento de los derechos sociales del trabajador, paralelos a los derechos individuales del hombre. La primera de estas constituciones ha sido rectora en la evolución legislativa de América; la de Weimar fue el modelo de las constituciones europeas.

Los años comprendidos entre las dos guerras mundiales contienen dos grandes tendencias contradictorias, mismas que habrán de conducir a la segunda guerra mundial: Por una parte, la influencia de la constitución de Weimar y la consolidación de un derecho del trabajo destinado a asegurar al hombre que trabaja un nivel decoroso de vida que, a su vez, le permita cumplir libremente los derechos del ciudadano. Pero por otra parte, con la aparición de los regímenes totalitarios se desarrolló un derecho del trabajo, en cada uno de ellos, contradictorio con el principio de libertad del trabajador, base indispensable del derecho del trabajo y meta por la cual pugnó la clase obrera desde el siglo XIX. Finalmente Francia, obligada por una aguda crisis política, social y económica, buscará una legislación social nueva, inspirada en una decidida intervención del Estado.

La última etapa histórica comprende los años de la segunda postguerra mundial: es difícil una caracterización precisa de esta era, porque vivimos en una época que aun busca la solución a sus problemas, pero nos parece que se pueden señalar unos cuantos rasgos generales: La convicción de que el derecho del trabajo debe respetar y no puede estar en contradicción con los principios de la democracia. En segundo término, el reconocimiento de los derechos del factor trabajo para intervenir en todos los problemas económicos, tanto generales como particulares de las empresas.



Finalmente, continuando con lo que en referencia a este tema escribió el autor Mario de la Cueva en su libro Derecho mexicano del trabajo, y tomando dicho texto como base, se debe saludar el crecimiento de la idea de la seguridad social que es, en términos generales, la universalización de la idea central del derecho del trabajo, aseguramiento de una existencia, presente y futura, que sea digna de la persona humana. Por otra parte, y en armonía con la nueva idea del derecho internacional y con el anhelo de los pueblos de alcanzar una auténtica comunidad internacional, surgirá el propósito, realizado en los estados latinoamericanos, de una declaración internacional de los derechos del trabajo, paso primero para lograr un día una igualdad humana.

Como lo expresa el doctor Sergio Morales en su ponencia incluida dentro del documento denominado Derecho colectivo del trabajo, que fue elaborado como consecuencia del Seminario de actualización Guatemala, octubre-noviembre 2000, este país influenciado por el liberalismo social reconoce en la constitución de 1945, los derechos sociales, entre ellos, el derecho al trabajo en el Artículo 55, por medio del cual se establecía que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación social. La vagancia es punible.

#### 1.4. Principios

En Guatemala se encuentra vigente un código de trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy. Dicho cuerpo normativo fue un salto hacia el futuro de la regulación de trabajo de la Guatemala de los años cuarenta, porque propició el desarrollo social de un país que había estado sumido en un letargo social producido por la represión y el oscurantismo de varios gobiernos.

Como aspecto especial el código de trabajo tiene en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, que en las distintas argumentaciones hechas por las personas quienes interpretan la rama jurídica de



trabajo, plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el derecho del trabajo.

Dado que entre los términos, características y principios no existe sinonimia, vale la pena comentar que la relación características-principios, sólo alcanza aceptación lógica si se parte del criterio formulado por el tratadista chileno Jaime Montalvo Correa, quien refiere: “Esta adjetivación del derecho del trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral.”<sup>7</sup> Expresado en otras palabras, las características ideológicas que refieren los considerandos del código de trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho.

Con base en lo antes referido y otros planteamientos generalmente aceptados, pero principalmente tomando como referencia los considerandos del código de trabajo de Guatemala, entre los principios fundamentales del derecho del trabajo, que inspiran la legislación de trabajo vigente, pueden enumerarse los siguientes:

a) Tutelaridad: Es un principio del derecho del trabajo que pretende compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente. La máxima expresión de este principio, se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que una de las partes, el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimientos equívocos, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad. La tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador, al grado que puede producirse una injusticia, por lo tanto esta protección jurídica preferente será útil para hacer iguales a los desiguales.

---

<sup>7</sup> Echeverría Morataya, **Ob. Cit**; Pág. 16.

b) Derechos mínimos: Consiste en que toda legislación laboral constituye el límite mínimo que un patrono está obligado a otorgar a sus trabajadores, en lo cual se incluyen tanto leyes ordinarias como leyes especiales, tales como pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de trabajo, sentencias y reglamentos interiores de trabajo.

c) Irrenunciabilidad: Conlleva la imposibilidad jurídica en que se encuentran los trabajadores de privarse voluntariamente de los derechos que le otorga la legislación laboral. Este principio además de regularse dentro de los considerandos del código de trabajo vigente, se confirma a través del Artículo 12 del mismo cuerpo legal, puesto que de él se extrae que son nulos y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

d) Superación de derechos mínimos: Las garantías sociales protectoras del trabajador que el derecho del trabajo otorga, están 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.

e) Necesariedad: El derecho del trabajo se separa de la concepción del derecho común que supone que las partes tienen absoluta y libre disposición para perfeccionar un convenio, es decir, limita bastante el principio de autonomía de la voluntad. La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos, ejercida sin límites legales, podría resultar nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo. Por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas de carácter constitucional, tomen como

base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores. No obstante, de nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle.

f) Imperatividad: Este principio hace obligatoria la aplicación de las garantías sociales mínimas entre las partes de la relación jurídica, patronos y trabajadores.

g) Realismo: Consiste en que estudia al individuo en su realidad social y para resolver un caso se basa en la equidad y en la posición económica de las partes. Américo Plá Rodríguez, abordó el principio de la primacía de la realidad y al tomar citas de Mario de la Cueva, distinguió las siguientes ideas: "para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera... además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor".<sup>8</sup>

En este sentido es de hacer notar la importancia suprema que el derecho del trabajo le proporciona al escenario que en el día a día se desarrolla dentro de un centro de trabajo, quitándole cierto peso o valor a lo que se hubiere pactado entre las partes, si en caso esto no concuerda con aquellas circunstancias verdaderas y cotidianas a lo que se puede denominar como realidad.

---

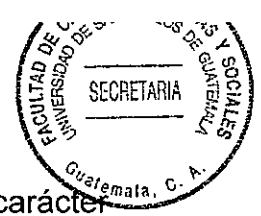
<sup>8</sup> Edith, **D. de trab**, Pág. 5.

h) Objetividad: Es el principio del derecho del trabajo que consiste en su tendencia a resolver los problemas que surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Este principio nos remite a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo y siempre a la observación de los fines de esta rama jurídica.

i) Derecho público: La parte considerativa del código de trabajo dispone que al ocurrir la aplicación del derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Lo anterior viene a calificarlo dentro de la categoría de derecho público, y lo extrae de la clasificación de la rama de derecho privado en cuya aplicación prevalece la voluntad de las partes. Puede aseverarse que en el momento en que el legislador le suministró al derecho del trabajo, la naturaleza de derecho público, enfatizó su propósito para que incluso cuando en su administración no participe directamente el Estado, siempre se produzca en beneficio del interés social o colectivo, que es la finalidad fundamental de todo derecho público.

j) Democrático: Consiste en que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población. Es importante mencionar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben gozar los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos y los trabajadores.

k) Conciliatorio o de armonía social: Según este principio las normas del derecho del trabajo deben inspirarse en ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos dentro del proceso ordinario laboral en el cual luego de contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación; así mismo



dentro el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social, el tribunal de conciliación debe proponer a las partes, los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte.

l) In dubio pro operario: Este principio del derecho del trabajo se encuentra regulado en el Artículo 106 de la constitución y significa que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores. Este además de ser un principio es una regla de interpretación en materia laboral.

### 1.5. Clasificación

Las relaciones de trabajo son de dos tipos, relaciones individuales y relaciones colectivas: las primeras son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios, en tanto las segundas son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de los servicios.

De lo anterior se puede afirmar que el derecho del trabajo se divide en: derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo.

a) El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida. También se puede afirmar que es la suma de derechos del hombre frente al capital, cuya finalidad es proporcionar satisfacción a las necesidades de la naturaleza humana.

De acuerdo con lo que expresa uno de los más reconocidos autores del ramo, el derecho individual de trabajo “se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador





y trabajador, en tanto sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado”.<sup>9</sup>

Estas relaciones suelen tornarse conflictivas y es hasta ahí donde se suele pensar que entra a ser aplicable el derecho del trabajo, pero esto no es del todo cierto, pues esta rama del derecho debe aplicarse aún y cuando la relación laboral no se ha tornado conflictiva, es decir, desde el momento en que se pacta la contratación de una prestación de servicios por parte del empleador y del trabajador, debe respetarse lo que al respecto se ha regulado dentro de la legislación laboral.

b) El derecho colectivo del trabajo regula, estudia y aborda a través de teorías, doctrinas y principios las relaciones colectivas de trabajo. El concepto de relación colectiva de trabajo incorpora el lazo existente entre la organización de patronos o empleadores y la organización de trabajadores. Un punto significativo es aquel que señala que el interés colectivo que identifica al grupo u organización es el verdadero centro medular de una relación colectiva en materia laboral.

A parte de ello, al patrono o empleador le es posible presentarse en forma individual sin que le sea indispensable de actuar por medio de un grupo u organización, como acontece en el caso en que un patrono negocia un pacto colectivo de condiciones de trabajo, a diferencia de los trabajadores quienes obligatoriamente deben actuar mediante una organización, como por ejemplo un sindicato.

Un respetable experto en el tema define al derecho colectivo de trabajo como aquel que “se ocupa de las relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de trabajadores, sindicatos y coaliciones, y la representación de los empleadores, un empleador, grupo de empleadores o cámaras empresariales, y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, en el momento en que presta o no su

---

<sup>9</sup> Franco López, **Ob. Cit;** Pág. 21.

conformidad a lo actuado por las partes, por medio de la homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad”.<sup>10</sup>

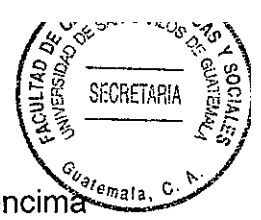
A partir de esta definición aportada cabe analizar la importancia de la organización que puede tener lugar entre los trabajadores ya que es posible aplicarla como un correctivo de la realidad de sometimiento del empleado ante el patrono, y cuya finalidad es obtener una completa equidad, ubicándolos en igualdad para la convenir las condiciones en que se prestará el trabajo. El derecho colectivo del trabajo encamina a la solución pacífica entre ambas partes de la relación laboral, de los conflictos de intereses colectivos y como consecuencia la obtención de un estado de paz social.

En el derecho individual del trabajo el sujeto protegido es el trabajador individualmente considerado, el Estado protege los intereses individuales de los trabajadores a través de la promulgación de leyes que establecen los derechos mínimos e irrenunciables para éstos. De esta forma el Estado trata de evitar que los trabajadores, por necesidad, acepten contratos individuales de trabajo que impliquen abuso por parte del empleador, ya que aunque acepte condiciones de trabajo por debajo del mínimo legal, de todas formas prevalece la ley y se aplica automáticamente.

En contraste, en el derecho colectivo del trabajo se protege a los trabajadores como conjunto y los intereses que se amparan son los propios de dicha colectividad como tal, no los de sus miembros individualmente considerados. Aquí es donde el Estado admite y concede la capacidad de organizarse, instituye las figuras jurídicas que dan potestad tanto a los trabajadores como a los patronos para establecer las normas jurídicas que regularán sus relaciones laborales, verbigracia la negociación colectiva, y erige las herramientas y estructuras para solucionar sus conflictos colectivos como por ejemplo la conciliación y el arbitraje.

---

<sup>10</sup> *Ibid*, Pág. 21.



El derecho colectivo del trabajo, en resumen, protege intereses que están por encima del individuo. El tratadista Santoro Passarelli opina que “el interés colectivo es el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común. No es la suma de intereses individuales, sino su combinación, y es indivisible en el sentido que viene satisfecho, no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad”.<sup>11</sup>

En referencia a la opinión del tratadista citado es importante señalar que el carácter colectivo del interés no guarda relación con la amplitud del grupo, pudiendo tratarse de un grupo reducido; tampoco puede negarse la existencia de un conflicto colectivo por el hecho de que algunos de los miembros del grupo profesional – que no han actuado su pretensión colectiva en un juicio, ni han sometido la satisfacción de su interés a la decisión de otros organismos- prefieran actuar su propia pretensión en un proceso individual.

En el momento en que la controversia nace en relación con la defensa o promoción de un interés colectivo, el conflicto reviste ese carácter, así que dicho interés y dicho conflicto afectan a todos los trabajadores de una empresa, verbigracia la disconformidad en cuanto a la aplicación de su propio convenio colectivo, o a toda una rama profesional, por ejemplo la normativa del trabajo en las minas, o a todos los trabajadores de un país como lo son la libertad sindical y la participación en las empresas.

Al respecto de los conflictos colectivos en materia laboral, el tratadista Joaquin Silguero se pronuncia de la siguiente manera “la trascendencia colectiva de este tipo de conflictos viene dada por dos elementos: el subjetivo, vinculado a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, y se entiende por tal no a la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a

---

<sup>11</sup> Suárez Fernández, Alejandro, **Derecho del trabajo**, Pág. 15.



partir de un elemento de homogeneidad, y el objetivo, que consiste en la presencia de un interés general que es el que se actúa a través del conflicto”.<sup>12</sup>

Al respecto del interés general del que hace mención el tratadista antes mencionado, puede afirmarse que es aquel que trasciende a una dimensión supraindividual, es decir, aquel que afecta y atañe al bienestar de una colectividad vista como tal, y no simplemente a uno o algunos de sus miembros, ni tampoco atiende a las reclamaciones conjuntas pero diferentes, estrictamente personales y de distinta naturaleza de cada integrante del grupo.

Lo anterior confirma la teoría que se sostiene en este trabajo y es que la diferencia entre derecho individual y derecho colectivo del trabajo es el interés que se encuentra protegido en cada una de las categorías.

#### 1.6. Fuentes

A fin de explicar a qué se refiere el término fuentes del derecho, el autor Claude du Pasquier refiere: “El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.”<sup>13</sup>

En base al anterior planteamiento se entiende por fuente en sentido general el origen de algo, el lugar donde nace o se produce algo, el principio, fundamento, origen, causa o la explicación de una cosa; por consiguiente cuando se hace referencia a las fuentes del derecho, se alude al origen de éste, o por expresarlo de otra forma son los actos o hechos pasados de los que deriva la creación, modificación o extinción de normas jurídicas.

---

<sup>12</sup> Gidi, Antonio y Eduardo Ferrer Mac-Gregor, **Procesos colectivos**, Pág. 341.

<sup>13</sup> Echeverría Morataya, **Ob. Cit**; Pág.45.

Existe diversidad de clasificaciones de las fuentes del derecho, pero cada una depende principalmente de la manera en que sus autores perciban la realidad socio-jurídica. En la rama jurídica que se trata dentro del presente trabajo, las fuentes deben buscarse especialmente en los distintos movimientos ideológico-políticos, que se han desarrollado en los pueblos, o en sus diferentes estructuras económico-sociales, a los cuales se deben sumar las influencias del derecho comparado, los convenios y recomendaciones internacionales y los tratados internacionales. En forma generalizada se ha aceptado la siguiente clasificación de las fuentes tradicionales del derecho, la cual se divide en tres grupos:

a) En primer lugar las llamadas fuentes primarias, reales o materiales, forman el elemento generatriz del derecho, constituidas por las causas económicas, sociales, políticas y culturales, existentes en el ámbito temporal de un pueblo determinado.

En palabras de un importante escritor en el medio guatemalteco “Los autores que han escrito sobre este tema, cuando siguen el pensamiento del positivismo lógico, particularmente el de Hans Kelsen, le niegan importancia al estudio de las fuentes reales o materiales del derecho, con el argumento que al menos desde el punto de vista de una ciencia formal como lo es el derecho, no tiene importancia que se estudie el origen sociocultural de la ley.”<sup>14</sup>

A pesar de la postura que se describe en el párrafo que antecede, es importante dejar clara la relevancia que las fuentes reales o materiales han tenido a lo largo de la historia del derecho, como la principal causa de creación de leyes y reglamentos en los países del mundo. Pues debido a numerosos acontecimientos de la vida social, política y cultural por los que ha atravesado un pueblo o nación, se ha logrado reglamentar y normar la conducta de sus habitantes en sus relaciones entre sí y en su relación con el Estado.

---

<sup>14</sup> Villegas Lara, René Arturo, **Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho**, Pág. 49.



Contrariamente a esa teoría de Hans Kelsen, es abundante la literatura jurídica sobre la fuente material del derecho, entendido como tal la realidad social en que se da, tanto en su expresión legal como doctrinaria. Si se pretende explicar el ser del derecho y su teoría del conocimiento, es necesario el análisis del todo social para llegar a conclusiones válidas acerca del origen de las normas jurídicas, y tomar en cuenta que éstas forman parte del hacer social de los individuos.

Una importante teoría que explica claramente el origen de lo jurídico desde la perspectiva de la realidad social es la que expone el profesor Rodolfo Stammler, de la Universidad de Berlín, quien expone: "No hay una sola aspiración jurídica ni una norma en que se condense, que no se halle condicionada históricamente, como producto de una situación dada, y en cuanto a tal sujeta a cambios y mudanzas y condenada a desaparecer en un plazo más o menos largo."<sup>15</sup>

Y es muy acertada su posición, pues conforme la sociedad va cambiando se hace necesario modificar algunas de las normas jurídicas ya creadas, así como también se hace imperativo en muchos casos crear nuevas normas que sustituyan las anteriores por haber quedado éstas últimas obsoletas en cuanto a la realidad que se vive diariamente en una nación determinada.

b) En segundo lugar puede considerarse una categoría de fuentes del derecho que constituyen un soporte orientador de promulgación legislativa, constituido por las fuentes históricas, el derecho comparado, los convenios y recomendaciones internacionales y los tratados internacionales.

El doctor Villegas Lara expone: "Se entiende por fuentes históricas del derecho, todo vestigio, regularmente documental, que nos informa sobre lo que ha sido el régimen jurídico en el pasado, a efecto de encontrarle explicación a las instituciones legales que

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 50.



rigen la conducta de las personas en el presente, aún cuando los documentos no sean expresión de instrumentos estrictamente jurídicos.”<sup>16</sup>

No obstante lo antes indicado, estas fuentes no deben contribuir al conocimiento con el único fin de obtener datos históricos; por el contrario, hay casos en que lo histórico tiene una incidencia real y dinámica para resolver situaciones o conflictos de intereses del presente, cuando se exige una solución a la luz del ordenamiento legal, pues de nada serviría únicamente conocer lo que aconteció en épocas pasadas, si no se halla una aplicación real y de solución a los problemas actuales de los países, regiones, naciones, pueblos, sociedades y principalmente de las personas que los conforman.

Esta idea se encuentra prevista en los Artículos 10 y 15 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, cuando expresa que en casos de falta, obscuridad, ambigüedad o insuficiencia de la ley, para resolver existe obligación recurrir, entre otros parámetros, a la historia fidedigna de la institución. ¿En dónde encontraríamos esa historia a la que alude la ley? En los textos de jurisprudencia o doctrina jurídica, en las exposiciones de motivos de la ley que aplique al caso concreto, o en los diarios de sesiones de la legislatura.

c) En tercer lugar las fuentes formales, que según el sistema jurídico guatemalteco establecen la preeminencia de la ley para ser aplicada a los casos concretos, pero en caso de vaguedad o insuficiencia de la ley permiten a las autoridades judiciales la aplicación de disposiciones que no tienen carácter legislativo, o bien posibilitan el uso de razonamientos que fundamenten la aplicación extensiva, o restrictiva de la ley. Las fuentes formales son: la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.

De acuerdo con el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, son fuentes del derecho, en primer lugar la ley; luego ese mismo Artículo continúa y regula que la jurisprudencia es complementaria

---

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 48.



a la ley, y que la costumbre sólo en defecto de la ley aplicable, o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral y al orden público y que resulte probada. En cuanto a la doctrina el Artículo 147 literal d) de la Ley del Organismo Judicial, establece que en las sentencias se expondrán las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso.

