UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO

TESIS:
LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTÍCULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO COMO OBSTÁCULO PARA LA RESOLUCIÓN ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

Presentada a las autoridades de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, del Centro Universitario del Sur Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala

POR:
EDGAR ERNESTO VELÁSQUEZ MUÑOZ

Previo a conferírsele el grado académico de:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:
ABOGADO Y NOTARIO

Mazatenango, Suchitepéquez, octubre de 2011.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE

AUTORIDADES

RECTOR

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios

SECRETARIO

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE

Lic. José Alberto Chuga Escobar

REPRESENTANTES DOCENTES

Msc. Víctor Manuel Nájera Toledo	Secretario
Msc. Alba Ruth Maldonado de Chávez	Vocal

REPRESENTANTE GRADUADO DEL CUNSUROC

Licda. Mildred Gricelda Hidalgo Mazariegos	Vocal

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Br. Cristian Ernesto Castillo Sandoval	Vocal
Br. Carlos Enrique Jalel de los Santos	Vocal

COORDINACIÓN ACADÉMICA

COORDINADOR ACADÉMICO
Msc. Miguel Ángel Oroxom Cobaquil

COORDINADOR DE LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA
Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

COORDINADOR DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
Dr. Ralfi Obdulio Pappa Santos

COORDINADOR DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN ALIMENTOS
Msc. Gladys Floriselda Calderón Castilla

COORDINADOR DE LA CARRERA DE AGRONOMÍA TROPICAL
Msc. Martín Salvador Sánchez Cruz

COORDINADOR DEL ÁREA SOCIAL HUMANISTA
Lic. José Felipe Martínez Domínguez

COORDINADOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS
Msc. Luis Gregorio San Juan Estrada

ENCARGADO DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Msc. Carlos Enrique Bino Ponce

ENCARGADO DE LA CARRERA DE GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL
Msc. Eysen Rodrigo Enríquez Ochoa

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA CUNSUROC

ENCARGADO DE LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA
Lic. Everardo Napoleón Rodas Ochoa

ENCARGADA DE LA CARRERA DE TÉCNICO PERIODISTA
PROFESIONAL
Licda. Elisa Mazariegos Alvarado

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

FASE PRIVADA

Lic. Miguel Ángel Girón Duarte	Derecho Notarial
Lic. Julio Roberto Ramírez Silva	Derecho Mercantil
Lic. Sergio Madrazo Mazariegos	Derecho Civil

FASE PÚBLICA

Lic. Ysmar Amílcar Díaz Colomo	Derecho Penal
Lic. Edgar Rolando Alfaro Arellano	Derecho del Trabajo
Lic. Rudy Armando Estrada Sopony	Derecho Administrativo

ASESOR DE TESIS

Lic. Landelino Ranfery de León de León

REVISOR DE TESIS

M.A. William Eduardo López Maldonado

PADRINOS DE GRADUACIÓN

Lic. Ysmar Amílcar Díaz Colomo
Lic. Miguel Ángel Girón Duarte
Lic. Norman Estuardo Rosales Arriaga

DEDICATORIA

A DIOS: Ser Supremo, a quien agradezco por derramar miles de bendiciones en mi vida y haberme permitido culminar esta meta.

A MIS PADRES: Ernesto Velásquez Chuvac y Reyna Estela Muñoz Tum de Velásquez, a quienes les debo la vida y con su esfuerzo y sacrificio me han apoyado para salir adelante, guiándome por la vida e inculcándome principios y valores que son parte mi carácter. Mil gracias, ustedes son parte de este triunfo.

A MI ESPOSA: Sandy Grisel Cifuentes Somoza, quien con su amor, cariño y comprensión me ha servido de apoyo.

A MI HIJO: Roberto Ernesto, quien ha sido la inspiración y motivación para buscar la superación.

A MIS HERMANAS: Lily Yaneth y Sofía del Rosario, gracias por su amor, cariño, apoyo y por ser parte importante de mi vida.

A MIS FAMILIARES: Abuelos (Q.E.P.D), abuelas, tíos, tías, primos, primas y sobrino, quienes son parte importante de mi vida.