De acuerdo con lo expresado por el doctor Villegas Lara: “El derecho puede presentarse dentro de la realidad social mediante diferentes manifestaciones: costumbres, leyes, jurisprudencia o doctrina legal, doctrina científica y contratos.”<sup>17</sup>

Es factible ampliar esta referencia citada al afirmar que las fuentes formales guardan cierta semejanza o pueden compararse a conductos por los cuales transitan las fuentes reales hasta presentarse dentro de la realidad social como normas jurídicas. Esto significa que sin las fuentes formales no sería posible la aplicación de las fuentes reales y éstas carecerían de todo valor e importancia.

Hay autores que consideran como única fuente formal del derecho a la ley; incluso, se afirma que si la costumbre, el fallo judicial o la doctrina obligan y tienen positividad y vigencia, es porque hay una ley que así lo prevé; de lo contrario no sería posible tomarlas en cuenta.

Entendida la fuente formal como el procedimiento o proceso que se da en la realidad institucional o jurídica, es preciso desarrollar cada una de las que hemos señalado como tales, según lo que informa la doctrina y el derecho guatemalteco:

- La costumbre: Desde una perspectiva estrictamente jurídica, la costumbre consiste en el reconocimiento expreso o tácito del Estado, que a través de sus órganos legislativos, jurisdiccionales o administrativos, da fuerza obligatoria a ciertas formas de comportamiento, las cuales adquieren el carácter de normas jurídicas generales, de

---

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 50.





características similares a las de preceptos legislados. Este concepto concuerda con lo antes expuesto: que la costumbre obliga porque así lo permite una norma del legislador; pero la afirmación anterior no puede resultar del todo cierta, pues la costumbre se da de diferentes formas, las cuales serán expuestas más adelante.

Según la sociología jurídica la costumbre se desarrolla de una manera silenciosa, al grado de convertirse en la fuerza que le da vitalidad a las instituciones jurídicas, para desempeñarse como la única fuente del derecho, un ejemplo de esto se puede observar en países en los que prevalece el derecho formado de modo consuetudinario, como Inglaterra y gran parte de Estados Unidos de América, donde la costumbre tiene notable importancia como fuente del derecho.

En Guatemala hay limitaciones legales para que a la costumbre se le tenga como fuente del derecho, ya que el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial establece que contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario. No obstante lo anterior, el párrafo segundo del Artículo 2 de la misma ley regula que la costumbre sólo regirá en defecto de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral y al orden público y que resulte probada. Cabe entonces formularse la siguiente interrogante ¿Cuál es esta costumbre que la ley permite aplicar? De acuerdo a la doctrina y al seguir la línea que define el doctor Villegas Lara se distinguen tres modalidades de costumbre<sup>18</sup> que se mencionan a continuación:

Secundum legem: Es la costumbre que por su contenido normativo concuerda con lo que la ley regula. Acontece lo anterior en los casos en que el legislador ha llevado a la ley lo que los hombres han realizado por costumbre, de tal forma que ésta viene a integrarla. En el código de comercio de Guatemala y en la legislación laboral, funciona la costumbre como norma reguladora de situaciones concretas, en tanto la ley necesite complementarse. Esta modalidad de costumbre como uso o práctica, complementa a la

---

<sup>18</sup> **Ibid.** Pág. 51.

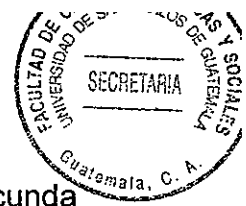
ley pues tiene una finalidad integradora; esto significa que no es contraria a la limitación que establece el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial.

**Praeter Legem:** Esta modalidad de costumbre tiene lugar cuando hay una laguna, omisión o vacío en el texto de la ley. Cumple la función de colmar las lagunas de la ley. A esta costumbre es a la que se refiere la ley del organismo judicial, con la aclaración que su papel no es el mismo en todas las ramas del derecho. Por ejemplo: no podría funcionar en el ámbito penal en donde rige el principio de nullum crimen, nulla poena sine lege: no hay crimen ni pena sin una ley que así lo determine.

Por último, existe la llamada costumbre derogatoria que pretende normar en sentido contrario a lo que la ley establece. Esta costumbre no se permite en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Lo expuesto respecto al tema de las modalidades de la costumbre, con base a lo que escribió el autor René Arturo Villegas Lara en su libro denominado Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho, reviste especial importancia sobre todo debido a que en el medio Guatemalteco algunas personas ven con malos ojos lo que se refiere a la costumbre pues la consideran contraria a la ley, sin tomar en cuenta por falta de conocimiento, que realmente una de las modalidades de la misma consiste en integrar o ser complementaria de la ley y no contrapuesta a ésta; además la costumbre es muy útil en cuanto a los vacíos de ley se refiere.

Regularmente se utiliza el uso como sinónimo de costumbre, por lo que es necesario una pequeña explicación al respecto. El uso es una modalidad de la costumbre, sólo que su presencia se da particularmente en el terreno contractual y más específicamente en la contratación mercantil. No suelen conocerse usos en el derecho de familia, en el derecho de los bienes y otros, aunque sí en el derecho laboral guatemalteco.



El uso pues, se parece a la costumbre y también puede operar como uso que secunda a la ley o para llenar sus omisiones, como en el caso del derecho del trabajo guatemalteco, de conformidad con lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo Decreto Legislativo 1441, pero nunca para derogarla.

Además de su presencia en un campo particular del derecho, otra característica de los usos es que se definen sólo por su repetición, no así por la convicción de las personas, ya que los contratantes podrían eludir su obligatoriedad mediante una manifestación contraria al uso repetido, pues no se considera obligatoria, al contrario de la costumbre que consiste en una práctica reiterada que se realiza en una colectividad, la cual sus miembros consideran obligatoria.

- La legislación: es un proceso reflexivo del organismo competente del Estado a quien esté confiada la función de crear las leyes, llámese éste congreso, parlamento, asamblea u otra denominación que le dé la constitución política de cada país.

El Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial de Guatemala regula lo siguiente: "Artículo 2.- Fuentes del derecho. La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada." De la lectura de esta norma se puede observar que el sistema jurídico guatemalteco se ubica dentro de la tendencia dominante en los países de derecho escrito, en el sentido que la ley es la fuente primaria del derecho.

García Maynes expresa al respecto de la ley como fuente del derecho: "En los países de derecho escrito, la legislación es la más rica e importante de las fuentes formales."<sup>19</sup>

Es preciso remarcar la certeza que dicha opinión reviste, ya que el proceso de legislación se debería realizar en la mayoría de países de una manera sistemática,

---

<sup>19</sup> **Ibid.** Pág. 53.

predeterminada, y preestablecida, de modo que el resultado de dicha legislación produzca normas bien analizadas, que respondan a la realidad social, cultural y política de la nación y ante todo canalizadas hacia el bien común de los pobladores de la misma.

En base a todo lo expuesto, podemos entonces definir la legislación como el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan normas jurídicas de cumplimiento obligatorio y observancia general, que se denominan leyes.

Algunos autores, como por ejemplo Du Pasquier, citado por Villegas Lara, afirman que la ley no es la fuente del derecho, sino un producto de la legislación y que así como la fuente de un río no es el agua que brota del manantial, sino el manantial mismo, la ley no representa el origen, sino el resultado de la actividad legislativa.

A este respecto el autor Lévy-Bruhl expone: “La ley apareció después de la costumbre y esto por dos razones. Primeramente, se dice, ella implica el empleo de la escritura, la cual ha sido inventada en época relativamente reciente de la historia humana, criterio éste que, en verdad, no es muy riguroso. Bien pueden imaginarse normas jurídicas proclamadas oralmente, con el alcance de normas legislativas. Una segunda razón es más exacta e importante: la ley por requerir la existencia de un órgano especializado de elaboración, no aparece en las poblaciones más arcaicas, que viven en un régimen de costumbres tradicionales, ya que la ley supone una división del trabajo, una diferenciación de funciones que estas sociedades no conocen todavía.”<sup>20</sup>

Es muy atinada esta ponencia debido al orden en que se han ido desarrollando los sucesos a través de la historia, es por todos sabido que en los inicios de la raza humana los habitantes de la tierra se regían en sus actos únicamente en base al respeto a las costumbres que había adoptado cada grupo, clan, tribu, etc. Fue hasta más adelante que surgió la ley como reguladora de la conducta humana.

---

<sup>20</sup> **Ibid.**



A partir del hecho que en Guatemala, por designación de la ley, ésta es la fuente del ordenamiento jurídico, se puede afirmar que las fuentes específicas del derecho del trabajo se conforman a través de la estructura siguiente:

- La Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente en su porción referente al trabajo.
- Los convenios internacionales y tratados internacionales y regionales, para lo cual debe tenerse presente lo dispuesto en los Artículos 46 y 102 inciso t) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es oportuno hacer la aclaración que los convenios internacionales provienen de un organismo especializado como es la Organización Internacional del Trabajo, en tanto que los tratados internacionales o regionales provienen de pactos firmados por los Estados entre sí.
- El código de trabajo.
- Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, las sentencias colectivas de trabajo, los contratos colectivos de trabajo, los convenios colectivos de trabajo de toda índole.
- Todas las demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

Debido a los propios principios y atributos del derecho del trabajo, se puede afirmar que éste altera la rigidez jerárquica legal que caracteriza a las demás materias del derecho en las que se observa el principio de supremacía constitucional contenido en el Artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial, de tal manera que el derecho del trabajo cuenta con disposiciones de orden constitucional como la que establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando establece que 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 fija la ley. Al analizar el citado Artículo, se entiende que dicha norma constitucional concede la primicia a la norma más favorable al trabajador, independientemente de la categoría que esa norma tenga, por lo cual se flexibiliza de esta forma el orden jerárquico de la ley, en beneficio del trabajador.

- La Jurisprudencia: también es llamada ciencia del derecho; pero el significado con relación al tema del que se ocupa el presente trabajo, es el de doctrina legal establecida por un tribunal facultado para ello, que en el sistema guatemalteco lo son la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad. En Guatemala existen disposiciones legales que en forma directa le dan a la jurisprudencia o doctrina legal el carácter de fuente de derecho; es decir, de normas que se producen de modo individualizado, pero que, al repetirse, vinculan a la generalidad de los de los destinatarios en casos similares. Entre estas normas tenemos las siguientes:

En la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad el Artículo 43 denominado como doctrina legal, se establece que la interpretación de las normas de la constitución y de otras leyes contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al hacer tres fallos contestes de la misma corte. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad podrá separarse de su propia jurisprudencia, razonando la innovación, la cual no es obligatoria para los otros tribunales, salvo que lleguen a emitirse tres fallos sucesivos contestes en el mismo sentido.

En el último párrafo del Artículo 621 del Código Procesal Civil y Mercantil se encuentra regulado lo que se entiende por doctrina legal, como la reiteración de fallos de casación pronunciados en un mismo sentido, en casos similares, no interrumpidos por otro en contrario y que hayan obtenido el voto favorable de cuatro magistrados por lo menos. El Artículo anterior se complementa con el 627 del mismo Código, en cuyo tercer párrafo se indica que los fallos ininterrumpidos deben ser cinco, deben enunciar un mismo

criterio en casos similares y no estar interrumpidos por otro en contrario. Es importante aclarar que en la rama del derecho que nos ocupa en el presente trabajo, no cabe el recurso de casación por lo que se puede afirmar que en el derecho del trabajo no puede existir doctrina legal de esta forma.

Los Artículos transcritos y comentados, indican que la jurisprudencia en Guatemala, como fuente de derecho, sólo se produce en los tribunales que ocupan la cúspide de la jerarquía de los tribunales: la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad en sus respectivas competencias. En los tribunales menores: salas de la corte de apelaciones, tribunales de primera instancia y de paz, no se produce jurisprudencia con carácter de doctrina legal.

En los países del Common Law –Estados Unidos e Inglaterra- sucede lo contrario, pues el precedente puede hacerse valer aun cuando no se haya producido en la Corte Suprema. En el derecho anglosajón, pues, el juez crea preceptos de eficacia normativa, con la misma certeza y seguridad que proporciona la función del organismo legislador. Lo anterior ha permitido afirmar que en Estados Unidos gobiernan los jueces, por el valor y la trascendencia que tienen sus resoluciones. El precedente puede alegarse y el juez decide si lo toma en cuenta para resolver; o se aparta del mismo.

En Guatemala sería saludable revisar el papel que la ley le asigna a la jurisprudencia como fuente del derecho. ¿Cuántos fallos valiosos en los tribunales inferiores a la Corte Suprema de Justicia, se quedan en el olvido o en el archivo del abogado litigante? Un estudio posterior y específico sobre el tema podría aclarar más la necesidad de reubicar a la jurisprudencia como fuente de singular importancia en la generación del derecho, y así abandonar el carácter complementario que en la actualidad se le asigna.

- La doctrina científica como fuente del derecho: El origen de la doctrina científica se puede encontrar al remontarse a la antigüedad del derecho romano, en el que las opiniones de los jurisconsultos, a quienes se les conocía como prudentes, por ser



sabios en el arte de comprender el derecho, eran escuchadas con carácter normativo, por orden de los mismos emperadores. La doctrina científica se diferencia de la doctrina legal, en el sentido que no la produce un juez, sino un jurisconsulto o cultivador de la ciencia jurídica.

Se puede afirmar que toda norma contenida en una ley es consecuencia directa o indirecta de la labor de los científicos del derecho. La misma comprensión de la ley deja de ser completa si se desconocen doctrinariamente las instituciones; por ejemplo: la ley al acudir a la equidad y los principios generales del derecho, implica saber lo que se entiende por equidad o la existencia y significado de un principio jurídico, conceptos que únicamente los puede informar la doctrina científica, la cual puede complementar la creación e interpretación de la ley, ante todo en momentos en los cuales se hace indispensable aclarar pasajes oscuros o ambiguos.

El único caso que se conoce en el derecho guatemalteco, referido a tomar en cuenta la doctrina científica para dictar una resolución, es el Artículo 143 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, ya que a la par de la jurisprudencia, llamada también doctrina legal, es viable traer a cuenta elementos doctrinarios, o sea la doctrina científica.

- El contrato como fuente del derecho: El Artículo 1517 del Código Civil de Guatemala dispone que hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación. Al contrato suele ubicársele dentro de las fuentes formales del derecho. Las personas celebran diversos tipos de contratos en donde se fijan obligaciones y derechos ya establecidos en la ley o bien concebidos al amparo de la autonomía de la voluntad de los contratantes, pero el contrato en general contiene normas obligatorias únicamente para quienes lo celebran, esto significa que sus normas no son de observancia general, de modo que es fuente de derecho sólo entre las partes contratantes.





“Otra cosa sucede con los llamados contratos-regla o actos-regla, en los que se establecen normas de carácter general para quienes, sin ser partes en la celebración original del negocio, se adhieren posteriormente a él y se constituyen en sujetos de los derechos y obligaciones que el contrato genera. Éste es el caso del pacto colectivo de condiciones de trabajo en el derecho laboral, del contrato de sociedad en el derecho mercantil o de los estatutos de una asociación en el derecho civil, pues si un trabajador, un socio o un asociado ingresan posteriormente al sindicato, a la sociedad o a la asociación, sin haber participado en el negocio original, su situación se afecta por el contrato-regla.”<sup>21</sup>

Éstos contratos-regla a que se refiere el párrafo que antecede, crean situaciones jurídicas generales, es decir, que la totalidad de sujetos sobre quienes produce efectos, deben acogerse a lo que en ellos se encuentra establecido. Un buen ejemplo es el que se menciona en el párrafo indicado, referente al pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual tiene efectos sobre la totalidad de trabajadores de la empresa, aun sobre aquellos que no son parte del sindicato que suscribió dicho pacto, y todavía va más allá pues también afecta a los trabajadores que inician su relación laboral con ese patrono después de haberse suscrito el pacto.

### 1.7. Interpretación

El término interpretación de la ley se puede definir como una actividad mental por medio de la cual se busca descubrir el sentido o espíritu de una norma y asignarle significado. No se puede interpretar una norma de manera arbitraria, pues de esa forma existirían tantas interpretaciones como personas en el mundo y cada quien buscaría la interpretación que más le convenga a sus intereses y según su propio criterio, y así provocar inseguridad jurídica ya que la ley debe tener un único significado para todas las personas. Para interpretar correctamente la ley se deben respetar las estrictas

---

<sup>21</sup> *Ibid.* Pág. 63.



reglas técnico-jurídicas de interpretación que se encuentran reguladas en la propia ley se pueden enumerar para el caso del derecho del trabajo, de la siguiente manera:

a) Regla general: Esta regla se refiere a la forma en que deben interpretarse todas las leyes en materia de trabajo. El contenido de esta regla se obtiene al integrar los Artículos 17 del Código de Trabajo y 10 de la Ley del Organismo Judicial. La mayor parte de estudiosos del derecho laboral creen que el Artículo 17 del Código de Trabajo permite interpretar las leyes de trabajo asignándoles un contenido siempre a favor de los trabajadores, cuando establece que para los efectos de interpretar dicho código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. Sin embargo, esta apreciación es incorrecta. Lo que establece esta norma es la obligación de que al interpretar una norma laboral se debe tomar en cuenta el interés de los trabajadores, en el entendido que dicho interés se refiere el bien social tutelado en cada norma jurídica, por ejemplo: la igualdad en cuanto a sexo, raza, etnia y estado civil, la estabilidad laboral de la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia, seguridad, salud, etcétera.

Una apreciación incorrecta de lo que se entiende por interés de los trabajadores, dentro del marco del Artículo 17 del Código de Trabajo, ha sido considerar por tal interés al contenido de la pretensión de una persona en un caso concreto. La obligación de tomar en cuenta el interés de los trabajadores no significa que solamente se debe tomar en cuenta ese interés para interpretar una ley de trabajo, ya que para interpretar cualquier ley de trabajo se deben considerar o tomar en cuenta otros elementos o factores que se encuentran regulados en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial:

- El sentido propio de las palabras: las palabras que componen una norma laboral no significan lo que cada persona considere que estipula, pues de acuerdo con lo que regula el Artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial, significan lo que el diccionario de la Real Academia Española establece.



- El contexto en que se utiliza cada palabra: por contexto se entiende la función que ejerce una palabra dentro de la frase u oración, ya que una misma palabra puede tener varios significados según el contexto.
- La armonía con las disposiciones constitucionales: esta se refiere a que se debe respetar el principio de supremacía constitucional.

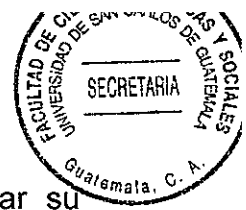
Entonces la regla general de interpretación de la leyes laborales se integra de la siguiente manera: "la interpretación de cualquier ley de trabajo se realizará al poner especial atención: al sentido literal de sus palabras, el contexto en donde se usa dicha palabra, la armonía con la Constitución Política de la República de Guatemala y tomando en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social."<sup>22</sup>.

Como se puede observar en el párrafo que precede, debe hacerse una integración de las normas jurídicas que abordan el tema de la interpretación de las leyes laborales, para poder llegar a una conclusión exacta acerca de ello. Es difícil eliminar el erróneo pensamiento común y bastante popular que afirma que toda ley laboral debe interpretarse siempre y sin excepción alguna a favor del trabajador, pues si bien es cierto éste se encuentra en una situación de desigualdad frente al patrono, pero también es cierto que la ley debe ser objetiva y no puede ideologizarse ciegamente solo a favor de una de las partes, pues en cada caso particular existen elementos que deben ser cuidadosamente abordados.

b) Regla en caso de duda: Esta regla se basa en la integración del segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 16 del Código de Trabajo, pues en ambos se regula lo referente a conflictos de leyes o antinomias.

---

<sup>22</sup> Argueta Ramírez, Alejandro, **Guías de estudio derecho individual del trabajo material de apoyo**. Pág.6.