A MIS AMIGOS: Gracias por su apoyo, por estar presente en mi vida, ser parte de ella y a quienes considero parte de mi familia.

A MIS MAESTROS: Gracias por compartir sus conocimientos, los cuales han sido la semilla para que germinara el fruto de la sabiduría y génesis de este triunfo.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Gracias por su apoyo, compresión y motivación, a quienes considero parte de mi familia.

CON GRATITUD: A todas las personas que me han motivado y brindado su apoyo, quienes son parte de este triunfo.

A.P.TES 03-2011

COORDINACION DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE. MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, VEINTINUEVE DE AGOSTO DE DOS MIL ONCE.

Se procede a resolver la solicitud planteada por el Bachiller EDGAR ERNESTO VELÁSQUEZ MUÑOZ, de fecha veintiséis de agosto del año en curso, mediante la cual se solicita que en virtud de cumplir con los requisitos exigidos por el Normativo de Tesis, se apruebe el diseño de investigación y se apruebe en forma definitiva el punto de tesis.

De conformidad con el artículo 8 del Normativo de Tesis de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del centro Universitario del Sur Occidente, para que un punto de tesis sea aprobado en definitiva, deberá presentarse con los siguientes requisitos: Constancia de cierre de pensum; solvencia de Tesorería; solvencia de biblioteca, documentos del diseño de investigación y copia del nombramiento del asesor. Así como también cumplir con lo preceptuado por el artículo 9 del normativo en mención.

Habiéndose procedido a realizar el análisis de la documentación presentada por el Bachiller EDGAR ERNESTO VELÁSQUEZ MUÑOZ, es evidente, que cumple con los requisitos establecidos por los artículos 8 y 9 del Reglamento de Tesis. Así mismo, se tuvo a la vista el oficio de fecha veinticinco de agosto del presente año, remitido por el Máster Erick Dario Nufio Vicente, Coordinador de Investigaciones Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de Occidente con sede en Quetzaltenango, mediante el cual indica que procedió a evaluar el plan de investigación y el tema propuesto, opinado que se satisfacen los requisitos exigidos por el normativo de tesis de ese centro de estudios.

POR TANTO: Con fundamento en los artículos 8 y 9 del Reglamento de Tesis de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario del Sur Occidente, y con base en el dictamen emitido por el Máster Erick Dario Nufio Vicente, SE APRUEBA el punto de tesis: "LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTICULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CODIGO DE TRABAJO COMO OBSTACULO PARA LA RESOLUCION ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL"; propuesto por el bachiller EDGAR ERNESTO VELÁSQUEZ MUÑOZ, y se ACEPTA como asesor al Licenciado LANDELINO RANFERY DE LEÓN DE LEÓN.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Msc. Carlos Enrique Bino Ponce
Encargado de la Carrera

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
COORDINACION
Abogado y Notario
CUNSUROC

Mazatenango, Suchitepéquez, 04 de octubre de 2011

Msc. CARLOS ENRIQUE BINO PONCE
Coordinador de la Carrera de Licenciatura en
Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario del Sur Occidente,
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su despacho.

Señor Coordinador

En cumplimiento con el oficio de fecha veintinueve de agosto de dos mil once, por medio del cual se me designo como asesor de tesis del bachiller EDGAR ERNESTO VELASQUEZ MUÑOZ, sobre el trabajo titulado "LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTICULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CODIGO DE TRABAJO COMO OBSTACULO PARA LA RESOLUCION ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL", atentamente me permito dictaminar lo siguiente:

- El trabajo de tesis se realizo bajo mi inmediata dirección y supervisión, orientando al estudiante sobre las fuentes bibliográficas y de otro tipo a consultar, así como respecto a las técnicas adecuadas para el correcto enfoque del tema de tesis desarrollado.