En ciertos casos el contenido de una norma resulta oscuro y es difícil hallar su verdadero significado, en otros casos una misma cuestión es regulada por dos o más normas jurídicas que están vigentes simultáneamente pero que producen resultados diferentes; en ambas circunstancias la solución es la aplicación del principio in dubio pro operario contenido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es preciso establecer cuidadosamente el contenido de esta significativa disposición constitucional, la cual se aplica únicamente cuando el contenido de la norma que se va a interpretar presente duda y que dicha duda consista en la interpretación o significado del texto de la norma y el alcance o ámbito temporal, personal y espacial de aplicación de la norma; solo en estos casos se atiende siempre a la condición más favorable para el trabajador. El Artículo 16 del Código de Trabajo es expresión de este principio y consiste en que frente a cualquier ley de otra materia, prevalecen las leyes de trabajo y previsión social.

c) Regla en caso de vacío legal: Existen situaciones donde el caso concreto no se encuentra previsto en ninguna norma del código de trabajo ni en otra ley de trabajo o previsión social. En este caso es preciso realizar una integración de leyes la cual debe realizarse al poner atención a los siguientes factores regulados en el Artículo 15 del Código de Trabajo, y en el siguiente orden:

- Primero: el caso tiene que resolverse a partir de los principios del derecho del trabajo, los cuales ya han sido presentados y desarrollados dentro del presente trabajo.

- Segundo: la integración que se realice tiene que tomar en cuenta la equidad y si existen, la costumbre y el uso local. Puede concebirse a la equidad, como la parte que en el razonamiento de un caso concreto trata de suavizar la rigidez legal, porque la equidad persigue un equilibrio ahí donde la generalidad de la ley puede crear una injusticia.

En cuanto a la costumbre, tal como se expuso en el presente trabajo cuando se trató el tema de las fuentes del derecho, ésta es una práctica implantada en una colectividad y considerada por ésta, como jurídicamente obligatoria. La diferencia entre los usos y la costumbre es que en aquellos no opera la obligatoriedad que sí opera en ésta última; en los usos no existe acatamiento total de las partes a que se efectúen, a pesar de ello, en lo que se relaciona con el derecho del trabajo, es absolutamente admitido y de práctica ya conocida en el medio guatemalteco, que el empleo de beneficios por sobre lo que establece la ley crea precedentes. Por lo anterior se puede afirmar que en el derecho del trabajo guatemalteco, el uso va a estar representado por aquellos precedentes modificatorios del derecho escrito que se den con anuencia de las partes y nunca en detrimento de los derechos que la ley le otorga al trabajador.

- Tercero: se tienen que tomar en cuenta los principios y el texto del derecho común o también llamado derecho civil. Con esta base se puede afirmar que sí es posible aplicar el derecho civil dentro de un caso laboral, siempre se respete este orden de integración. “Según García Maynes los principios generales del derecho son concebidos como un conjunto de ideales de razón y justicia que el legislador ha de tener presente en todo caso. De ello se infiere que pueden servir para complementar la expresión de un pensamiento.”<sup>23</sup>

Es innegable la importancia que el autor antes indicado le otorga a los principios generales del derecho, y no es para menos pues éstos pueden concebirse como los dictados o pautas de la razón del legislador, que han sido aceptados legalmente como fundamento o cimiento inmediato de las disposiciones de la ley, son fórmulas que se han ido recopilando a lo largo de la historia del derecho y que han ganado el respeto generalizado de los pueblos, y todo esto los hace tan relevantes a la hora de interpretar una norma que se aplicará a un caso concreto.

---

<sup>23</sup> Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, Pág.53.



Los principios de derecho común no siempre aparecen regulados en forma expresa, a veces se hallan inmersos en las normas, pero en la mayoría de casos es incuestionable la procedencia de su aplicación debido a que éstos guardan estrecha relación con los fines del derecho.

A manera de ilustración se citan los siguientes principios del derecho común: El interés social prevalece sobre el interés particular; las disposiciones especiales de las leyes, prevalecen sobre las disposiciones generales; la mala aplicación de la ley no crea precedentes; las deficiencias de las leyes comunes se suplirán por lo preceptuado en la ley del organismo judicial.

En cuanto a la integración del derecho del trabajo con las leyes de derecho común deben tenerse en cuenta todas aquellas que puedan tener aplicabilidad a las situaciones devinientes de asuntos de trabajo.

En materia procesal laboral la supletoriedad tampoco puede ser arbitraria, debe realizarse según rigurosas reglas que se encuentran establecidas en los Artículos 326 y 287 del Código de Trabajo. Los requisitos para que sea posible la aplicación supletoria de las normas del código procesal civil y mercantil y ley del organismo judicial al derecho procesal laboral son los siguientes: a) que exista vacío o laguna legal; b) que exista correspondencia con los principios procesales del derecho del trabajo; c) que se utilice la analogía como método de aplicación supletoria; d) la aplicación supletoria debe tener por objeto la efectiva organización de los tribunales de trabajo y previsión social y que éstos, en caso de omisión de procedimientos, puedan dictar con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

## 1.8. Sujetos

Dentro del área del derecho individual del trabajo, únicamente tienen cabida como partes: el trabajador y el patrono, y en cuanto a trabajador solo aquel trabajador con

relación de dependencia, tal y como lo contemplan los Artículos 3 y 18 del Código de Trabajo.

a) Trabajador: El código de trabajo establece que trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. De acuerdo con el Artículo 18 del mismo cuerpo legal, uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la dependencia continuada, esto significa que el trabajador subordinado es el que tiene relación de dependencia. En otras palabras el trabajador es la persona física que presta a una persona individual o a una persona jurídica, un trabajo personal subordinado.

b) Patrono: Al respecto del patrono, el código de trabajo regula que es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. De ahí se puede formular una definición de patrono como la persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El término patrono proviene del término patrón que generalmente ha sido definido como aquel que ejerce una función principal y en la actualidad es más usado para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores. Puede afirmarse que existe sinonimia entre los términos patrono, patrón y empleador.

Para efectos de determinar el ámbito de aplicación del código de trabajo que fundamentalmente es la base legal del derecho del trabajo, es oportuno destacar la importancia del párrafo segundo del Artículo 2 del cuerpo legal citado, el cual regula que el código de trabajo no se aplica a las instituciones estatales, lo cual es acorde con lo que regula el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

No obstante lo anterior, en cuanto a que las partes del derecho individual del trabajo son únicamente el trabajador y el patrono, en el código de trabajo se encuentra



regulado lo relativo a los llamados por la doctrina auxiliares del patrono, se entiende como tales a aquellas personas que en base a una investidura otorgada por el patrono, ejercen actividades que competen a éste, ya sea en representación del patrono en cuyo caso son representantes del patrono según el Artículo 4 del Código de Trabajo, o realizan actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios de acuerdo con el Artículo 5 del Código de Trabajo.

El código de trabajo clasifica a los representantes patronales en tres clases, de acuerdo a la actividad que realicen para el patrono, los cuales de acuerdo al Artículo 351 del mismo cuerpo normativo son los siguientes:

- Cargos de dirección: aquellos ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio, en cuyo desempeño se dictan resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma, con el objetivo de conducir al personal de la mejor manera, de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en la mejor forma.
- Cargos de representación: son ejercidos por el personal que además de tener mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar, implica alta jerarquía o dignidad y traen consigo la actuación de la voluntad del patrono o la delegación de funciones que en principio corresponden al mismo, en el entendido que éste tiene una firme convicción que aquel representará los intereses de la empresa como algo propio.
- Cargos de confianza: generalmente pueden considerarse en estos puestos a las personas que asesoran la actividad del patrono, aquellos que poseen idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la empresa, y ejercen ya sea una función fiscalizadora de las labores del resto del personal, o bien quien sin realizar labores de una gran calificación realiza funciones específicas que sólo interesan al patrono.





En cuanto a los intermediarios, cabe comentar que se denomina así a aquella persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Esta figura ha sido muy conocida en el agro guatemalteco, en que se realizan labores temporales.

Sin embargo, podría existir la figura de un intermediario en otras labores como la construcción u otra labor que fuera temporal. “No obstante, si la persona que contrata los servicios de uno o más trabajadores para realizar una obra o prestar un servicio a otro, trabaja con equipo y capital propio, este no es un intermediario sino que es un contratista, quien tiene la calidad de un patrono, como sucede a menudo con las empresas que prestan servicios de conserjería, de limpieza, de seguridad a empresas de mayor tamaño, en que no quieren crear nuevas plazas.”<sup>24</sup>

Es muy acertada la diferenciación realizada en el párrafo que precede, sin embargo, es aceptable pensar que las obras o servicios ejecutados por el contratista son conexos con la actividad propia del contratante cuando están íntimamente vinculados y revisten carácter permanente, es decir, que cuando un contratista realiza habitualmente servicios para un contratante, en un volumen que constituye su mayor fuente de lucro, pueden presumirse dichos servicios inherentes con la actividad del contratante. Por tal motivo se debe poner cuidado al momento de analizar estos casos en la realidad.

---

<sup>24</sup> Echeverría Morataya, **Ob. Cit**; Pág.67.



## CAPÍTULO II

### 2. Derecho colectivo del trabajo

#### 2.1. Definición

El derecho colectivo del trabajo “es la parte del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, a la negociación colectiva –convenios colectivos- y a los conflictos colectivos de trabajo”.<sup>25</sup>

Es bastante acertada la definición expuesta, sin embargo, deja fuera lo relativo a los mecanismos de defensa con los que cuentan las partes para hacer valer sus intereses como lo son la huelga y el paro, los cuales son una porción substancial de esta parte del derecho del trabajo.

Es importante comprender que el concepto organización, no se refiere necesariamente a la existencia de un sindicato pues en el derecho colectivo del trabajo de acuerdo con el Artículo 10 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo el concepto organización comprende cualquier agrupación que los trabajadores o empleadores deseen crear, con personalidad jurídica como el sindicato o sin ésta como la coalición; también es importante aclarar que existen varias formas de negociación colectiva, por lo que al adecuar la definición anterior a la normativa laboral guatemalteca se puede definir entonces al derecho colectivo del trabajo como la parte del derecho del trabajo a través de la cual se estudian las formas de organización colectiva de trabajo, los mecanismos de negociación colectiva de trabajo, los procedimientos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social y los mecanismos de autodefensa de los derechos.

---

<sup>25</sup> Grisolia, Julio Armando, **Derecho del trabajo y la seguridad social**, Pág.1543.



A continuación se hace mención de las siguientes definiciones del derecho colectivo del trabajo, expresadas por importantes autores: “Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos o intereses, Cabanellas. Conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías, M. López Larrave.”<sup>26</sup>

Lo más trascendental en las definiciones que anteceden pareciera ser la pluralidad de sujetos que intervienen, pero existe un elemento aún mayor en cuanto a esta parte del derecho del trabajo atañe, y éste se condensa básicamente en la finalidad que se busca, en ese interés que concierne no solo a los miembros del sindicato de que se trate, sino también a aquellos otros trabajadores o empleadores no sindicalizados, y yendo más allá, también a aquellos trabajadores que aún no laboran para la empresa en cuestión al momento de aplicar alguna de las figuras del derecho colectivo de trabajo, que más adelante se expondrán.

Los principios esenciales del derecho colectivo del trabajo surgen de distintos convenios de la OIT y de la legislación guatemalteca, de entre los cuales cabe destacar: la subsidiariedad, la libertad sindical, la democracia sindical, la autonomía colectiva, la solidaridad, la cooperación y la justicia.

La doctrina relativa al derecho del trabajo se ha pronunciado respecto a algunas características del derecho del trabajo que se exteriorizan en: a) La presencia del conflicto en las relaciones laborales; b) La dimensión colectiva del conflicto laboral; c)

---

<sup>26</sup> Argueta Ramírez, **Ob. Cit**; Pág.4.



La importancia medular de la negociación; d) La diversidad y potestades de los operadores jurídicos.

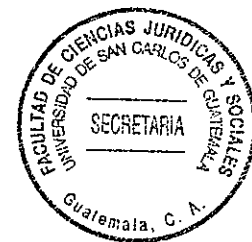
## 2.2. Contenido

El derecho colectivo del trabajo en Guatemala se ocupa esencialmente de:

- Las formas de organización colectiva de trabajo: dentro de las cuales se incluyen los sindicatos, los consejos permanentes o comités ad hoc y los grupos coaligados o de delegados.
- Los mecanismos de negociación colectiva de trabajo: son el medio que permite superar los derechos mínimos irrenunciables reconocidos por la ley, dentro de los cuales están incluidos los contratos colectivos de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.
- Los procedimientos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social: los cuales son el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje.
- Los mecanismos de autodefensa de los derechos de trabajo: los cuales se refieren específicamente a la huelga y el paro.

## 2.3. Sujetos

Al igual que en el derecho individual del trabajo, en el derecho colectivo del trabajo los sujetos o partes continúan siendo el trabajador y el patrono, pero en esta parte del derecho del trabajo el empleador puede actuar en forma individual sin necesidad de presentarse a través de un grupo u organización, como ocurre cuando un patrono negocia un pacto colectivo de condiciones de trabajo, a diferencia de los trabajadores quienes necesariamente deben actuar por medio de una organización.



## 2.4. Formas de organización colectiva de trabajo

a) Sindicato: Es una forma de organización colectiva de carácter permanente y personalidad jurídica propia, mediante la cual un grupo de trabajadores o de patronos se unen con el fin exclusivo de proteger, desarrollar, mejorar y estudiar sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

El Estado al tomar en cuenta que un trabajador, individualmente considerado, se encuentra en una situación de desigualdad frente al empleador, reconoce el derecho de organización de los trabajadores para que éstos formen las agrupaciones que les permitan nivelar o equilibrar sus fuerzas con las del empleador y así lograr presentarse en un plano de mayor igualdad. Ver Anexo A, en el que se presenta un esquema de los pasos que se deben seguir para la constitución e inscripción de un sindicato en Guatemala.

Estas asociaciones muestran las características siguientes: a) son permanentes: debido a que tienen disposición de continuidad en el tiempo al consolidar su desarrollo; b) son voluntarias: pues su subsistencia obedece a la voluntad de sus integrantes; c) no son lucrativas: ya que no tienen como fin la obtención de utilidades para repartir entre sus integrantes; d) no son paritarias en su organización: porque están estructuradas conforme jerarquías internas, con órganos de conducción y resolución que ejercen la autoridad y el poder disciplinario; e) son independientes: pues son creadas, gobernadas y administradas sin injerencia del Estado ni de los empleadores, en el caso de los sindicatos de trabajadores; aunque sí se encuentran sujetas a la fiscalización estatal respecto de la legitimidad de su funcionamiento, ya que deben respetar el régimen jurídico del país.

A partir de su origen y a lo largo de su dificultoso avance, el sindicalismo se ha mantenido en busca de herramientas a nivel nacional e internacional con el único objetivo de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer sus luchas



por la justicia social, además ha definido acciones eficientes en diversos momentos de la historia.

En Guatemala durante el etapa de 1944 a 1954, el movimiento sindical alcanzó uno de sus más esplendorosos períodos, exento de los paradigmas filosóficos que pudieran existir, es aquí cuando la ideología que influye la mente del mundo obrero en cuanto a sus principios, propósitos y aspiraciones, consigue su mayor realización, y es el momento propicio en que las corrientes ideológicas del sindicalismo se sintetizan, por el progreso de una nueva dirección política y la instauración de un patrón económico con probabilidades altas de avance.

El derecho de la libertad sindical en términos generales, tiene una estructura compleja, pues se refiere a un derecho que tiene componentes subjetivos de carácter individual y colectivo. Asimismo el derecho a la libertad sindical, se integra con un elemento dinámico, pues la acción del sujeto titular del derecho es un componente fundamental. En base a lo referido, se ha expuesto que existe un elemento estático y un elemento dinámico para conceptualizar este derecho. El elemento estático se refiere a la facultad que posee el individuo para organizarse colectivamente, y de afiliarse a las organizaciones existentes, ya sean sindicatos, federaciones, confederaciones, uniones o coaliciones. El elemento dinámico por su parte, se concreta a la acción gremial que tiene como objetivo primordial tutelar los intereses profesionales de los trabajadores.

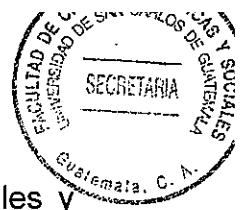
Distintos autores han opinado que el concepto de libertad sindical, se refiere a la combinación de acciones elementales para proteger y promover efectivamente los intereses de los trabajadores en un ambiente de respeto al ordenamiento jurídico. Finalmente puede entonces afirmarse que estos dos elementos, tanto el estático como el dinámico, son la estructura jurídica de la libertad sindical. La libertad sindical, se originó como un elemento para proteger, facilitar y defender frente al patrono, frente al Estado y frente a otras probables agresiones, la libre formación de sindicatos y el libre desarrollo de la actividad sindical.



El reconocimiento que las constituciones nacionales han hecho de la libertad sindical, es un hecho político y jurídico que reafirma la importancia del derecho que se reconoce; dicho reconocimiento conserva efectos que ratifican muchas de las nociones que ya se han expuesto y que en la práctica pueden materializarse de la siguiente manera:

- A toda persona le asiste este derecho;
- En el ámbito laboral no hay impedimento para la constitución de organizaciones asociativas de cualquier clase;
- Existen dos derechos implícitos y necesarios para el eficaz ejercicio de la actividad sindical, la negociación colectiva y la huelga;
- No puede declararse ilícita por acto administrativo una organización asociativa laboral, únicamente la ley podría ser el instrumento jurídico legitimado para realizar dicha declaración, y en el caso que exista fundamento para sustentar que dicha norma no responde al interés general cabe ejercer la acción de inconstitucionalidad en contra de la misma;
- La regulación de la libertad sindical por parte del Estado, está sujeta a ciertas limitaciones. Solo la ley puede reglamentarla y la reglamentación no puede ser tal, que derive de ella la derogación o inaplicabilidad del derecho;
- El orden jurídico interno, debe establecer mecanismos y herramientas para la defensa y avance efectivo de la libertad sindical;
- Es indiscutible la relación del derecho de libertad sindical con los demás derechos civiles y políticos fundamentales, en efecto, los derechos sindicales carecen





plenamente de significación y validez, si no coexisten con los derechos civiles y políticos fundamentales.

b) Consejo permanente o comité ad hoc: Es una forma de organización colectiva de trabajo mediante la cual un grupo de trabajadores, compuesto por no más de tres miembros, se unen de forma temporal para resolver con el empleador un conflicto de poca trascendencia, en Guatemala se encuentra regulado en el Artículo 374 del Código de Trabajo. Cada vez que se forme un comité ad hoc sus miembros lo deben informar a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los 5 días siguientes a su nombramiento.

c) Grupo coaligado: Es una forma de organización colectiva de trabajo mediante la cual un grupo de trabajadores, compuesto por tres delegados, se unen de forma temporal para resolver con el empleador una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, en Guatemala se encuentra regulado en el Artículo 377 del Código de Trabajo.

Actualmente en Guatemala se han formado las llamadas asociaciones solidaristas, que consisten en sociedades civiles constituidas por trabajadores y patronos y tienen por objeto desarrollar proyectos a favor de los trabajadores, pero las mismas no se encuentran reguladas en la ley y se ha considerado por muchos como un mecanismo utilizado por el patrono para limitar el derecho de libertad sindical.

## 2.5. Mecanismos de negociación colectiva de trabajo

El propósito del Estado de Guatemala al fijar los derechos mínimos irrenunciables para los trabajadores a través de la ley, es el de proteger al trabajador individualmente considerado; pero el mismo Estado también fomenta la negociación colectiva para que la autonomía colectiva de la voluntad de las partes supere los derechos mínimos a través de los instrumentos de normación colectiva, con el propósito de proteger a la clase social de los trabajadores y asegurar una mayor productividad de la empresa.