- Luego de finalizado el desarrollo del diseño de investigación y hacer un estudio minucioso del tema de tesis realizado, estimo que el mismo reúne los requisitos reglamentarios respectivos, refleja haber sido desarrollado con dedicación, rigor científico y aporte personal, constituyendo un trabajo novedoso, y en esa atención emito el correspondiente **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que el trabajo realizado puede ser aceptado para la graduación profesional del sustentante.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle mis muestras de consideración y alta estima,
Deferentemente

Lic. Landelino Ranfery de León de León
Abogado y Notario
Colegiado No. 5,000

Landelino Ranfery de León de León
ABOGADO Y NOTARIO

NOMRE CD 03-2011

COORDINACION DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE. MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, DIEZ DE OCTUBRE DE DOS MIL ONCE.

1. Con fundamento en la literal e) del artículo 10 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del centro Universitario del Sur-Occidente, se designa como REVISOR del trabajo de tesis, aprobado en definitiva, del Bachiller EDGAR ERNESTO VELÁSQUEZ MUÑOZ, titulado "LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTICULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CODIGO DE TRABAJO COMO OBSTACULO PARA LA RESOLUCION ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL", al Licenciado WILLIAM EDUARDO LÓPEZ MALDONADO; consecuentemente, se solicita al REVISOR que oportunamente rinda su dictamen.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Msc. Carlos Enrique Bino Ponce
Encargado de la Carrera

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
COORDINACION
Abogado y Notario
CUNSUROC

Mazatenango, Suchitepéquez, 24 de octubre de 2011

Msc. Carlos Enrique Bino Ponce
Encargado de la Carrera de Licenciatura en
Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario,
del Centro Universitario del Sur Occidente,
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Señor Encargado:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento con la resolución de fecha diez de octubre del año dos mil once, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **Edgar Ernesto Velásquez Muñoz**, el cual se titula **"LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTICULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CODIGO DE TRABAJO COMO OBSTACULO PARA LA RESOLUCION ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL"**.

El trabajo tiene carácter monográfico y se refiere a la contradicción existente en dicha norma jurídica del Código de Trabajo, en el caso particular del tercer supuesto del arbitraje obligatorio que regula dicho cuerpo normativo, el trabajo revisado refleja la preocupación del autor, dada la realidad de los casos prácticos que se llevan a cabo en los tribunales de justicia, específicamente en cuanto a que obstaculiza la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social, al darse el supuesto contenido en el numeral 2) literal c) del artículo 397 del Código de Trabajo.

En cuanto al informe presentado, se puede establecer que el autor utilizo las técnicas de investigación adecuadas para estos casos, así como, la utilización de la bibliografía adecuada, por lo que se arribo a conclusiones congruentes con el trabajo de tesis desarrollado.

Por lo anterior **OPINO**: que el trabajo debe ser aprobado para que sirva como base, para el examen correspondiente, previamente a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales de Abogado y Notario, ya que cuenta con las características de ser un trabajo de relevancia para el Derecho del Trabajo, innovador e inédito.

Sin otro particular me suscribo de usted con muestra de mi consideración y estima.

LICENCIADO
WILLIAM EDUARDO LÓPEZ MALDONADO
ABOGADO Y NOTARIO

M.A. William Eduardo López Maldonado
Colegiado No. 11,102

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

DIRECCION DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE. Mazatenango, Suchitepéquez, 03 de noviembre de dos mil once.- - - - - - - - - - - - -

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN: "LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTÍCULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO COMO OBSTÁCULO PARA LA RESOLUCIÓN ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL", del estudiante EDGAR ERNESTO VELÁSQUEZ MUÑOZ, carné 200340841 de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. JOSÉ ALBERTO CHUGA ESCOBAR
DIRECTOR

ÍNDICE

Introducción I

Diseño de Investigación II

PAGINA

CAPÍTULO I

DERECHO DELTRABAJO

1.1 Definición del Derecho del Trabajo 1

1.2 División del Derecho del Trabajo 2

1.2.1 Derecho Individual del Trabajo 2

1.2.2 Derecho Colectivo del Trabajo 2

1.2.3 Derecho Procesal del Trabajo 3

1.2.3.1 Derecho Procesal Individual del Trabajo 3

1.2.3.2 Derecho Procesal Colectivo del Trabajo 4

CAPÍTULO II

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1 Antecedentes Históricos del Derecho Colectivo del Trabajo 5

2.2 Definición del Derecho Colectivo del Trabajo 8

2.3 Naturaleza Jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo 8

2.4 Características del Derecho Colectivo del Trabajo 9

2.5 Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo 9

2.5.1 El Grupo Coaligado 10

2.5.1.1 Antecedentes Históricos 10

2.5.1.2 Definición 12

2.5.1.3 Elementos 13

2.5.1.4 Características 13

2.5.2 El Sindicato 14

2.5.2.1 La Libertad Sindical 14

2.5.2.2 Antecedentes Históricos del Sindicato 16

2.5.2.3 Definición de Sindicato 17

2.5.2.4 Naturaleza Jurídica del Sindicato 17

2.5.2.5 Principios Democráticos que rigen al Sindicato 18
2.5.2.6 Clases de Sindicatos 18
2.5.2.7 Procedimiento para la Formación de un Sindicato 19
2.5.2.8 Derechos y Obligaciones del Sindicato 21
2.5.2.9 Órganos del Sindicato 24
2.5.3 Las Cámaras Empresariales 26
2.5.3.1 Antecedentes Históricos 26
2.5.3.2 Definición 26
2.5.4 La Asociación Solidarista 27
2.5.4.1 Antecedentes Históricos 27
2.5.4.2 Definición 28
2.5.4.3 Principios y Fines 28
2.5.5 La Federación 29
2.5.5.1 Antecedentes Históricos 29
2.5.5.2 Definición 29
2.5.6 La Confederación 30
2.5.6.1 Antecedentes Históricos 30
2.5.6.2. Definición 30

CAPÍTULO III

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1 Definición de Negociación Colectiva 31
3.2 Instrumentos de Normacion Colectiva 31
3.2.1 Contrato Colectivo de Trabajo 32
3.2.1.1 Definición 32
3.2.1.2 Características 32
3.2.1.3 Requisitos de Forma y de Fondo 33
3.2.1.4 Derechos y Obligaciones 33
3.2.2 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo 34
3.2.2.1 Definición 34
3.2.2.2 Naturaleza Jurídica 34

3.2.2.3 Características 35
3.2.2.4 Clases 35
3.2.2.5 Diferencia entre el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo 35
3.2.3 Reglamento Interior de Trabajo 36
3.2.3.1 Definición 36
3.2.3.2 Naturaleza Jurídica 36
3.2.3.3 Contenido 37
3.2.3.4 Procedimiento para la puesta en vigencia de un Reglamento Interior de Trabajo 38
3.2.4 La Sentencia Arbitral 38
3.2.4.1 Definición 39
3.2.4.2 Características 39

CAPÍTULO IV

CONFLICTOS DE TRABAJO

4.1 Definición 41
4.2 Clases 41
4.3 Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social 42
4.4 Procedimiento para la Resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social 43
4.4.1 La Vía Directa 43
4.4.1.1 Definición 43
4.4.1.2 El procedimiento 44
4.4.1.3 El Consejo o Comité Ad Hoc y el Arreglo Directo 45
4.4.2 La Conciliación 46
4.4.2.1 Definición 46
4.4.2.2 Características 47
4.4.2.3 El Órgano Competente 47
4.4.2.4 El procedimiento 48

4.4.3 El Arbitraje 50
4.4.3.1 Definición 51
4.4.3.2 Clases 52
4.2.3.2.1 El Arbitraje Potestativo 52
4.2.3.2.2 El Arbitraje Obligatorio 52
4.4.3.3 El procedimiento 53

CAPÍTULO V

MECANISMOS DE AUTODEFENSA COLECTIVA

5.1 Definición 55
5.2 Clases 55
5.2.1 La Huelga 58
5.2.1.1 Definición 58
5.2.1.2 Naturaleza Jurídica 60
5.2.1.3 Finalidad 60
5.2.1.4 Procedimiento para realizarla 61
5.2.1.5 Consecuencias del fracaso de la solicitud de Legalidad de la Huelga 62
5.2.1.6 Efectos de la Huelga 62
5.2.2 El Paro 63
5.2.2.1 Definición 64
5.2.2.2 Naturaleza Jurídica 65
5.2.2.3 Finalidad 65
5.2.2.4 Procedimiento para realizarlo 65
5.2.2.5 Consecuencias del fracaso de la solicitud de Legalidad del Paro 66
5.2.2.6 Efectos del Paro 67