Se ha llegado a afirmar que la negociación colectiva constituye la principal razón del derecho de libertad sindical. "Define Von Potobsky la negociación colectiva como un método efectivo para determinar los salarios y las condiciones de trabajo, reglamentar las relaciones individuales entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones colectivas entre empleadores o sus organizaciones y los sindicatos, en un nivel superior."<sup>27</sup>

La definición provista por el autor mencionado reviste gran importancia en cuanto a los objetivos que persigue la negociación colectiva, pues la negociación colectiva por una parte, actúa en función de establecer las remuneraciones y las condiciones en que se prestaran los servicios de aquellos empleados a los cuales se aplica un acuerdo que se ha conseguido a través de negociaciones entre dos partes que han procedido de de manera independiente, voluntaria y libre. Por otra parte hace posible que patronos y empleados concreten mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

Los mecanismos de negociación colectiva de trabajo que la ley reconoce son los siguientes:

a) Contrato colectivo de trabajo: Al tomar como base lo regulado por el Artículo 38 del Código de Trabajo, se puede definir al contrato colectivo de trabajo como el vínculo económico-jurídico por virtud del cual uno o varios sindicatos de trabajadores se comprometen ante uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, 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.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, a diferencia del contrato individual de trabajo que puede ser en forma verbal. Se puede afirmar que el

---

<sup>27</sup> Martínez Vivot, Julio J., **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Pág.538.

propósito de esta institución es facilitar la ocupación remunerada de los trabajadores que se encuentran afiliados a una organización sindical. Para el contrato colectivo de trabajo el elemento fundamental es la prestación de un servicio, lo cual constituye su diferencia con el pacto colectivo, que tiene como propósito fundamental reglamentar las condiciones de trabajo.

En contraste a la legislación guatemalteca, el derecho español regula de manera muy diferente lo relativo a la remuneración de los trabajadores dentro de un contrato colectivo de trabajo, pues en ese país se considera que “el contrato de grupo es un contrato común de trabajo, cuya peculiaridad es la dimensión plural de una de las partes; de aquí que el empresario sólo ostente derechos y deberes respecto al grupo considerado en su totalidad, y no respecto de cada uno de los componentes del grupo”;<sup>28</sup> inclusive es ampliamente sabido que en ese país, conocido como la península ibérica, el patrono desembolsa el salario al jefe de grupo, quien se encarga de entregarlo a sus integrantes.

De acuerdo con la forma de remuneración indicada en el párrafo que antecede, el trabajador queda desprotegido como persona individualmente considerada, que tiene necesidades y particularidades distintas a las de los demás trabajadores que conforman el grupo, y que en el momento en que se le violente alguno de sus derechos, no podría accionar individualmente para resarcirlo, sino que tendría que avocarse a todo el grupo para que éste se organice y así promover alguna acción para la reivindicación del trabajador a quien se le menoscabó en sus derechos.

b) Pacto colectivo de condiciones de trabajo: En palabras de Cabanellas el pacto colectivo de condiciones de trabajo “es un convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa de toda una profesión, con respecto a uno o más empresarios, en un lugar o por tiempo determinados”.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Fernández Marcos, Leodegario, **Derecho individual de trabajo**, Pág.25.

<sup>29</sup> Argueta Ramírez, Alejandro, **Guías de estudio derecho colectivo de trabajo**, Pág.56.



Partiendo de esta definición se puede afirmar que el objetivo principal del pacto colectivo de condiciones de trabajo es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en la relación laboral, con lo cual se alcanza la capacidad de resolver importantes cuestiones de índole económico-social, alienta el progreso, la paz social y la estabilidad e impulsa el desarrollo económico del centro de trabajo y de las partes de la relación laboral.

La causa que dio origen a la necesidad de los pactos colectivos fue el plano de desigualdad con la que todo trabajador se enfrenta cuando se trata de definir con el patrono la remuneración y las obligaciones en un contrato individual de trabajo.

A través de este mecanismo de negociación colectiva, se pretende definir formatos de contratación aplicables a todos los trabajadores, con el objetivo que en los contratos presentes y futuros se respeten las condiciones pactadas entre el empleador y el sindicato que lo suscriben. La definición de pacto colectivo de condiciones de trabajo que nos da la ley, específicamente el Artículo 49 del Código de Trabajo es la siguiente: 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.

Es importante puntualizar que la misma ley establece que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional, esto significa que a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

El derecho del trabajo tiene una característica peculiar y es el beneficio del que gozan los protagonistas de la relación laboral, tanto el patrono como el trabajador, de acordar voluntariamente las condiciones en las que se llevará a cabo el trabajo; esto se refiere a

la llamada autonomía de la voluntad colectiva o privada y que en su enunciación tradicional formula el hecho de autorregulación de intereses entre partes opuestas.

En este sentido cuando se habla de ello estrictamente en el ámbito de trabajo, se refiere a lo que se ha denominado ley de grupo, que consiste en la producción de normas particulares que conservan simultáneamente las representaciones tanto de los patronos como de los trabajadores. En base a lo anterior se puede afirmar que se ha abandonado la tradicional teoría del monismo jurídico, que aseveraba la exclusividad del Estado de producir normas jurídicas.

c) Reglamento interior de trabajo: Es un conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Una de las características de este instrumento de formación colectiva es la publicidad obligatoria tanto antes de su vigencia como posteriormente. El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.



## 2.6. Procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico-social

a) Arreglo directo: Es un procedimiento de resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social cuyo objeto es la resolución de diferencias surgidas entre patronos y trabajadores, en la cual se plantean quejas o solicitudes por parte de los trabajadores en forma verbal o escrita, quienes deben actuar para este caso a través de un comité ad hoc, no obstante lo anterior, es posible la participación de amigables componedores. El arreglo que se logre debe constar en acta, de la cual se debe hacer llegar copia auténtica a la Inspección General de Trabajo dentro de las 24 horas posteriores a su firma, quien velará por que los acuerdos no contraríen las disposiciones legales.

### b) Conciliación

#### Definición:

Es un procedimiento de resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social que pueden utilizar trabajadores sindicalizados o no, para resolver algún conflicto susceptible de provocar una huelga o un paro en una empresa. "Conciliato proviene del verbo conciliare que significa concertar, poner de acuerdo, componer o conformar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses. Es un mecanismo mediante el cual las partes, entre quienes existe un conflicto, tratan de superar la controversia existente con la colaboración de un tercero experto, objetivo e imparcial."<sup>30</sup>

Como se puede observar en la definición que precede, el elemento que continúa siendo la base de esta clase de conflictos es el interés que cada una de las partes desea hacer valer y hacer respetar, pues esta controversia de intereses que indica la definición citada, se origina en el seno del lugar en que se realiza la prestación del trabajo, donde

---

<sup>30</sup> Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, **Administración de justicia laboral, propuestas para su fortalecimiento**, Pág.61.



las partes intervinientes poseen derechos que les asisten y en el momento en que ellos ven menoscabados dichos derechos es cuando este conflicto surge y es tan necesaria la conciliación.

La doctrina proporciona la siguiente definición acerca de la conciliación como “una de las instituciones que tradicionalmente se ha adjudicado al Estado, por medio de la organización administrativa del trabajo, para obligarlo a buscar la conciliación de los intereses de la clase trabajadora con los intereses de la clase empresarial, por ello es común, observar que ningún empeño o ninguna acción son escatimados para lograr el entendimiento de las partes de una relación laboral, antes que estalle o se presente cualquier conflicto laboral o colectivo, para ello han sido creados órganos dentro de la administración de trabajo, con éste propósito, y puede asegurarse que no hay nación civilizada en el mundo, que de una u otra forma, no busque soluciones amistosas a los problemas sociales que derivan de las relaciones de trabajo”.<sup>31</sup>

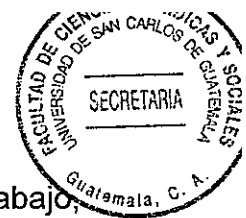
Al extraer y analizar el componente básico expresado en el párrafo que antecede, referente a la intervención estatal en el proceso de conciliación mediante el cual dos posturas encontradas buscan ponerse de acuerdo y llegar a un arreglo beneficioso para todos, se puede concluir que esta intervención estatal reviste una gran importancia, pues es deber del Estado conservar la paz social a través de acciones reales en las cuales presenten bases de arreglo que eviten que el conflicto surgido se convierta en confrontaciones de tal magnitud que representen pérdidas incalculables no solo para los trabajadores y patronos involucrados, sino también para la totalidad del conglomerado social de una nación.

Clases:

- Extrajudicial: Es la que se lleva a cabo entre patronos y trabajadores sin la intervención de un órgano jurisdiccional. También puede llevarse a cabo ante una

---

<sup>31</sup> Franco López, **Ob. Cit;** Pág.39.



entidad administrativa de trabajo. Dentro de la organización administrativa de Trabajo, el Ministerio del ramo tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todas las cuestiones relativas a trabajo y previsión social, vigilar el mejoramiento y aplicación de las disposiciones legales relativas a estos asuntos, que no se encuentren dentro de la competencia de los órganos jurisdiccionales, especialmente las que tengan por objeto directo asentar y concertar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Cuenta, entre otras dependencias, con la Inspección General de Trabajo y es ante sus inspectores o trabajadores sociales que pueden suscribirse arreglos directos y conciliatorios, los que una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Sub Inspector, tienen carácter de título ejecutivo. No se requiere la intervención de abogado ni de asesor específico, sin embargo, si las partes lo desean pueden asesorarse únicamente por abogados o, en su caso, por dirigentes sindicales, pero estos últimos sólo podrán asesorar a los miembros de su respectivo sindicato.

Es ante la Inspección General de Trabajo donde se deben llevar a cabo más intensamente las prácticas de conciliación, ya que el conflicto empieza y el conciliador puede aproximarse más a las partes en sus respectivos planteamientos, sin temor a externar opinión, pues no tendrá que pronunciar un fallo en determinado momento. El apoyo que la instancia tripartita brinda a las partes en conflicto, se considera muy valioso.

Al respecto opina el licenciado Marco Tulio Castillo Lutín "...la conciliación es un instituto de gran importancia dentro del derecho del trabajo, y que puede ayudar a descongestionar de procesos a los tribunales, es decir, que es un medio para lograr la desjudicialización de los conflictos de trabajo. Se identificó, no obstante, la ausencia de una normativa clara y precisa en el código de trabajo que permita una regulación más



explícita de su actuación, de manera que se eviten los convenios violatorios de las leyes laborales y lesivos para los trabajadores”.<sup>32</sup>

La conciliación a la que hace referencia el autor antes indicado se refiere a aquella que aun no ha llegado a ser conocida por un tribunal, sino que solamente se ha quedado entre las partes, patrono y trabajadores, o bien aquella que ha sido conocida únicamente en el plano administrativo, en el caso de Guatemala, por la Inspección General de Trabajo, actuando ésta como un tercero que interviene con un medio alternativo al proceso judicial, esto significa que mediante ésta clase de conciliación las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio, lo cual resulta un mecanismo flexible, donde el acuerdo a que llegan las partes suele ser un acuerdo transaccional, es decir, que es homologable a una transacción, lo cual significa que las partes se hacen concesiones recíprocas para extinguir las obligaciones litigiosas o dudosas que dieron origen al conflicto. En este país la autoridad administrativa únicamente puede intervenir como tercero conciliador en los procesos individuales de trabajo, no así en los colectivos.

La conciliación extrajudicial busca la avenencia de los que están opuestos entre sí, con la intervención de una persona facultada legalmente para ese efecto, que puede proponer fórmulas conciliatorias.

- Judicial: Es aquella que se lleva a cabo entre patronos y trabajadores con la intervención de un órgano jurisdiccional como es el caso del juicio ordinario laboral en el cual el juez en la primera audiencia señalada, procura avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación. A este tipo de conciliación también se le llama convenio judicial. También en el procedimiento de la conciliación por conflictos colectivos existe la intervención de un órgano jurisdiccional que se denomina tribunal de conciliación.

---

<sup>32</sup> Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, **Ob. Cit**; Pág.51.



Tribunal competente:

En la sociedad a la que la persona humana pertenece, el derecho como regulador de su conducta, ha elaborado un sin número de reglas que deben seguirse para lograr la convivencia pacífica de la humanidad. A pesar de ello, por la naturaleza humana de sus elementos, habitualmente se producen problemas y por tal motivo se crean y aplican normas procesales para solucionarlos ante un juez o tribunal competente. El procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social, se ventila frente a un tribunal de conciliación.

La finalidad esencial de los tribunales de conciliación, es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, al armonizar los derechos del capital y del trabajo. Se integra de la siguiente manera: a) Un juez de trabajo y previsión social, que lo preside; b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores; c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores. Los cargos son públicos y obligatorios. Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungen un año comprendido de enero a diciembre. Los tribunales de conciliación tienen carácter permanente y funcionan en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral.

El presidente del tribunal convoca a los representantes de los trabajadores y patronos cuando es necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes son llamados en el mismo orden de su elección o designación. Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el Artículo 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala, mayores de 21 años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en ejercicio de sus derechos y del estado seglar. Además deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el presidente del tribunal.

Desgraciadamente en la práctica se ha demostrado que se producen demoras en la integración de este tribunal de conciliación, tan es así que se ha viciado la premura que en la ley se intentó estamparle a dicho procedimiento y la realidad manifiesta colosales infortunios, ya que se lesiona la negociación colectiva que tanta separación social puede evitar.

Procedimiento:

Un breve esquema del procedimiento de conciliación figura en el Anexo B del presente trabajo, sin embargo, a continuación se describe de manera amplia y detallada cada una de las etapas que se desarrollan dentro de dicho procedimiento:

- Los interesados, si se tratare de trabajadores o patronos no sindicalizados deben conformar un grupo coaligado, a quienes se les debe conferir las facultades que sean necesarias; y si se tratare de trabajadores o patronos sindicalizados, la asamblea general del sindicato designará como representantes al comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros.
- Los interesados deben elaborar y suscribir un pliego de peticiones el cual ha de exponer claramente en qué consisten éstas y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.
- Los delegados o los representantes sindicales en su caso, con asesoría de abogado, deben plantear el conflicto ante el respectivo juez, mediante una solicitud que debe contener el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección



donde deba ser notificada ésta, la indicación que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite.

- El juez califica la solicitud y si no llena los requisitos legales, la corrige de oficio mediante acta.
- El juez emite resolución en el acto, en la cual da trámite a la solicitud y apercibe a las partes contra represalias y sobre la inamovilidad de la que gozan los trabajadores.
- Notificación a más tardar el día siguiente de recibida la solicitud, en la cual se apercibe a la otra parte que debe nombrar una delegación análoga en un plazo de 24 horas.
- El juez debe convocar al tribunal de conciliación en un plazo de 12 horas siguientes al recibo del pliego de peticiones.
- Comparecencia de la otra parte a designar delegación análoga y señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso que así no lo hicieren se les harán en lo sucesivo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo.
- En el momento de constituirse el tribunal de conciliación, los miembros del mismo que tuvieren algún impedimento legal o causa de excusa deben manifestarlo inmediatamente, bajo pena de imponerles una medida disciplinaria.
- Conformado el tribunal de conciliación se declara competente y se debe reunir sin pérdida de tiempo.



- El tribunal de conciliación debe convocar a ambas delegaciones para una comparecencia o también llamada primera audiencia, la cual debe verificarse dentro de las 36 horas siguientes.
- Llegado el día de la comparecencia, los delegados de cada parte deben comparecer dos horas antes de la señalada, el tribunal de conciliación debe escuchar a cada parte por separado y al haber determinado bien las pretensiones de cada parte, debe levantar un acta lacónica, luego que el tribunal delibera llama a los delegados de cada parte y propone los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.
- Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte dentro del término que fije el tribunal. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año.
- Si las recomendaciones del tribunal de conciliación no fueren aceptadas, éste puede repetir por una sola vez, dentro de las 48 horas siguientes, el procedimiento de la comparecencia y dentro de ese mismo término puede recabar pruebas que faciliten la resolución del conflicto. Si luego de haberse repetido la comparecencia no se obtuviera éxito, dará por concluida definitivamente su intervención y de esta forma habrá fracasado la conciliación.
- Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo.

- En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de 15 días, contados a partir del momento en que el juez de trabajo y previsión social recibió el pliego de peticiones.

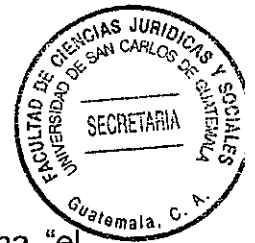
“La conciliación como etapa primera del proceso puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.”<sup>33</sup>

Estos dos puntos de vista exteriorizados a través del párrafo que precede, únicamente confirman que la particularidad de los litigios y conflictos de trabajo y en especial de los conflictos de carácter colectivo, origina también la creación de medios especiales para solucionarlos, que van desde la conciliación hasta la lucha directa y violenta de los factores envueltos en la contienda. Es precisamente esto último lo que se trata de evitar con el proceso de conciliación como método universal de ayuda dirigida a resolver las diferencias de trabajo en función del entendimiento consciente de las partes en conflicto. A través de la conciliación el Estado procura que empleadores y trabajadores comprendan sus diferencias antes de controvertirlas. En el momento en que el Estado asume esta facultad ejecuta una verdadera administración de la justicia, y algo muy importante de hacer notar es que no procura sustituir la voluntad de las partes que participan en el conflicto, sino en cambio busca proponer una solución apropiada que defina las relaciones justas entre éstas.

c) Arbitraje: Es un procedimiento de resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social que tiene lugar cuando las partes en un conflicto colectivo deciden voluntariamente someterse a este procedimiento y en casos excepcionales cuando la ley les impone el procedimiento y somete el conflicto a un tribunal de arbitraje que resuelve con un laudo arbitral.

---

<sup>33</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mejicano del trabajo**, Pág.378.



De acuerdo con lo que al respecto opina un importante especialista en el tema “el arbitraje es aquella institución de derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a la decisión del tribunal”.<sup>34</sup>

Se puede ampliar esta definición diciendo además que el arbitraje constituye un procedimiento que busca la decisión final de una controversia, pronunciada con carácter imperativo por un individuo u órgano ajeno y distinto a las partes; se concibe como un proceso en el cual a las partes en conflicto se les da la oportunidad de presentar su caso ante un tribunal neutral e independiente, conformado habitualmente por varios árbitros, quienes pronuncian una decisión sobre el conflicto; durante el arbitraje las partes presentan sus argumentos y los acreditan con los medios de prueba necesarios, y los árbitros emiten una decisión final que se conoce como laudo.

## 2.7. Formas de autodefensa de los derechos colectivos de trabajo

a) Huelga: Es una forma de autodefensa de los derechos colectivos del trabajo que consiste en la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, 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, previo cumplimiento de los siguientes requisitos: a) Ajustarse estrictamente a lo que dispone el Artículo 239 párrafo primero del Código de Trabajo en cuanto a que el movimiento debe realizarse en forma pacífica, temporalmente, con el único propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y que por lo menos sea promovida por un grupo de tres o más trabajadores; b) Agotar los procedimientos de conciliación; c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación

---

<sup>34</sup> Franco López, **Ob. Cit;** Pág.242.

al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse a los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

Otra definición de huelga la ofrece el autor César Landelino Franco López al expresar que “el derecho de huelga constituye uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales”.<sup>35</sup>

Pero ¿De dónde se origina lo esencial a que hace referencia el autor citado? Para contestar esta interrogante es preciso recordar que la huelga es una acción emprendida en forma colectiva que consiste en alterar alguna actividad o función que afecta al patrono, con el objeto de ejercer una presión social y alcanzar así, un objetivo concreto. Y es esta presión la que origina la importancia y lo esencial de la huelga, pues ningún patrono desea ver perjudicados, menoscabados o alterados negativamente sus intereses económicos en su mayoría, por el hecho de que los trabajadores abandonen sus labores.

En relación con lo expuesto, cabe hacer mención a lo expresado por otro escritor experto en el ramo laboral, en cuanto a la importancia del derecho de huelga: “Baste con dejar constancia una vez más de que en el constitucionalismo moderno no se concibe la posibilidad de instituir un sistema democrático sin ese singular instrumento de promoción y defensa de los intereses del trabajo en que consiste el derecho de huelga.”<sup>36</sup>

Y es así como lo indica el párrafo que antecede este derecho de huelga ha ido adquiriendo conforme han pasado los años, la importancia que le ha elevado a garantía constitucional en muchos países; ciertamente antes de su reconocimiento

---

<sup>35</sup> **Ibid**, Pág.351.

<sup>36</sup> Ortega Esteban (Ed.), José, **Relaciones sociolaborales**, Pág.319.



constitucional, este derecho estaba amparado por la legislación y en consecuencia, configuraba una facultad inalienable de los trabajadores cuyo objetivo es a defensa de sus intereses en conflicto con el empleador. Pero como todo derecho, no es absoluto e ilimitado, pues debe ser invocado y ejercido respetando la reglamentación legal vigente de cada región.

La forma en que la legislación guatemalteca clasifica a la huelga es la siguiente:

- Huelga legal: Es el abandono y suspensión 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 del Código de Trabajo, con la única intención de optimizar o proteger frente a su empleador los intereses económicos que le son propios y comunes de dicho grupo.
- Huelga ilegal: Es la que no reúne los requisitos mencionados en los Artículos que regulan a la huelga legal.
- Huelga ilegítima: Es la que sin agotar el procedimiento de conciliación y reunir los demás requisitos, se entabla por parte de los trabajadores. Al empleador le es permitido despedir sin responsabilidad de su parte en los casos de huelga ilegal y en la ilegítima.
- Huelga justa: También conocida como imputable. "Es aquella en que los hechos que la motivan son imputables al patrono. Como ejemplo de esos hechos motivadores pueden mencionarse entre otros: la negativa de otorgar las mejoras que está en posibilidad de conceder, celebrar pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo."<sup>37</sup>

De la definición antes descrita se puede determinar que la huelga se califica como justa ya no por la observancia de ciertos requisitos sino por los motivos a los que haya obedecido la misma, y que éstos sean causados por el patrono. Otro ejemplo de las

---

<sup>37</sup> Franco López, **Ob. Cit;** Pág.92.

causas imputables al patrono puede ser el incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo. La justicia de la huelga debe ser declarada por los tribunales de trabajo. Si la huelga se declara justa, los tribunales de trabajo y previsión social, deben condenar al patrono al pago de los salarios caídos de los días en que los trabajadores 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 la que se produce cuando las causas que la motivan no son imputables al empleador.

b) Paro: Es una forma de autodefensa de los derechos colectivos del trabajo que consiste en 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 legal cuando los patronos cumplen con realizarlo de forma pacífica, además cumplan con haber agotado el procedimiento de conciliación y con dar luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período. Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Al respecto del paro, doctrinariamente puede afirmarse que es "el mecanismo de defensa que el empleador puede utilizar contra las pretensiones desmedidas de sus trabajadores en materia de reivindicación".<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> **Ibid**, Pág.293.



Es muy acertada la definición que proporciona la doctrina según el párrafo que antecede, pues desde la perspectiva obrera, el paro es el medio más semejante a la huelga, pero su naturaleza se diferencia, en la manera de manifestarse; pues mientras la huelga puede traducirse en la inasistencia al trabajo, el paro no, porque constituye una detención total en las actividades del centro de trabajo, aunque el trabajador desee asistir a cumplir con sus labores, el patrono no lo permite.



## CAPÍTULO III

### 3. Medios de impugnación

#### 3.1. Definición

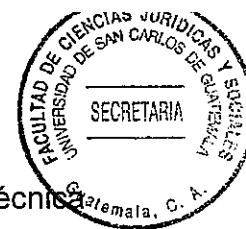
Impugnación es aquel medio con el que cuentan las partes interesadas en un litigio o conflicto para verificar la legalidad y justicia de las resoluciones judiciales o administrativas. Se entiende también por impugnación “el acto por el cual se exige del órgano jurisdiccional la rescisión o revocación de una resolución judicial, que no siendo nula o anulable, es sin embargo, violatoria de la ley y, por tanto injusta. Carnelutti dice que la impugnación tiene por objeto rescindir una resolución judicial injusta. La impugnación opera mediante la sustitución que se hace del fallo injusto por otro que debe estar apegado a la ley”.<sup>39</sup>

Es de vital importancia poner especial atención a lo expuesto en las definiciones antes descritas, debido a que el elemento que se ataca en el momento en que se ejerce el derecho de interponer un medio de impugnación es una resolución o fallo, que obviamente menoscaba los derechos que una de las partes considera que le asisten. En base a lo expuesto se puede afirmar que el concepto de medios de impugnación alude, precisamente a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad.

Los medios de impugnación son herramientas con las que cuentan las partes interesadas en un proceso judicial o administrativo, que la ley ha puesto a su disposición para solicitar la modificación o la anulación de las resoluciones dictadas por el órgano competente.

---

<sup>39</sup> Pallares, Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, Pág.404.



Al respecto de esto la doctrina refiere “Para que pueda hablarse con propiedad técnica de medios de impugnación ha de existir: 1) un acto procesal de parte en el que se pide la anulación o la modificación de una resolución judicial, 2) el conocimiento de esa petición por un órgano judicial dentro del mismo proceso en el que la resolución se dictó, y 3) otra resolución judicial por la que se confirme, se anule o se modifique la resolución anterior. Si no concurren estos requisitos no se está ante una verdadera impugnación.”<sup>40</sup> (sic)

Es lógico el orden de los sucesos que refiere la doctrina en el párrafo que antecede, ya que una vez determinados la admisión y efectos del medio de impugnación de que se trate, se proseguirá con la sustanciación de éste, en la que usualmente se da el beneficio a la parte contraria para formular sus argumentos acerca de las motivaciones de su inconformidad, invocados por quien interpuso la impugnación; y eventualmente, será posible la práctica de pruebas y la formulación de alegatos. Concluido el procedimiento establecido en ley, el juzgador deberá proceder a dictar su resolución.

Otro elemento de suma importancia lo constituye el agravio, el cual provoca en forma concreta, la manifestación de los motivos de inconformidad de una de las partes litigantes sobre las cuestiones debatidas, que vayan en detrimento de ella a tal grado que le afecte directamente en sus intereses y pretensiones, y que sobre todo sean contrarias a las regulaciones legales establecidas en los cuerpos normativos creados en el país del cual se trate. En otras palabras son los razonamientos relacionados con las circunstancias que en un caso jurídico tiendan a demostrar una violación legal o una interpretación inexacta de la ley.

Como consecuencia de lo expuesto cabe aseverar que el agravio constituye la injusticia, la ofensa, el perjuicio material o moral del cual ha sido objeto la parte litigante que interpone el recurso.

---

<sup>40</sup> Montero Aroca, Juan. Chacón Corado, Mauro, **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**, 2vol., Pág.262.



El agravio es el concepto central que fundamenta la interposición de la generalidad de los recursos procesales, en términos tales que constituya la causal genérica que habilita para su procedencia. En términos amplios, el agravio hace pensar en la posición de quien ha perdido el juicio, pero lo anterior no es enteramente correcto, pues como se expone en el presente trabajo de investigación, no sólo las sentencias definitivas pueden producir agravio, sino en general cualquier clase de resoluciones judiciales que la ley establezca como recurribles.

Del mismo modo, se debe hacer notar que una misma resolución puede resultar agravante para ambas partes litigantes, en términos tales que ninguna de ellas vea satisfechas a plenitud sus pretensiones.

En virtud de lo expuesto vale afirmar que hay agravio cuando existe una diferencia entre lo que se ha solicitado al órgano jurisdiccional y lo que el mismo ha otorgado. El concepto de agravio se equipara al de perjuicio, pues afecta negativamente los intereses de alguna de las partes o de ambas, como se expuso anteriormente.

La totalidad de recursos judiciales o administrativos surgen de la probabilidad del error humano, la cual sugiere que sea revisada más de una vez la decisión el órgano que emitió la resolución que se impugna.

Los medios de impugnación por excelencia y en los que se enfoca el presente trabajo son los recursos, los cuales se pueden definir como los medios de impugnación que otorga la ley a las partes para que obtengan, mediante ellos, la modificación, revocación o nulidad de una resolución emitida por un órgano jurisdiccional, sea ésta decreto, auto o sentencia.

Corresponden a la categoría de las pretensiones en general y su objeto es reformar una resolución judicial o revocarla; la reforma radica en sustituir ésta por otra que se apege a la ley. Los recursos únicamente proceden en el momento en que la parte que los



interpone ha sufrido un agravio por la sentencia o resolución impugnada, en otras palabras, sin agravio no hay recurso. Para que exista un agravio además de que la resolución ha vulnerado la ley o los principios generales del derecho, también es necesario que dicha vulneración signifique un perjuicio a los intereses de quien interpuso el recurso.

De conformidad con lo expuesto se puede afirmar que los medios de impugnación dependen de la existencia de una resolución judicial; las resoluciones judiciales se definen como todas las declaraciones de voluntad emitidas por el juez o el tribunal, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa.

Según la doctrina existen diversas clasificaciones de las resoluciones judiciales, una de ellas las clasifica de la siguiente manera:

- Decretos: simples determinaciones de trámite;
- Autos provisionales: determinaciones que se ejecutan provisionalmente;
- Autos definitivos: decisiones que tienen fuerza de definitivas y que impiden o paralizan definitivamente la prosecución del juicio;
- Autos preparatorios: resoluciones que preparan el conocimiento y decisión del negocio, al ordenar, admitir o desechar pruebas;
- Sentencias interlocutorias: decisiones que resuelven un incidente promovido antes o después de dictada la sentencia;
- Sentencias definitivas: ponen fin al proceso.

De acuerdo con lo expresado por el autor Eduardo Pallares<sup>41</sup>, las resoluciones judiciales forman parte de los actos del órgano jurisdiccional y se caracterizan por:

- Ser actos de jurisdicción;

---

<sup>41</sup> Pallares, **Ob. Cit;** Pág.710.





- A través de ellos el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe algo;
- Ser actos unilaterales aunque se lleven a cabo por tribunales colegiados;
- A través de ellos se tramita el proceso, se resuelve el litigio o se pone fin y suspende el juicio.

### 3.2. Clases

Los criterios de clasificación de los medios de impugnación pueden resultar muy diversos, pero en este trabajo de investigación se atenderá a aquellos que sirvan o sean útiles para comprender los regulados por la legislación guatemalteca. Desde esta concepción los criterios fundamentales son los atinentes a: el órgano competente para conocer de la impugnación, se refiere a los remedios y recursos; y el contenido del recurso, referente a vicios y errores.

a) Por la competencia para conocer de la impugnación: La competencia para conocer de un medio de impugnación puede atribuirse, al órgano que dictó la resolución que se impugna, o a un órgano distinto y superior, y de ahí que existan:

- Remedios: Es el medio de impugnación que debe conocer el mismo órgano que dictó la resolución que se impugna. Estos medios se producen dentro de la misma fase del proceso y son llamados también, medios de impugnación horizontales. Los medios de impugnación no devolutivos o remedios son aquellos en los que tribunal competente es el mismo que ha dictado la resolución que se impugna.

Los remedios tienen lugar cuando la resolución recurrida es un decreto o un auto, no una sentencia, el remedio atiende normalmente a la vulneración de normas procesales o vicios, a través de su interposición se busca que el órgano judicial anule la resolución dictada, en algunas ocasiones con retroceso en las actuaciones al momento en que se perpetró la infracción de la norma procesal y en otras ocasiones con simple anulación al dictar otra que la sustituye.



La resolución que se impugne ha de resultar viciada, siempre que carezca de alguno de los presupuestos de su formación procesal que perviertan su origen o forma, a lo cual se le denomina vicio procesal. A diferencia de esto, cuando el contenido de la resolución adolece de un error de fondo, se está ante un vicio denominado vicio sustancial.

- Recursos: esta clase de medio de impugnación debe ser conocido por un órgano jurisdiccional diferente y superior al que dictó la resolución que se impugna. Estos medios de impugnación también son llamados verticales y abren una nueva fase o instancia del proceso.

Asimismo se les ha denominado como medios de impugnación devolutivos, ya que se considera que el órgano jurisdiccional ante el cual se sustancia el proceso que dio lugar a la impugnación, devuelve la jurisdicción al órgano jurisdiccional superior, que será el encargado de conocer y resolver el mismo.

Los recursos tienen lugar dentro de un proceso, cuando la resolución recurrida es normalmente una sentencia o un auto que pone fin al proceso, o que deciden sobre el objeto de éste, atienden normalmente a la vulneración de normas materiales o errores, aunque también cabe recurrir por infracción de normas procesales, también llamados vicios y es a través la interposición de recursos que se busca que el órgano jurisdiccional emita una nueva resolución por la que modifique la resolución dictada y recurrida, sin embargo, a veces los recursos también se usan para anular la resolución recurrida con retroacción de las actuaciones al momento en que se cometió el vicio procesal.

En general, el recurso supone una nueva petición de tutela que interpone la parte que tiene confianza en la revisión del proceso por otros jueces o tribunal, con la esperanza de que estos le reconozcan el derecho que otro le negó. Es un período de tiempo



delicado debido a que en muchas ocasiones, con el recurso se obtiene la última palabra del órgano jurisdiccional, la pronunciación definitiva, la que finalmente conformará la realidad jurídica en que las partes están envueltas.

Este medio de impugnación es un elemento de fiscalización o control que el legislador ha puesto a disposición de las partes de un litigio, para que el error en el proceso, ya sea de forma o de fondo, pueda ser corregido a petición del afectado. Es significativo notar que la interposición del recurso debe ser oportuna pues si el acto no se impugna en el plazo establecido en ley, éste se queda firme.

Es primordial señalar que los recursos no son solo una forma de rectificar o enmendar los vicios cometidos por la otra parte litigante, sino que al mismo tiempo funcionan con respecto a la actuación del órgano jurisdiccional que conoce el proceso, el cual también está propenso a incurrir en errores o vicios procesales o bien de fondo en cuanto al asunto principal que dio origen al proceso.

b) Por el contenido de la impugnación: Con base en este criterio puede distinguirse entre:

- Medios de impugnación procesales: Hay resoluciones judiciales, como lo son el decreto y el auto, por medio de las cuales no se trata de decidir sobre el objeto del proceso, a través de ellas no se estima o desestima la pretensión, son emitidas con el objetivo de hacer avanzar el proceso y son puramente procesales.

Dichas resoluciones pueden atacarse a través de medios de impugnación de carácter meramente procesal, por medio de los cuales se pretende que el proceso se adecue a lo estipulado en la ley procesal, expresado en otras palabras tienden a garantizar que se respete el debido proceso y las garantías que éste conlleva, como por ejemplo el apego a los plazos estipulados en las normas legales correspondientes al caso concreto.

Lo que persigue el impugnante en estos medios de impugnación procesales es que se declare la nulidad de una resolución y como consecuencia reponer las actuaciones al momento anterior a aquel en que se cometió el vicio o, en su caso, que se emita una nueva resolución que sustituya la impugnada. Los medios de impugnación procesales se caracterizan esencialmente porque nunca constituyen una nueva fase del mismo proceso, ni necesitan de gravamen directo, esto significa que cualquiera de las partes puede impugnar el acto sin haber sido afectado directamente por dicho acto.

- Medios de impugnación de fondo: Estos medios de impugnación se interponen contra las resoluciones que deciden sobre el objeto del proceso o sentencias, buscan la modificación de ellas, es decir, que se dicte otra sentencia cuyo contenido sea distinto al de la sentencia que se impugna.

Este tipo de medios de impugnación son los verdaderos recursos, y se caracterizan porque siempre abren una nueva fase del proceso, es un tribunal superior y diferente quien debe pronunciarse sobre el fondo del asunto, el gravamen es siempre requisito para que el recurso sea admitido, puede afirmarse que existe gravamen cuando la sentencia perjudica al recurrente, cuando lo solicitado por la parte no corresponde a lo resuelto en sentencia.

Según el autor Gerardo Bernales Rojas<sup>42</sup>, existe otra clasificación que divide a los medios de impugnación en cuanto a la naturaleza de la resolución que impugnan, a partir de la cual se separa a los mismos en principales e incidentales así:

- Los principales atienden a la impugnación de sentencias que resuelven el conflicto principal.
- Los incidentales son aquellos que impugnan resoluciones que recaen en trámites accesorios del objeto o asunto central en el proceso.

---

<sup>42</sup> Gerardo Bernales Rojas, "Recursos Procesales", *Derecho Procesal III*, <http://derecho.utalca.cl/pgs/alumnos/procesal/dpIII.pdf> (29 de octubre de 2009).



### 3.3. Requisitos

Es indiscutible que cada medio de impugnación posee sus propios requisitos concretos bien determinados, establecidos y regulados por la ley, pero de acuerdo a lo expresado por los autores Juan Montero Aroca y Mauro Chacón Corado<sup>43</sup>, existen requisitos generales a los que se acogen todos los medios de impugnación, y que a continuación se mencionan:

a) **Subjetivos:** El elemento subjetivo se ve constituido por los sujetos que actúan en el proceso, los cuales son:

- **Órgano judicial:** Un órgano judicial competente es el que debe conocer el medio de impugnación, el cual puede ser el mismo que dictó la resolución impugnada u otro superior, tal como se indicó anteriormente. Dicho órgano debe tener por finalidad principal el ejercer la jurisdicción y resolver el medio de impugnación con la eficacia de cosa juzgada, sin perjuicio de desempeñar actos de otra índole que las normas jurídicas vigentes en el país le atribuyen.

- **Partes:** Las partes del proceso son las legitimadas para impugnar; también están legitimados para impugnar los terceros cuya intervención se haya admitido y se han convertido en parte.

b) **Objetivos:** Para que sea admisible el medio de impugnación debe tenerse en cuenta, la verificación de los requisitos de la resolución que se impugna, porque la resolución contra la que se interpone el medio de impugnación, debe ser de aquellas que la ley regule como impugnables.

En todo caso, la legitimación para impugnar deriva del hecho de que la resolución que se pretenda recurrir tenga un contenido desfavorable, o lo que es igual, depare un

---

<sup>43</sup> Montero Aroca y Chacón Corado, **Ob. Cit**; Pág.273.

perjuicio a uno o a varios de los que intervinieron como partes en el proceso. De cualquier forma, el gravamen lo ha de ser siempre desde el punto de vista del ordenamiento jurídico, y no según el criterio subjetivo del impugnante.

c) De actividad: Para que un medio de impugnación sea admitido debe interponerse dentro del plazo estipulado en la ley, el cual es un requisito esencial de todo medio de impugnación.

El plazo lo constituye el tiempo específico en el que han de realizarse cuantos trámites y actuaciones sean necesarios y exigidos para esta actividad en concreto, como lo es la interposición del medio de impugnación, fuera del cual será imposible dicha interposición.

#### 3.4. Efectos

La interposición de un medio de impugnación contra una resolución judicial produce ciertos efectos que a continuación se detallan:

a) La resolución impugnada no se convierte en firme o ejecutoriada: La manera de impedir que se produzca cosa juzgada formal o que las resoluciones se conviertan en firmes o ejecutoriadas se logra al interponer un medio de impugnación en su contra.

Una resolución firme o ejecutoriada es aquella que se considera como definitiva, ya sea por no ser susceptible de impugnación o porque ha sido impugnada en el tiempo y forma establecidos legalmente ante el órgano jurisdiccional competente y no cabe contra ella ningún otro recurso, por lo que produce además el efecto jurídico de cosa juzgada.

b) La impugnación suspende la ejecución de la resolución: En el sistema jurídico guatemalteco todos los medios de impugnación impiden que la resolución impugnada sea ejecutada.

A esto se le denomina efecto suspensivo, pues la impugnación paraliza la ejecución de la resolución emitida por el órgano jurisdiccional competente, hasta que se decida en definitiva sobre ella.

c) La posibilidad de anulación o modificación de la resolución impugnada: El medio de impugnación le da al impugnante la oportunidad que el tribunal que conozca la impugnación anule o modifique la resolución que se impugnó, lo cual se ve limitado por dos situaciones:

-Ámbito de impugnación: El impugnante fija la parte de la resolución que impugna, de tal forma que el órgano judicial que conoce de la impugnación no puede conocer ni decidir más que sobre lo impugnado por la parte agraviada.

-Prohibición de la reformatio in peius: Que significa reforma en perjuicio. La parte que ejercita el derecho de impugnar no puede ver empeorada su situación jurídica como consecuencia de dicha impugnación. La expresión reformatio in peius es utilizada cuando, después de haberse interpuesto un medio de impugnación, el órgano jurisdiccional encargado de conocer el mismo y de decidir en forma definitiva sobre su objeto, resuelve empeorando para el impugnante, los términos en que se dictó la resolución o sentencia impugnada.