CAPÍTULO VI

LA ANTINOMIA COMO OBSTÁCULO PARA LA RESOLUCIÓN ARBITRAL OBLIGATORIA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

6.1 Definición de Antinomia 69
6.2 Regulación Legal del Procedimiento del Arbitraje 69
6.3 Análisis del Artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo 70
6.4 Propuesta para la solución a la Antinomia dentro del Artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como Obstáculo para la Resolución Arbitral de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social 81

CAPÍTULO VII

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

7.1 Técnicas de Investigación Utilizadas 85
7.2 Entrevistas Realizadas y Análisis de Resultados 85
7.2.1 Guía de Entrevista Presentada a los Abogados Litigantes 86
7.2.2 Guía de Entrevista Presentada al Juez y Secretario del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez 92
7.3 Presentación de Resultados del Estudio de Casos 94
Conclusiones 105
Recomendaciones 107
Bibliografía 109
Anexos 113
Anexo No. 1
Modelo del memorial que se presenta a la autoridad administrativa, para que se haga llegar a la otra parte el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y se discuta en la Vía Directa. 115
Anexo No. 2
Modelo del memorial de planteamiento del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social ante el órgano jurisdiccional competente. 119

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la presente tesis, tiene por objeto de estudio “LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTÍCULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO COMO OBSTÁCULO PARA LA RESOLUCIÓN ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL”, previo a obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y, los títulos profesionales de Abogado y Notario, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario del Sur Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En la actualidad el Derecho del Trabajo como rama sui generis del Derecho en general, constituye una valiosa herramienta en cuanto que, a partir de los principios, instituciones y normas jurídicas, permite el establecimiento y defensa de los derechos que corresponden tanto a los patronos como a los trabajadores, con el objeto de mantener la armonía y consecuentemente el establecimiento de la paz dentro de las relaciones de trabajo. En virtud de ello, el marco teórico de la presente tesis se desarrolla en siete capítulos, los cuales guardan una estrecha relación con el problema objeto de estudio, desarrollándose de la siguiente manera: Capítulo I titulado “Derecho del Trabajo”, dentro del cual se desarrolla la definición y clasificación del mismo, abarcando aspectos doctrinales y cuestiones legales relacionadas con el mismo. El Capítulo II titulado “Derecho Colectivo del Trabajo”, que contiene todo lo relacionado con la definición, naturaleza jurídica, características y las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, tales como el grupo coaligado, el sindicato, las cámaras empresariales, la asociación solidarista, la federación y la confederación. El Capítulo III titulado “Negociación Colectiva”, dentro del cual se desarrolla lo relativo a los instrumentos de normacion colectiva, siendo el contrato colectivo de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el reglamento interior de trabajo y la sentencia arbitral o laudo arbitral. El Capítulo IV titulado “Conflictos de Trabajo”, abarcando lo relativo a su definición y clases, y, a partir del conflicto colectivo de carácter económico social, los mecanismos de la vía directa, la conciliación y el arbitraje para la solución del mismo. El Capítulo V titulado “Mecanismos de Autodefensa Colectiva”, desarrollándose lo relativo a la

huelga y el paro, como mecanismos de presión para poner fin al conflicto colectivo de carácter económico social. El Capítulo VI titulado “La antinomia como obstáculo para la resolución arbitral obligatoria de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social”, punto medular de la presente tesis, en virtud de que se realiza el análisis jurídico acerca de la existencia de la antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, y a partir del mismo, la propuesta para la solución jurídica del problema objeto de estudio. Y, por último el capítulo VII titulado “Presentación de Resultados”, en el cual se presentan las técnicas de investigación utilizadas, entrevistas realizadas y análisis de resultados, y, la presentación de resultados del estudio de casos. Todos los capítulos anteriormente relacionados son de necesaria importancia en vista del enfoque colectivo que posee la presente tesis.

En relación a los capítulos que contiene la presente tesis, se establece que es necesaria la presente investigación en virtud de que a través de la misma se pretende que sirva de aporte, para la solución jurídica que garantice a los trabajadores la plena validez de los principios de tutelaridad y superación de derechos mínimos, consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el ordenamiento jurídico ordinario.

II. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1. OBJETO DE ESTUDIO

LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTÍCULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO COMO OBSTÁCULO PARA LA RESOLUCIÓN ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL.

2. JUSTIFICACIÓN

El derecho al trabajo, como una obligación estatal que tiene como objetivo el desarrollo integral de la persona, como uno de los deberes del Estado, por lo cual es menester que las relaciones laborales que surgen de este derecho deban conferírseles seguridad jurídica. Pero, es necesario traer a colación que del Derecho de Trabajo surgen instituciones que permiten defender los derechos del trabajador, cuando estos últimos se agrupan, surgiendo así el derecho colectivo de trabajo y como consecuencia el sindicato y la coalición de trabajadores. De conformidad con el ordenamiento jurídico vigente en materia laboral, se establecen tres mecanismos para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, siendo: 1. La vía directa; 2. La conciliación; y, 3. El arbitraje (Potestativo y obligatorio), mecanismos que tienen un procedimiento sui generis. En virtud de ello, al no concretarse una solución al conflicto colectivo de carácter económico social por medio de la vía directa ni por medio de la conciliación, surge la necesidad de recurrir al arbitraje, que en caso de no ser potestativo y fracasada la solicitud de la legalidad de la huelga, se vuelve inoperante la seguridad jurídica en materia laboral lo que incide en la vulnerabilidad del grupo de trabajadores (sindicato o coalición de trabajadores) por cuanto quedan desprotegidos jurídicamente para buscar el desarrollo integral de grupo, presentándose un vacío legal al no existir un medio que permita la solución del conflicto colectivo de carácter económico social planteado (al darse los dos supuestos anteriormente establecidos), quedando estáticos los derechos que se pretenden mejorar a favor de los trabajadores al fracasar el conflicto colectivo de carácter económico social.

El bien común como fin supremo del Estado por el cual el interés general prevalece sobre el particular y las garantías de la vida, la libertad, la justicia, la

seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, principios establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales por mandato constitucional deben ser cumplidos, por lo que la falta de seguridad jurídica dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, genera un estado de vulnerabilidad en cuanto a la obligación estatal de garantizar el desarrollo integral de la persona.

Según mandato constitucional: “Artículo 140. Estado de Guatemala. Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce, de sus derechos y de sus libertades…”; “Articulo 141. Soberanía. La soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial…”. De ello se deriva que para garantizar los derechos y libertades, se crea un órgano con potestad jurisdiccional, como lo es el Organismo Judicial, organismo que a través de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social tienen la competencia por mandato de ley para conocer de los conflictos colectivos de carácter económico social.

Por medio de la presente investigación se pretende hacer un análisis sobre los conflictos colectivos de carácter económico social que se ventilan en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez. Y, a partir del análisis respectivo, se pretende aportar la solución legal que permita, una vez agotadas las etapas de la vía directa, la conciliación y al no llegarse al arbitraje potestativo y fracasado el movimiento de legalidad de la huelga, se pueda solucionar el conflicto colectivo de carácter económico social por medio del arbitraje obligatorio.

De conformidad con lo expuesto es menester el estudio del problema que se plantea, ya que con el aporte de la presente investigación se busca establecer la existencia de antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, con el objeto de que agotado el procedimiento de conciliación y al no existir voluntad en una de las partes del conflicto colectivo de carácter económico social de buscar una solución pacífica y justa, y, al no proceder la declaratoria de legalidad de la huelga, se pueda concretar el arbitraje obligatorio como mecanismo para la solución del conflicto colectivo de carácter económico social, garantizando

la seguridad jurídica y el deber del Estado de propiciar el desarrollo integral de la persona.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Toda organización política-jurídica (entiéndase el Estado) debe estar regida por un ordenamiento jurídico que garantice a los habitantes bienes jurídicos supremos y preexistentes a la propia formación del Estado, es por ello que de esa necesidad del ordenamiento jurídico, se crean instituciones que permiten a los habitantes del Estado como sujetos de derechos y obligaciones, el pleno goce de los primeros y cumplimiento de los segundos.