## CAPÍTULO IV

### 4. Derecho de defensa

#### 4.1. Definición

El acceso a la justicia y la posibilidad de contar con la defensa en juicio frente a la acción punitiva del Estado, son aspectos fundamentales en el marco de un Estado democrático de derecho. La defensa en juicio es imprescindible para el ejercicio del derecho a un debido proceso legal y justo. Sin esa garantía la idea de igualdad ante la ley se debilita.

La igualdad de oportunidades ante la ley se sintetiza a través del libre y absoluto acceso a las instancias judiciales de todos los sectores de la sociedad. Un sistema de justicia democrático debe garantizar a todos los habitantes el acceso al ejercicio de su derecho a una defensa en juicio. Cuando ello no sucede, la justicia se convierte en un proceso inquisitivo frente a un acusado sin posibilidades de defenderse de las imputaciones que sobre él se vierten. A continuación algunas definiciones que nos proporcionan diversos autores y fuentes:

Este derecho se ha reconocido en variados instrumentos internacionales de derechos humanos, y también en la legislación interna de numerosos países, donde se entiende como "la posibilidad de cada una de las partes, a contar con el tiempo y medios adecuados para ejercer su defensa en todo proceso judicial, constituye una garantía de vital importancia entre las que conforman el debido proceso"<sup>44</sup>, con todo, la situación real evidencia que no se aplica habitualmente por los órganos jurisdiccionales.

---

<sup>44</sup> Comisión Andina de Juristas, "Sistema de Defensa Pública", *Red de Información Jurídica, Sistemas Judiciales*, <http://www.cajpe.org.pe/RIJ/bases/defensa/princip.HTM> (23 de junio de 2007).

La posibilidad a la que alude esta definición, se refiere también a aquella que hace factible que el derecho de defensa se aplique en cualquiera de las fases del procedimiento de que se trate, ya que el propósito primordial de este derecho es asegurar la efectiva realización de los principios procesales, los cuales imponen a los órganos jurisdiccionales el deber de evitar desequilibrios en la posición procesal de las partes que intervienen en dicho proceso. Es por esto que se afirma que el derecho de defensa cumple dentro del sistema de garantías un papel muy singular, porque por un lado actúa como una garantía, y por otro, es la principal ruta para asegurar la efectiva aplicación del resto de las garantías procesales.

En efecto, el derecho de defensa es “fruto de una depuración histórica llena de dificultades, ejemplos, sacrificios y espíritu de lucha y superación”<sup>45</sup> y en su recorrido la labor del abogado ha sido vital, no sólo en el afán de la búsqueda de una buena fórmula de defensa, sino principalmente ha representado y asumido las sucesivas conquistas obtenidas posteriormente.

Es plausible este logro que el derecho de defensa ha obtenido a través de la historia, que como se expresa en el párrafo anterior ha sido a costa de mucho esfuerzo por parte de quienes lo han hecho valer, sobre todo cuando la infracción de una norma procesal ha provocado una limitación real de los derechos de una persona o grupo de personas, originando un perjuicio irreversible para ella; es allí cuando se produce una vulneración de este derecho, cuando se priva al justiciable de medios de defensa efectivos dentro de los medios que la ley procesal prevé.

Generalmente hablando, la defensa es el derecho que tiene todo habitante de que no se le vulneren sus derechos o garantías.

---

<sup>45</sup> Luis Martí Mingarro, “El Derecho de Defensa Ante el Tribunal Penal Internacional”, *Unión Iberoamericana de Colegios y Agrupaciones de Abogados*, [www.uibanet.org/doc/TextoLuisMarti.doc](http://www.uibanet.org/doc/TextoLuisMarti.doc) (23 de junio de 2007).



Dentro de los sistemas jurídicos a nivel nacional e internacional se estipula lo referente al derecho de defensa, que se basa primordialmente en establecer límites al poder de castigar del Estado o *ius puniedi*, como un elemento imprescindible para la ecuanimidad y armonía social. En la totalidad las ramas del derecho, el derecho de defensa constituye para los habitantes, una garantía que debe respetarse en los procesos que se apeguen al principio de legalidad para beneficio de las partes que intervienen; por ejemplo: en materia administrativa todo ciudadano tiene derecho a ser escuchado y atendido por medio de un proceso administrativo ante los órganos centralizados, descentralizados o autónomos del Estado.

El diccionario de la Real Academia Española indica que defensa es la “Razón o motivo que se alega en juicio para contradecir o desvirtuar la pretensión del demandante.”<sup>46</sup>

No obstante esta definición, se debe aclarar que el reconocimiento constitucional del derecho de defensa como derecho fundamental exige que haya de ser respetado y promovido por todos los poderes públicos, y no solamente en juicio como se observa en el concepto aportado en el párrafo que antecede. Es también muy común que popularmente se tenga la creencia errónea de que el derecho de defensa es exclusivo del proceso penal en relación al imputado, pensamiento que dista mucho de la realidad, ya que la defensa es aplicable a todas las ramas del derecho.

Para el tratadista Jorge Moras Mom, “la defensa es una función procesal que realiza el procesado para oponerse a la acusación, la que podrá ejercitarse por el propio imputado siempre que no afecte su eficacia, o por un abogado particular de su confianza o por defensor público. Manuel Osorio, en su diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, define la defensa como La acción o efecto de defender o de defenderse. Amparo, alegato favorable a una parte”.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> Real Academia Española, “Diccionario de la Lengua Española”, [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=defensa](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=defensa) (23 de junio de 2007).

<sup>47</sup> Xitumul de Paz, Pablo, **Análisis doctrinario y legal del derecho de defensa constitucional y sus repercusiones dentro de la práctica judicial en materia laboral**, Pág.33.

Las definiciones aportadas contienen una inclinación hacia el derecho penal, pero sin embargo hacen reflexionar en el factor tiempo, que es un componente vital en todas las ramas del derecho, y no solo en la penal, pues al pensar en defenderse tiene que tomarse en cuenta que se debe contar con el tiempo adecuado para preparar una defensa legítima; ¿Cuál es el tiempo adecuado? Resulta ser una pregunta con variedad de posibilidades de respuesta que dependerán del tipo de proceso del que se trate, las circunstancias particulares del caso y su gravedad, las posibilidades de obtener pruebas en el país o en el extranjero y el número de involucrados, no obstante lo anterior, en la totalidad de los casos es la ley la que determina el período de tiempo con el que cuenta el agraviado para hacer valer su derecho de defensa.

El derecho de defensa involucra factores como el derecho a ser oído, el conocimiento de la acusación, la ineludible correspondencia que debe hallarse entre la acusación y la resolución, la oportunidad de probar y examinar la prueba, el equilibrio de posiciones entre el demandante y demandado, y elementalmente un presupuesto de validez del procedimiento del que se trate.

Todos estos factores son importantes para la persona que desea hacer valer su derecho de defensa, sobre todo el que se refiere al conocimiento de todos los hechos que se han desarrollado dentro del proceso, pues de esa manera logrará preparar una efectiva defensa que tenga correspondencia con las actuaciones del tribunal y de la parte contraria, que han sido lesivas a sus intereses y demás derechos.

Se ha aceptado dentro de la doctrina una clasificación que divide a las clases o tipos de defensa así:

- Defensa material, es aquella en la cual la persona puede intervenir personalmente para ejercer su propia defensa. Este tipo de defensa se ve mermada debido a ciertos obstáculos, como por ejemplo el hecho innegable de que al ciudadano común y corriente se le dificulta el uso del lenguaje propio del quehacer jurídico,



pues le parecen términos incomprensibles y por lo tanto difícilmente logre entender con claridad lo que sucede dentro del proceso.

- Defensa formal, también llamada defensa técnica, es aquella en la que la persona es defendida por un abogado.

En el derecho laboral se hace aplicable lo regulado en los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos y lo regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala que adelante se citará. Es importante hacer notar que en el derecho penal, la defensa pública se realiza por medio del Instituto de la Defensa Pública Penal, pero en materia laboral individual la defensa puede ejercitarse de forma personal sin necesidad de un defensor público, incluso las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por medio de mandatario judicial.

En Guatemala los estudiantes de derecho, luego de haber aprobado los cursos respectivos, pueden asesorar a los trabajadores en juicio a través de los bufetes populares de las universidades del país; de igual forma es importante mencionar la existencia de una de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría de Defensa del Trabajador, la cual se equipara con el Instituto de la Defensa Pública Penal, pero en materia laboral.

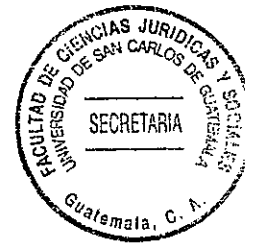
En relación a lo anterior, el Artículo 321 del Código de Trabajo indica: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- Los abogados en ejercicio;

- Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y
- Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y en todo caso bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva.

La norma legal antes citada, corresponde a los juicios correspondientes al derecho individual de trabajo, lo cual difiere de lo que al respecto establece la ley acerca de los procedimientos relativos al derecho colectivo de trabajo, pues en éstos sí es indispensable la asesoría de abogado, tal como lo establece el Artículo 409 del Código de Trabajo, el cual regula que ante los tribunales de conciliación y arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer o ser representadas:

- Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales;
- Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores;
- Por sus directores, gerentes o empleados superiores, con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono. En todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad.



## 4.2. Regulación legal

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 12 que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.

En cuanto al debido proceso es preciso mencionar que éste es en un principio de acuerdo con el cual la persona tiene derecho a determinadas garantías mínimas, destinadas a asegurar que las resultas del proceso sean legales y justas, y a otorgarle la oportunidad de ser escuchado y hacer valer frente al órgano jurisdiccional sus pretensiones.

De igual forma, el derecho de defensa se encuentra garantizado en el Artículo 4 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, el cual establece que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. En todo procedimiento administrativo o judicial deben guardarse u observarse las garantías propias del debido proceso.

Una de las características más sobresalientes del debido proceso es que debe ser conocido por un juez predeterminado, imparcial, autónomo e independiente, esto significa que la constitución del órgano jurisdiccional debe ser anterior al hecho que motiva el proceso, además no debe inclinarse hacia una de las partes, y muy importante es hacer notar que dicho órgano jurisdiccional no debe permitir la injerencia de otros organismos, personas o entidades en las decisiones que deba tomar dentro del proceso.



Es acertado afirmar entonces que el objetivo principal del debido proceso es el de evitar arbitrariedades por parte del juez o tribunal que está conociendo el mismo, así como impedir abusos provenientes de la otra parte litigante.

También lo regula el Artículo 16 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual regula que es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y pre establecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos.

Adicionalmente el Artículo 20 del Código Procesal Penal, Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala, establece que la defensa de la persona o de sus derechos es inviolable en el proceso penal. Nadie podrá ser condenado sin haber sido citado, oído y vencido en procedimiento preestablecido y ante tribunal competente, en el que se hayan observado las formalidades y garantías de ley.

El derecho de defensa, consta de las siguientes garantías que protegen a cada ciudadano:

- a) Derecho a “disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa”.<sup>48</sup> Esta norma se fundamenta en el Artículo 14 numeral 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José, en el Artículo 8 numeral 2 literal c)

---

<sup>48</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, “Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos”, 1976, [http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a\\_ccpr\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ccpr_sp.htm) (23 de mayo de 2008).



establece el derecho de “concesión al inculpado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa”.<sup>49</sup>

La garantía indicada contiene gran valor y reviste especial importancia, como se expuso en otra parte de este trabajo, pues es indispensable para la persona o grupo agraviado contar con el lapso de tiempo que le permita obtener y preparar los aspectos y elementos principales en los cuales fundamentará su defensa, así como también la recolección de medios probatorios para respaldar sus argumentaciones.

Es de hacer notar lo relevante que para el afectado resulta, contar con los instrumentos necesarios para protegerse de la violación o no aplicación de las disposiciones legales tanto provenientes de la otra parte como del órgano jurisdiccional encargado de conocer el proceso respectivo.

- b) Derecho a defenderse personalmente o a ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor.
- c) Derecho a aportar los medios de prueba para hacer valer sus pretensiones durante el proceso.
- d) El derecho de estar presente en el proceso.
- e) El derecho de ser asistido por un traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal.

La normativa legal sustantiva y adjetiva en materia laboral no regula concretamente la defensa como principio o como derecho, pero sí regula principios como los de

---

<sup>49</sup> Departamento de Derecho Internacional, Organización de Estados Americanos, Washington D.C., “Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José)”, *Tratados Multilaterales*, <http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/b-32.html> (23 de mayo de 2008).



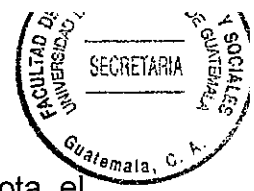
tutelaridad, irrenunciabilidad, objetividad y otros. En materia procesal o instrumental: de economía, intermediación, concentración, preclusión, impulso procesal y otros.

La defensa como derecho del trabajador o del empleador no se encuentra regulado específicamente, dicho derecho se regula con mayor amplitud en materia procesal penal, pero se encuentra establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala y en los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos.

Como se ha establecido, el derecho al trabajo es tutelar de los trabajadores, talvez es por ello que no se ha estimado regular en la legislación pertinente lo relativo a la defensa, sin embargo, lo regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el primer párrafo respecto al derecho de defensa, es aplicable a cualquier materia como norma constitucional o suprema. Desde el momento que en la constitución se regula que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables, marca una actitud radical para la generalidad, en el aspecto laboral tanto para empleadores como trabajadores.

También cabe mencionar que el principio de igualdad formal y material, en materia de trabajo resulta inoperante debido a que evidentemente existe una desigualdad fundamentalmente material entre el patrono y trabajador y por ello el derecho al trabajo se convierte en tutelar del trabajador.

Respecto a la tutelaridad de las leyes de trabajo, que de alguna manera repercuten para que el derecho de defensa no sea establecido específicamente, o que no sea establecido dentro de los principios sustantivos o adjetivos, la Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes, inclusive existe el



principio sustantivo de irrenunciabilidad de los derechos laborales y ello denota el amparo y la protección que según la ley, debe proveer el Estado a los trabajadores.





## CAPÍTULO V

### 5. El derecho de defensa ante los tribunales de conciliación laboral

#### 5.1. Consideraciones generales de los conflictos laborales

El trabajo, de acuerdo con lo que al respecto escribió un notable profesor universitario en Guatemala, “se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa”.<sup>50</sup>

La aseveración antes expuesta lleva a la mente el viejo adagio que dicta “el trabajo dignifica”, ya que al realizar el hombre una cierta labor, desarrolla su intelecto y habilidades tanto físicas como mentales; al practicar una actividad que requiera esfuerzo y que al mismo tiempo obtiene una remuneración, se logra un beneficio tanto material como interior en el individuo y por consiguiente en su entorno familiar y social. Es también preciso afirmar que la existencia decorosa a la que se refiere el párrafo anterior está íntimamente ligada a la obtención de satisfactores que ofrece el trabajo.

Las relaciones de trabajo, conllevan a las partes involucradas a colaborar entre sí y poner en común sus recursos materiales y financieros, así como sus esfuerzos intelectuales y físicos; pero de igual manera implican conflictos. Ambos, tanto cooperación como conflicto, son situaciones que ineludiblemente se presentan en cualquier relación laboral. Se puede por lo tanto sostener que el derecho del trabajo en su origen, progreso y fortalecimiento, percibe a la sociedad como un conjunto de relaciones conflictuales. Esta lucha se exterioriza en el seno del proceso de producción pues se desarrollan relaciones sociales en torno a la negociación continua que se da

---

<sup>50</sup> Franco López, **Ob. Cit** Pág.1.



sobre la calidad y cantidad de esfuerzo que debe darse a cambio de determinada retribución.

Consecuentemente se puede afirmar que en toda relación laboral existen contradicciones y oposiciones de intereses. También se debe tener en cuenta en cuanto al derecho del trabajo que el objetivo permanente del mismo es mantener una paridad en el cambio, y de esta forma tener presente que “una de las partes, el trabajador, apareció tradicionalmente como más débil frente al empleador”.<sup>51</sup>

Esta posición de debilidad que refieren las líneas que anteceden se refieren específicamente al plano económico, debido a que es el patrono quien posee el medio de producción que le produce ganancias, y por el cual le es necesaria la contratación de trabajadores que lo hagan producir. Es este medio de producción del que carece el trabajador, llámese maquinaria, instalaciones, equipo, conocimiento acerca de ciertos servicios y productos, materia prima, etc.

Existe una contrariedad estructural que algunos autores denominan como oposición latente, que no siempre se manifiesta en una directa disputa o pugna. En el momento en que dicha latencia se convierte en actos concretos a los que la ley les ha impreso cierta importancia que los sitúa en un escenario litigioso, es entonces cuando se está frente a una controversia. Es importante saber diferenciar un conflicto o controversia de las medidas o acciones que las partes emplean para solucionarlas. Por ejemplo: una agrupación de obreros frente a las puertas de un centro de trabajo o el planteamiento de una demanda ante los tribunales de justicia planteada por un sindicato de patronos contra una asociación profesional de trabajadores, no son en sí mismos los conflictos, sino los medios o mecanismos de acción que éstos y aquellos están ejerciendo para solucionarlos.

---

<sup>51</sup> Martínez Vivot, Julio J., **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Pág.36.



En definitiva, cuando se habla de mecanismos de resolución de conflictos colectivos en materia laboral, se debe partir del precepto de no aspirar a la anulación de la conflictualidad, la cual es propia de las relaciones de trabajo. El asunto aquí es el de hallar los más efectivos caminos para resolver esta discrepancia de intereses, tanto para impedir resultados perniciosos para el conjunto social, como para proporcionarle y facilitarle a éste, consecuencias beneficiosas y una transformación positiva.

Puede afirmarse que el conflicto sucede en el momento en que la desavenencia escapa de la negociación de las partes, a esa autocomposición bilateral sin intrusiones de terceros. Aparece cuando hay un peligro de que una o ambas partes, acojan medidas de acción o coacción directa, para conseguir el objetivo de sus reclamaciones, o cuando ya no se trata de un peligro pues ya se han tomado medidas de hecho. Es entonces cuando el Estado interviene para proponer una solución conciliatoria.

Ciertos autores opinan que la diferencia entre conflictos individuales y colectivos, consiste en una especie de suma en el derecho laboral. No obstante, a pesar del grado de importancia de este tema, a la doctrina le falta unanimidad en cuanto a la identificación de los aspectos propios de cada categoría. En lo que sí hay consenso, es en cuanto a que es indispensable la presencia de los sujetos de las relaciones colectivas, es decir, la entidad plural del lado trabajador, sin embargo, del lado empleador esto no es necesario.

A este respecto existen dos amplias líneas conceptuales: de un lado están los que opinan que el elemento identificador se halla en la sustancia del conflicto; y del otro lado se encuentran aquellos que lo ven desde un punto de vista adjetivo. Los primeros son de la opinión que es colectivo aquel conflicto que afecta al interés concreto del sector correspondiente, no al interés del conjunto o suma de voluntades individuales. Los segundos opinan que es colectivo el conflicto cuando el conjunto de individuos afectados, pretenden solucionarlo de forma organizada a través de un grupo profesional. A partir de este punto de vista, no importa el fondo del conflicto, sino la

existencia del grupo organizado que defienda sus derechos, en este sentido prácticamente se le otorga al sindicato la decisión de calificar como colectivo el conflicto, lo cual significaría que el conflicto es colectivo si es organizado, de lo contrario es individual.

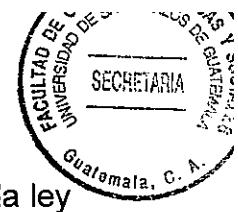
El objetivo fundamental de todo ordenamiento jurídico es solucionar los conflictos y llevar a cabo mecanismos para lograr prevenir la conflictividad social, en este caso, laboral. Como ya se ha expuesto, en el ámbito laboral son inevitables los conflictos y es por ello que la prevención consiste, fundamentalmente, en evitar que el conflicto acaecido produzca consecuencias demasiado perjudiciales para las partes; al tomar todo esto en consideración, se mantiene el criterio que afirma que el mejor modo de prevención de los conflictos, es el fomento de la negociación colectiva.

## 5.2. Análisis de posibles soluciones a los conflictos laborales

La apropiada información así como el nivel de participación de los sectores sociales, constituyen otros elementos significativos en la labor de prevención. La concertación social es un nivel óptimo de fomento de la participación, en virtud de la cual se buscan consensos entre los sectores organizados de trabajadores, patronos y el Estado. Indiscutiblemente, si mecanismos como éstos marchan apropiadamente, los riesgos de conflictos disminuyen efectivamente, sin embargo, todo esto dependerá del funcionamiento del sistema jurídico en su conjunto, desde la creación de las leyes pertinentes hasta la actuación de las autoridades judiciales y administrativas correspondientes.

Una vez surgido un conflicto a pesar de las medidas de prevención, se intenta poner en marcha a los mecanismos de solución de los conflictos colectivos, los cuales generalmente suelen clasificarse en tres grandes categorías: la autotutela, la autocomposición y la heterotutela.





La autotutela tiene lugar cuando las partes en conflicto ejecutan las acciones que la ley les provee para solucionar dicho conflicto. La huelga es una de las formas más conocidas de autotutela, la cual agrava el conflicto a manera de remediarlo. Esta idea afirma que sin la premura de la huelga, no se facilitarían el ambiente para que se revelasen las raíces de los conflictos en las relaciones laborales.

Por otra parte la autocomposición actúa a través de las formas de solución de conflictos cuyos protagonistas son las mismas partes involucradas en el conflicto, como por ejemplo: la negociación colectiva. El Código de Trabajo guatemalteco regula esta forma en el Artículo 374, con el nombre de arreglo directo y regula que patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores.

Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad-hoc o permanentes en cualquier lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible. Si bien el Artículo menciona la probable participación de terceros, fundamentalmente a lo que se refiere es al arreglo directo o autocomposición, a la que considera como la primordial forma de remediar conflictos.

Es ya sabido que para lograr la validez de esta forma de solución de conflictos colectivos es necesaria la vigencia del derecho a la libertad sindical en su totalidad, pues no es posible la negociación colectiva si no existen sindicatos enérgicos, con determinación, y sobre todo reconocidos legalmente para el efecto.

En último término se hace referencia a la heterotutela, que se refiere a aquellas formas de solución de conflictos en las cuales la voluntad de las partes tiene un papel



secundario y lo que es esencial es la intervención de un tercero, por ejemplo: la intervención de jueces, el arbitraje obligatorio y la intervención administrativa.

Tanto la conciliación como la mediación se hallan dentro de la heterotutela y por lo tanto involucran la intervención de uno o varios terceros ajenos a las partes en conflicto, cuya ingerencia es significativa y de mucha importancia para solucionar la controversia. Se puede afirmar que la divergencia entre ambos, es fundamentalmente de grado y no de naturaleza, tan es así que en varias oportunidades se hace dificultoso encontrar el límite que los divide.

Probablemente se puede afirmar que en la conciliación, el o los terceros llevan a cabo una tarea puramente pacificadora, al originar consensos, pretender congrega a las partes en conflicto y causar que sean las partes mismas quienes alcancen el arreglo pacífico de la pugna. Por otro lado, en la mediación, el o los mediadores tienen una condición más activa al plantear las soluciones posibles. No obstante, el mediador no tiene capacidad de decisión y por lo tanto no le es permitido resolver, sino únicamente proponer.

### 5.3. Enfoque teórico del órgano conciliador

Algunas de las modalidades de los órganos encargados de la conciliación y de la mediación se mencionan a continuación:

a) De acuerdo al número de integrantes puede ser individual o colegiado: Individual cuando es unipersonal, esta modalidad tiene a su favor la celeridad y soltura de la intervención. Colegiado cuando se compone de una pluralidad de sujetos, esta modalidad tiene a su favor una superior capacidad de hallar caminos de solución y variedad de opciones viables, en especial en los casos en que el órgano encargado se integra de personas pertenecientes a los sectores que representan a las partes en conflicto.

b) Según el origen o naturaleza del órgano conciliador pueden ser públicos, privados y mixtos: esta clasificación se refiere a la calidad de los miembros que la componen. Es público cuando sus miembros se encuentran directamente vinculados a una institución estatal. De igual forma existen órganos conciliadores privados, como sucede en ciertas naciones del mundo, cuyos integrantes son elegidos y nombrados por las partes en conflicto, lo cual podría resultar en una dificultad pues se convierte en otra controversia a resolver el solo hecho de la misma elección del conciliador, lo cual prolonga en mayor grado la controversia que se desea solucionar. En último lugar, existen integraciones mixtas, que son los órganos que contienen delegados del patrono, de los trabajadores y del estado; es este tipo de órgano el que adopta la legislación guatemalteca.

c) Por su duración pueden ser permanentes o eventuales: En algunos países la legislación regula órganos conciliadores permanentes para atender los conflictos colectivos de carácter laboral y en otros países el órgano conciliador debe conformarse para actuar especialmente en el asunto para el cual fue instaurado.

El esfuerzo conciliador o mediador que se origina en el deseo de las partes en conflicto es llamado voluntario; a diferencia de éste, es de naturaleza obligatoria, cuando el sometimiento a esta forma de solución de conflictos, se adopta con independencia a la voluntad de las partes, sino única y exclusivamente por mera obediencia al sistema legal del que se trate.

De conformidad con el Artículo 382 del Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el capítulo segundo llamado conciliación, incluido en el título duodécimo que se denomina procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, se establece que dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de trabajo y previsión social procederá a la formación del tribunal de conciliación de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 294.



La forma en la que se constituyen de los tribunales de conciliación y arbitraje, se estipula en el Artículo 293 y es la siguiente: se integran con el juez de trabajo y previsión social que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. El secretario del juzgado de trabajo y previsión social es el secretario de estos tribunales.

Al mismo tiempo el Artículo 294, en su redacción dada por la reforma del Artículo 26 del decreto 64-92 del Congreso de la República, establece que en cada tribunal de trabajo habrá permanentemente, un tribunal de conciliación y arbitraje, los cuales se integrarán con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un titular y tres suplentes por parte de los empleadores. Su duración será de un año de enero a diciembre. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el juez respectivo. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia.

Al tomar en consideración los Artículos referidos es fácil deducir que en concordancia con las clasificaciones expuestas, en Guatemala se encuentran regulados los órganos permanentes, obligatorios, colegiados y de naturaleza mixta.

#### 5.4. Eficacia del sistema laboral guatemalteco

Otro tema es la eficacia del sistema. Aunque por razones de brevedad ello no puede desarrollarse largamente aquí, debe señalarse que el mismo presenta deficiencias notorias al punto que la mera conformación de los tribunales no respeta ni remotamente, los plazos previstos en el articulado precitado, al punto que resulta realmente difícil encontrar ejemplos de intervención exitosa de estos órganos.

Lo expuesto ha procurado llegar a un acercamiento a la materia de los conflictos colectivos de naturaleza laboral y los respectivos mecanismos de solución. Se ha

insistido en la negativa a intentar anular el conflicto sino más bien encaminarlo por medio de accesos que admitan llegar a una solución.

Respecto a los caminos de resolución de los conflictos colectivos en materia laboral, por razones de tipo social y de afianzamiento de relaciones laborales dinámicas y beneficiosas, se hace indiscutible que se debe dar preferencia las formas de autocomposición.

En Guatemala como en varios países que presentan una legislación amplia y minuciosa de regulación de las relaciones laborales colectivas y particularmente de los métodos de solución de los conflictos, la dificultad principal se encuentra en la falta de aplicación práctica de dichas normas, probablemente porque la reglamentación legal no se aplica en absoluto o porque los plazos previstos se violentan considerablemente.

Es entonces válido formular el siguiente cuestionamiento ¿es posible que la normativa es apropiada pero la aplicación es equivocada? O por otra parte ¿será que la plataforma jurídica prevista no es funcional a la realidad regulada? De todas maneras se puede afirmar que la urgencia de cambios es innegable. En muchos casos los conflictos laborales son de gravedad, cuantitativa y cualitativamente, sin que existan soluciones apropiadas para las partes.

En Guatemala el examen de las instituciones jurídicolaborales exterioriza primeramente el problema de contar con insuficientes vías de conocimiento; por una parte debido a que no se ha popularizado la difusión de exámenes científico doctrinales y por otra parte debido a la insuficiencia de herramientas de propagación de las decisiones judiciales. Restricciones como éstas crean una dificultad en el momento de pretender realizar alguna acción, por mínima que ésta sea, tanto como consecuencia de la carencia de mecanismos de análisis comparativos, o bien por el obstáculo que conlleva la consulta exhaustiva de los pronunciamientos judiciales en esta materia.

No obstante, como singularidad, la escasez de una colección amplia de artículos doctrinales es lo que torna preciso cualquier impulso en esta dirección. Coadyuvar a completar estas lagunas es el propósito de este análisis, así como explorar las distintas instituciones que conforman el derecho colectivo del trabajo. Sin embargo, la elaboración de este trabajo manifiesta el interés específico de comunicar un concepto: únicamente la presencia de una eficiente adaptación de cada una de las instituciones de esta rama del derecho, logrará establecer un marco legal propicio a la situación real en el ambiente laboral del país, de manera que esto favorezca a que las relaciones laborales sean pacíficas, aunque su naturaleza sea conflictiva.

A partir de esta premisa se puede afirmar que los factores mas importantes para reducir el ejercicio del derecho de huelga, son una apropiada práctica de la negociación colectiva y de medios alternos de solución de conflictos, preferentemente medios extrajudiciales y así limitar su utilización a los casos en los que el manejo de este procedimiento de presión posea la calidad de extraordinario, debido a que la huelga es muy onerosa y angustiosa para los trabajadores, los patronos y la sociedad en general, lo cual demuestra una falla en la negociación colectiva relativa las condiciones en que se desempeñan las labores, por lo cual debería ser considerada como última opción.

En Guatemala se puede afirmar que las huelgas han provocado innumerables dificultades y complicaciones sociales reprobables a los ojos de los organismos internacionales de los cuales el país es partícipe. No concierne a este trabajo formular una valoración acerca de las conductas que conducen a dichos resultados, pero sí le concierne examinar las irregularidades de su ordenamiento legal que han provocado que el derecho de huelga se haya reprimido. Este trabajo se enfoca en el lapso de tiempo anterior a la declaratoria de huelga, que es el procedimiento de conciliación, momento en el cual aún puede llegarse a un arreglo entre las partes y posponer para otra oportunidad las consecuencias de llevar a cabo esta medida, de tal suerte que esta labor está enfocada en el examen exhaustivo acerca de las formalidades a cumplir con el fin de alcanzar la declaratoria de huelga de manera legal.

Este estudio legal traza las dificultades que se consideran más apremiantes y sus potenciales soluciones. No existe la más remota duda en cuanto a que la declaración de los derechos humanos a través del ejercicio de los derechos fundamentales es uno de los más importantes alcances de las naciones de estos últimos tiempos. Su definición normativa, tanto en el derecho internacional como en el interno, ha venido a situar su alcance, prioritario dentro de las normas de convivencia social.

En este ámbito, tal vez la labor más enfatizada de las normas internacionales del trabajo haya sido el reconocimiento del derecho a la libertad sindical, principalmente por razón de la aprobación del Trabajo del Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, y el Convenio número 98 referente al derecho de sindicalización y de negociación colectiva, por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

La confirmación del derecho a la libertad sindical aparece asimismo para introducir de forma categórica el reconocimiento de distintos derechos que le son propios y parte primordial de éste: el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, de acuerdo a lo que repetidamente ha admitido el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Desde esta perspectiva, al derecho a la huelga se le concede igual trascendencia y resguardo del que posee el derecho a la libertad sindical, valorándose por ende como un derecho fundamental.

Al mismo tiempo, el derecho de huelga ha sido objeto de una evidente inserción en variados instrumentos de perfil internacional y regional, tales como “el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en Bogotá en 1948 o el Protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de



Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador de 1988".<sup>52</sup>

Todos estos instrumentos internacionales suscritos por los países se desprenden del respeto a la dignidad inherente a la persona humana, y es ésta última su principal bien jurídico tutelado, por expresarlo de una manera comprensible. Todos ellos fueron creados en beneficio de cada uno de los habitantes a quienes se aplican, otorgando protección a sus derechos y libertades fundamentales. De todo esto podemos extraer la conclusión de que si la huelga se encuentra regulada dentro de estos tan importantes instrumentos, significa que reviste de inmensa importancia tanto para la vida de cada habitante sino también para su entorno social.

#### 5.5. Importancia de las figuras legales colectivas para lograr la paz social

El desafío primordial ha sido incorporar expresamente el derecho de huelga como un derecho fundamental en las constituciones de todos los estados, tal como sucede en la legislación guatemalteca. Efectivamente, el reconocimiento de los derechos fundamentales al mayor grado regulado presume la inclusión de cada uno de los cuerpos normativos secundarios, con lo cual obtiene la legítima magnitud que le corresponde: permanecer dentro del máximo ordenamiento jurídico y resultar un elemento fundamental en la doctrina de la equidad, al abastecerlo de supremacía constitucional.

Este es el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual contiene el derecho de huelga con lo cual se le reconoce como un Derecho Humano con supremacía constitucional. El Artículo 104 reconoce el derecho de huelga y otorga a la ley específica su regulación concreta, pues regula que el ejercicio de este derecho está condicionado a haber agotado todos los procedimientos de conciliación.

---

<sup>52</sup> Seminario de Actualización, Guatemala, octubre-noviembre 2000, **Derecho colectivo del trabajo**, Pág. 151.



Evidentemente la Constitución Política de la República de Guatemala otorga al legislador la facultad de determinar la forma en la que el derecho de huelga se ejercerá.

Esta potestad constitucional que la constitución otorga al legislador no debe concebirse en sentido injusto o inmoderado, sino mas bien, la ley que regula este derecho debe ser justa y respetar el alcance de la normativa constitucional, como también los demás preceptos legales a este respecto que están incluidos en las regulaciones internacionales de trabajo ratificadas por Guatemala.

La legislación guatemalteca cuenta con dos cuerpos normativos que regulan el derecho de huelga, por una parte el Código de Trabajo regula a partir del Artículo 241 el derecho de huelga para los trabajadores de la iniciativa privada que establece el Artículo 104 de la constitución; por otra parte el derecho de huelga de los empleados del estado que regula el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra plasmado de una forma más detallada en el Decreto 71-86, reformado por el Decreto 35-96.

El derecho de huelga tiene un aspecto individual y un aspecto colectivo, el primero de éstos se refiere al derecho del trabajador como individuo a incorporarse, unirse, permanecer o dejar de participar en las huelgas declaradas; y el segundo aspecto se refiere a la facultad que poseen los trabajadores de convenir en convocar, pactar y culminar una huelga.

En base a lo expuesto es válido afirmar que la huelga es un derecho de ejercicio colectivo, pero de titularidad individual, debido a que cada trabajador en particular puede decidir libremente si desea hacer uso o no de dicho derecho y también debido a que para poder hacer uso de él es imprescindible ejercerlo en forma colectiva, por lo cual se debe tomar en cuenta que es imposible unirse a una huelga que no ha sido convocada y que el ejercicio individual será legal si dicha convocatoria también lo fuese.



Sin embargo, en Guatemala el código de trabajo, regula que en caso de huelga o paro legalmente declarados, los tribunales de trabajo y previsión social, a solicitud de la parte interesada, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades, mientras dure el conflicto, situación que menoscaba la libertad que tiene el trabajador de decidir si quiere convertirse en parte o mantenerse al margen de la huelga, pues con esa medida se le imposibilita el cumplimiento de sus labores. El Código de Trabajo regula los requisitos que deben verificarse antes de declarar legal una huelga, en el Artículo 241; sin embargo, el hecho de tener que cumplir con todos esos requisitos no impide de ninguna manera el ejercicio de ese derecho en plena libertad, una vez éstos no sean tan complicados ni causen demoras tan extensas que resulte prácticamente irrealizable.

En cuanto al aspecto legal de la actividad colectiva, la reglamentación legal constituye un mínimo que no puede alterarse por la negociación colectiva, la regla legal establece concretas condiciones y solo una vez verificadas pueden las partes acoger las medidas que atañen a su autodefensa. Referente a la estructuración de los grupos, la autonomía de la voluntad posee un extenso marco de acción. Asegurados los mínimos fijados por la ley, sus integrantes gozan de libertad en cuanto se refiere a la organización del respectivo grupo.

En la esfera de los trabajadores o sus sindicatos, existe una pauta especial que determina líneas básicas de organización y ejercicio en cuanto el tema. La perspectiva de las relaciones dentro de una colectividad se perfecciona con la actuación del Estado que opera como árbitro entre las partes.

En el ámbito de las relaciones laborales se acentúan con frecuencia algunos conflictos y existe también un vasto campo de acción para la colaboración. En esa sección de las relaciones que compone la realidad social, no sólo actúan fuerzas centrífugas, sino



también centrípetas que llevan a los diferentes actores a vislumbrar que actúan como partes de una misma realidad y con intereses afines.

El avance social sólo se puede lograr por el triunfo de un sector en el que está dividida la realidad social, que al mismo tiempo presenta diversos sectores con múltiples influencias recíprocas; esa idea permite considerar la existencia de formas de colaboración a nivel de empresa por parte de quienes trabajan en ella y quienes la dirigen. Las empresas por derivaciones del adelanto tecnológico han mudado su estructura y también las relaciones entre quienes las componen; este cambio impide que una sola persona desempeñe la credencial de comandante, el cual ha sido suplido por la llamada tecnoestructura o grupo de expertos que tienen a cargo el manejo de la empresa, lo cual ha provocado que exista una mayor conciencia respecto del papel que cumple el trabajador en la empresa.

Ciertos conflictos poseen su inicio en las relaciones que se dan entre sindicatos, también llamados conflictos intersindicales, que están interconectados a complicaciones de representación para ensanchar el ámbito geográfico o de actividad. En otros casos, no se relaciona a una dificultad de disputa por aumentar el campo de acción sino de defensa de derechos. Este tipo de conflictos posee por lo general un mayor ámbito de acción en el régimen de pluralidad sindical que en el de unidad.

La esfera de representación de acuerdo al régimen de pluralidad se consigue a través de la labor sindical, se brindan superiores perspectivas de razonamiento en el intento de envolver otro sector; en cambio, en uno de unidad, el reconocimiento se adquiere por medio de una resolución administrativa que tiene que sujetarse a ciertos patrones objetivos, como al número de afiliados, lo que reduce la posibilidad de conflictos de esta clase. Sin embargo, se dan circunstancias en que una asociación intenta a través de la suscripción de un convenio colectivo ir más allá de su ámbito natural para obtener nuevos trabajadores; ello desencadena la alteración de la paz laboral; en otros casos, se produce en el seno mismo del que ejerce la representación.

Es un hecho interno que se extiende al ámbito de la asociación y se proyecta en el seno de la empresa, la que absorbe el impacto del golpe. Por ejemplo: las llamadas huelgas salvajes en las que una agrupación del sindicato, para manifestar su potestad y capacidad de hecho, detienen el trabajo o provocan pérdidas en su prestación.

El inicio de la inestabilidad concierne a una causa ligada por lo menos a sectores conectados con la prestación laboral, aunque el auténtico motivo sea otro, con las cuestiones de intereses partidistas y la pretensión de liderazgos personales, aunque se disimulen con motivaciones de ese carácter. En otros conflictos la razón responde a consideraciones ajenas a ese campo en los que un sector, para captar apoyo se vale de la presión que realiza sobre otro para decidirlo a su favor. La importancia de esta clasificación se halla en la determinación de si constituye o no el ejercicio legítimo del derecho constitucional de huelga.

Si la disputa tiene su nacimiento en un motivo obrero – patronal es evidente que la presión que se practica es contra alguien que está involucrado en el asunto, aunque el problema proyecte sus consecuencias más allá de él y lo sufra la colectividad en general: falta o rebaja de la producción, inquietud social y otros. Por el contrario en los otros, el medio esgrimido es un elemento de presión para provocar al empleador a que apoye a un sector en un asunto que le es ajeno, por lo cual aquel no puede darle solución por ser extraño.

El ejercicio de una huelga sólo tiene sentido cuando constituye un medio de defensa de carácter obrero – patronal. Este juicio se limita a determinar que este conflicto no es laboral, no significa que no sea legítimo desde el punto de vista moral, lo que se afirma es que no es de trabajo y por lo tanto no puede aplicársele el tratamiento propio de éste. Existen como consecuencia, métodos de carácter administrativo y jurisdiccional mediante los cuales se pretende instaurar bases de conciliación a nivel de los propios interesados o de un tercero, ya sea éste un juez o un árbitro.

En el ámbito administrativo se enfatiza el procedimiento de conciliación como el más usual. El órgano estatal intenta aproximar a las partes, conservar o - en su caso - reestablecer el diálogo para poder hallar las vía de solución posibles. Este es uno de las formas más eficaces que tiene el Estado para obtener la paz laboral. Dicha actuación se efectúa acerca de conflictos individuales y colectivos, aunque estos últimos son los que más alarman. Con la finalidad de conseguir el objetivo, se tiene que reunir no solo a proponer a las partes en disputa la posibilidad de un diálogo, sino también a brindarles soluciones alternativas.

Otro procedimiento es el arbitraje, que se emplea cuando ninguna de las anteriores funcionó. La posibilidad que queda es la de ofrecer que el litigio lo resuelva un tercero que reemplace la voluntad de las partes que no han logrado llegar a un arreglo.

#### 5.6. Efectos del principio de definitividad en el procedimiento de conciliación

En cuanto al llamado principio de definitividad un destacado autor refiere lo siguiente: "En base a este principio es que se requiere como requisito para hacer prosperable la petición de amparo, el agotamiento de todos los recursos administrativos y judiciales previstos en las leyes, con el objeto fundamentalmente de cumplir con otro principio trascendental, que es el del debido proceso, pues aquí es importante recordar que la garantía que constituye el amparo, no esta establecido con el objeto de ser una tercera instancia o instancia revisora de los actos basados en ley ni de la administración ni de los tribunales de justicia, es decir que al ser el amparo de naturaleza subsidiaria y extraordinaria no se instituye para revisar lo actuado por los tribunales de justicia sino únicamente para establecer que no se haya violado dentro del procedimiento utilizado por éstos, garantías individuales que la Constitución Política de la República de Guatemala establezca a favor de todas las personas."<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Galicia Pimentel, Igmair, **La violación del derecho de defensa de los trabajadores del Organismo Judicial y la acción constitucional de amparo, como garantía constitucional ineficiente**, Pág.52.

A lo que esto se refiere es a que en el momento que una persona desee hacer uso del amparo, previamente debe agotar todos los recursos que la ley le pone a su disposición, sean estos en el ámbito judicial o administrativo. En el preciso instante en que no existan otros medios de impugnación que puedan hacerse valer, será cuando se hará palpable el principio de definitividad, que es la puerta que se abre para hacer posible el ejercicio del amparo. Por regla general se ha sostenido que acudir al amparo sin haber instado las defensas idóneas hace imposible un conocimiento de fondo; el efecto del incumplimiento es la suspensión del trámite del amparo.

En la legislación guatemalteca actual se indica que puede haber excepciones al principio de definitividad en los casos establecidos en esta ley, es decir, en la ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad, sin embargo, no existen casos delimitados y específicos para determinar las excepciones a dicho principio, por lo que por regla general, los tribunales constituidos en tribunales extraordinarios de amparo suspenden el trámite del amparo si no se agotaron previamente los recursos ordinarios de ley.

No obstante lo anterior, es posible afirmar que para que existan excepciones al principio de definitividad deberían tomarse en consideración aspectos como la existencia de violaciones a un derecho constitucional, que los medios de impugnación en la vía ordinaria hubieran resultado insubstanciales o inútiles para reparar o prevenir el agravio, que la parte agraviada se hubiere visto imposibilitada de usar los recursos ordinarios establecidos por circunstancias especiales, y cuando no existe un medio ordinario dentro del procedimiento.

Con relación al principio de definitividad la ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad establece con precisión en su Artículo 19 que para pedir amparo, salvo casos establecidos en esta ley, deben previamente agotarse los recursos ordinarios judiciales y administrativos, por cuyo medio se ventilan adecuadamente los asuntos de conformidad con el principio del debido proceso.



“Adicionalmente es de hacer notar que a las conclusiones a que pudiese arribar el tribunal de conciliación, no tienen ninguna coercibilidad y se concretan, en síntesis, a meras recomendaciones, tal como lo determina el Artículo 387 del Código de Trabajo. Cabe preguntar entonces ¿Qué razón tienen de existir los tribunales de conciliación? Si las partes tienen voluntad de negociar las aceptan; en caso contrario ese tribunal legitimará las tácticas dilatorias utilizadas por los empleadores en detrimento de los intereses de los trabajadores.”<sup>54</sup>

Para contestar a esta interrogante es indispensable comprender la importancia que la figura de la conciliación tiene sobre todo para lograr la paz social, además es obligación del Estado intentar poner de acuerdo a las partes para evitar así que se llegue a consecuencias sumamente perjudiciales tanto para el patrono y trabajadores, como para la sociedad en general, pues no conviene a un país que existan confrontaciones violentas entre sus habitantes, y sobre todo no conviene que existan disputas entre las diferentes clases sociales. De ahí la razón de existir de los tribunales de conciliación.

Dentro de las insuficiencias más importantes que sobresalen de la reglamentación y normación legal referente a conflictos colectivos en materia laboral que impera en este momento y que merecen un intenso examen para que el proceso colectivo consiga sus propósitos primordiales, como lo es alcanzar las efectivas conquistas de los trabajadores, por medio de la negociación colectiva, se señala en primer lugar referente al planteamiento del conflicto y la resolución cautelar que le confiere el trámite, a través de la cual se realizan prevenciones a los sujetos del conflicto de abstenerse de perpetrar cualquier tipo de represalias; esta importante medida cautelar debe ampliarse a un período ulterior a la terminación del conflicto y de esa forma evitar que las partes interesadas en el conflicto puedan convertirse en objeto de venganzas o desagravios por la parte contraria.

---

<sup>54</sup> Franco Flores, Mynor Custodio, **Inoperancia de la legislación laboral en los conflictos colectivos de carácter económico social**, Pág.10.

Se ha expresado en ocasiones que el tribunal que tiene a su cargo el proceso de conciliación ostenta solamente las facultades de: Notio, Vocatio y Coertio, pero carece de la facultad fundamental de iudicium, por lo que debería de denominarse más propiamente junta o comisión conciliadora y no tribunal. El autor Hugo Alsina, citado por Zonia de la Paz Santizo Corleto de Bocanegra, define estas potestades de la jurisdicción de la siguiente forma: "Notio: El derecho a conocer una cuestión litigiosa determinada;... Vocatio: La facultad para obligar a las partes a comparecer a juicio;... Coertio: La facultad para emplear medidas de fuerza para el cumplimiento de las resoluciones dictadas en el proceso, sobre las personas y sobre las cosas;... Iudicium: La facultad de dictar sentencia, la cual pone fin a la controversia, actividad que constituye un acto jurisdiccional típico que resume y justifica la función judicial"<sup>55</sup> esta función se identifica por ser exclusiva de los órganos jurisdiccionales representada como la facultad de dictar sentencia, y con ello terminar con la litis, o bien hacer cesar de manera concluyente el conflicto de intereses que le fue planteado, con efecto de cosa juzgada.

De lo expresado y para dejar en claro el principal objetivo del presente trabajo, se puede afirmar en virtud que el tribunal de conciliación solo emite recomendaciones y bases de arreglo, en lugar de resoluciones o sentencias de carácter obligatorio, es imposible e impropio interponer un recurso en su contra, y por consiguiente no se ve violentado el derecho de defensa cuando el Código de Trabajo regula en su Artículo 383 que durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal.

---

<sup>55</sup> Santizo Corleto de Bocanegra, Zonia de la Paz, **Ilegalidad de los acuerdos 3-94, 16-94 y 18-97 emitidos por la Corte Suprema de Justicia en relación a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en materia laboral**, Pág.29.





## CONCLUSIONES

1. En la práctica se ha demostrado que la integración del tribunal de conciliación es objeto de dilaciones innecesarias, lo cual ha desvirtuado la celeridad que el legislador quiso imprimirle a esta etapa procesal.
2. Los medios o bases generales de arreglo que el tribunal de conciliación propone a las partes no ordenan o prohíben algo y tampoco deciden en forma definitiva el litigio, por lo cual es totalmente viable afirmar que no se encuentran enumeradas dentro de ninguna clasificación de las resoluciones judiciales.
3. En Guatemala se presenta una legislación amplia y minuciosa de regulación de las relaciones laborales colectivas y particularmente de los métodos de solución de los conflictos, pero la dificultad principal se encuentra en la falta de aplicación práctica de dichas normas porque los plazos previstos se violentan considerablemente.
4. En muchas ocasiones las partes de un procedimiento de conciliación en materia laboral hacen uso de la acción de amparo erróneamente pues la consideran como una tercera instancia o instancia revisora de lo actuado por los tribunales de justicia.
5. Cuando el código de trabajo regula que durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, no se está violando el derecho de defensa pues no existe una resolución que pueda ser impugnada y por lo tanto no es procedente recurrir a la acción de inconstitucionalidad de dicha norma, ni a la acción de amparo.

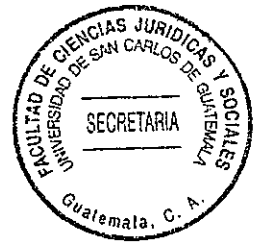




## RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario que en el momento de ser planteado un conflicto colectivo de carácter económico social, los tribunales de conciliación respeten los plazos previstos en el articulado del código de trabajo, relativos a la integración de dichos tribunales, en virtud de la celeridad de la cual precisa el conflicto que ha surgido en los centros de trabajo.
2. Es menester que desde ya, los abogados de las partes en un conflicto colectivo de carácter económico-social instruyan a sus representados a fin de que éstos comprendan que las recomendaciones que el tribunal propone no constituyen resoluciones judiciales y por lo tanto es improcedente interponer algún tipo de medio de impugnación.
3. Resulta útil y de suma importancia que el órgano supremo de la administración de justicia del país debe considerar a la brevedad, la implementación de mecanismos de fiscalización y vigilancia encaminados a la aplicación práctica de las normas jurídicas que regulan los métodos de solución de los conflictos colectivos en materia laboral.
4. Las partes de un conflicto colectivo laboral, al encontrarse con la imposibilidad legal de interponer recursos en el procedimiento de conciliación, deben evitar la utilización del amparo como una tercera instancia debido a que éste resulta improcedente pues no se violó el derecho de defensa, ya el tribunal emitió únicamente bases de arreglo y no una resolución de cumplimiento obligatorio.
5. Al órgano jurisdiccional encargado de conocer la acción de amparo o de inconstitucionalidad de la norma que impide la interposición de recursos en la conciliación, le corresponde en ese momento desestimarla con la celeridad que debe caracterizar a dicho procedimiento, en virtud que la recomendación emitida por el tribunal de conciliación no es una resolución judicial recurrible.





**ANEXOS**





## ANEXO A

### PROCEDIMIENTO DE CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO

Obtención del consentimiento por escrito de 20 trabajadores o 5 patronos (Art. 216 Código de Trabajo)

Aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo (Art. 209 Código de Trabajo)

Asamblea constitutiva en la que se elige al comité ejecutivo, consejo consultivo y aprueban estatutos (Art. 217 Código de Trabajo)

Solicitud escrita a la Dirección General de Trabajo acompañando acta constitutiva, estatutos, lugar para notificaciones (Art. 218 Código de Trabajo)

Calificación de la solicitud por la Dirección General de Trabajo dentro del plazo de 10 días hábiles (Art. 218 d) Código de Trabajo)

Visto bueno del Despacho Superior (Art. 218 d) Código de Trabajo)

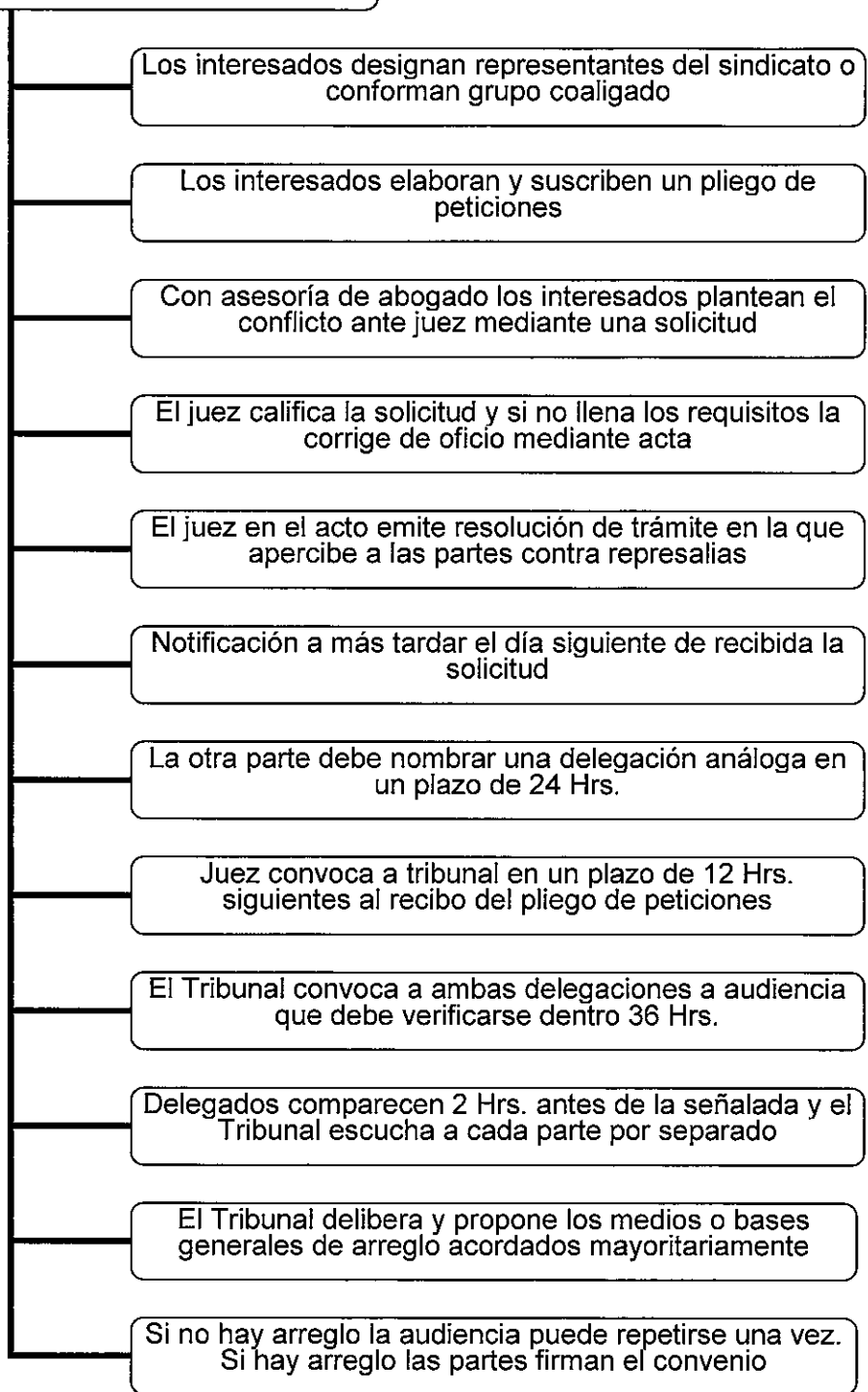
Inscripción del sindicato en el Registro Público de Sindicatos (Art. 218 d) Código de Trabajo)

Publicación en el Diario Oficial entro de los 15 días siguientes a la inscripción (Art. 218 d) Código de Trabajo)



## ANEXO B

### PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL









## BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Guías de estudio derecho colectivo de trabajo.** (s.l.i.): Ed. Consultorías y Negociaciones Jurídicas, (s.f.).
- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Guías de estudio derecho individual del trabajo material de apoyo.** (s.l.i.): Ed. Consultorías y Negociaciones Jurídicas, (s.f.).
- BERNALES ROJAS, Gerardo. "Recursos Procesales", *Derecho Procesal III*, <http://derecho.utralca.cl/pgs/alumnos/procesal/dpIII.pdf> (29 de octubre de 2009).
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** México: Ed. Harla, S.A. de C.V., 1985.
- Comisión Andina de Juristas, "Sistema de Defensa Pública", *Red de Información Jurídica, Sistemas Judiciales*, <http://www.cajpe.org.pe/RIJ/bases/defensa/princip.HTM> (23 de junio de 2007).
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 1t.; 8ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1975.
- Departamento de Derecho Internacional, Organización de Estados Americanos, Washington D.C., "Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José)", *Tratados Multilaterales*, <http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/b-32.html> (23 de mayo de 2008).
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Impresos D&M, S.A., 2001.
- EDITH. **Folleto D. de Trab.** (s.l.i.): (s.e.), (s.f.).
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Madrid: Ed. Impresos y Revistas, S.A., (s.f.).
- FRANCO FLORES, Mynor Custodio. **La inoperancia de la legislación laboral en los conflictos colectivos de carácter económico social.** Guatemala: Ed. Mayte, 1992.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Así se defiende un sindicato obrero en Guatemala.** Guatemala: Ed. Impre Offset Profesional, 1990.



- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. 2ª. ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2005.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.
- GALICIA PIMENTEL, Igmain. **La violación del derecho de defensa de los trabajadores del organismo judicial y la acción constitucional de amparo, como una garantía constitucional ineficiente**. Guatemala: Ed. Ediciones Mayte, 1998.
- GIDI, Antonio y Eduardo Ferrer Mac-Gregor. **Procesos Colectivos**. 1ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 2003.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. 11ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2005.
- MARTÍ MINGARRO, Luis. "El derecho de defensa ante el tribunal penal internacional", *Unión Iberoamericana de Colegios y Agrupaciones de Abogados*, [www.uibanet.org/doc/TextoLuisMarti.doc](http://www.uibanet.org/doc/TextoLuisMarti.doc) (23 de junio de 2007).
- MARTINEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma S.R.L., 1992.
- Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **Administración de justicia laboral. Propuestas para su fortalecimiento**. Guatemala: (s.e.), 2002.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, "Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos", 1976, [http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a\\_ccpr\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ccpr_sp.htm) (23 de mayo de 2008).
- ORTEGA ESTEBAN (Ed.), José. **Relaciones sociolaborales**. 1ª. ed.; España: Ed. Ediciones Universidad de Salamanca, 1993.
- Real Academia Española, "Diccionario de la Lengua Española", [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=defensa](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=defensa) (23 de junio de 2007).
- RIVERA NEUTZE, Antonio Guillermo. **Amigable composición**. Guatemala: Ed. Arte, Color y Texto, S.A., 2001.
- SANTIZO CORLETO DE BOCANEGRA, Zonia de la Paz. **Ilegalidad de los acuerdos 3-94, 16-94 y 18-97 emitidos por la corte suprema de justicia en relación a**



**los tribunales de conciliación y arbitraje en materia laboral.** Guatemala: Ed. Mayte, 1997.

Seminario de Actualización, coordinado por el IDHUSAC y con el apoyo de MINUGUA/UNOPS. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: (s.e.), 2000.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo.** 1ª. reimpresión; España: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1997.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho.** 3ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. F&G editores, 2002.

XITUMUL DE PAZ, Pablo. **Análisis doctrinario y legal del derecho de defensa constitucional y sus repercusiones dentro de la práctica judicial en materia laboral.** Guatemala: Ed. Camaja, 2001.

#### **Legislación:**

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

**Código de trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

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

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

**Código Procesal Penal.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 51-92, 1992.

**Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.** Asamblea Nacional Constituyente, Decreto número 1-86, 1986.

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