Dentro del Estado surge la unidad básica de toda sociedad: La familia, conformándose a partir de esta unidad social necesidades que cumplir, las cuales deben ser cubiertas a través de los medios económicos que se obtienen a través del trabajo, como fuente e impulso del desarrollo integral de la persona. El Estado de Guatemala como garante de derechos, debe procurar a través de postulados supremos, como lo es el bien común, la existencia de condiciones que permitan al hombre su desarrollo integral como persona a través de derechos inherentes y connaturales, es por ello que se hace necesario que el Estado fomente políticas de desarrollo económico de la persona, para que esta pueda satisfacer sus necesidades individuales y de grupo (la familia) a través del trabajo.

Actualmente dentro del Código de Trabajo se encuentran algunas instituciones desfasadas jurídicamente en relación a la realidad nacional, en virtud de ello, es que algunas instituciones actualmente se encuentran inoperantes. Respecto a este punto se debe tener en cuenta que es necesario dar seguridad y certeza jurídica a la parte más vulnerable en la relación de trabajo, de manera tal, que se puedan superar a través de la negociación colectiva los derechos que poseen los trabajadores, los cuales permitirán las mejoras sociales y económicas que tendrán como consecuencia el desarrollo de los trabajadores como miembros de la comunidad estatal. La normativa jurídica mencionada (El Código de Trabajo) regula en su Titulo Duodécimo “Procedimiento en la Resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social”, uno de los procedimientos para la

resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, el Arbitraje, como ultimo medio para solucionar tales conflictos, una vez agotada la conciliación y no solicitada o resuelta desfavorablemente la solicitud de la legalidad de la huelga, y no existiendo acuerdo entre las partes para someterse al arbitraje obligatorio. En virtud de ello se hace necesario establecer en primer lugar si existe antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo y en segundo lugar establecer una solución jurídica para la tutela jurídica eficiente por parte del Estado.

De conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, se otorga la competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión social, el conocimiento y resolución mediante los procedimientos establecidos en la ley sobre lo relativo a los conflictos colectivos de carácter económico social, debiendo tutelar jurídicamente los conflictos surgidos, siendo el trabajador la parte más débil de la relación laboral (económicamente hablando), por lo que el procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social deben enfocarse a la solución del mismo, no dejando en el limbo legal la tutelaridad de los trabajadores.

En conclusión, la presente investigación lleva como objeto establecer: **¿Existe Antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social y por qué?** Investigación que permitirá establecer la solución jurídica para que no exista inefectividad de la tutela jurídica por parte del Estado, en cuanto a la seguridad jurídica en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social desde el punto de vista del procedimiento del arbitraje obligatorio.

4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La investigación se realizará dentro de los límites siguientes:

4.1 Ámbito territorial. Se desarrollará en el departamento de Suchitepéquez. Para ello se constituirán en unidades de análisis los conflictos colectivos de carácter económico social tramitados en el Juzgado de Primera

Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez e información aportada por Abogados litigantes de la cabecera departamental.

4.2 Ámbito temporal. Se realizará del año 2006 al segundo trimestre del año 2011.

4.3 Ámbito teórico. Esta investigación tendrá un enfoque eminentemente jurídico, por lo que se hará uso de los principios, instituciones y normas jurídicas del Derecho de Trabajo.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General.

- Determinar la existencia de la antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social.

5.2 Objetivos Específicos.

- Preguntar a los Abogados litigantes del departamento de Suchitepéquez acerca de su experiencia en la tramitación de los conflictos colectivos de carácter económico social.

- Analizar el efecto de la antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social.

- Proponer una solución a la antinomia dentro del articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social.

6. MARCO TEÓRICO: (Resumen ejecutivo o bosquejo preliminar)

CAPÍTULO I

DERECHO DELTRABAJO

1.1 Definición del Derecho del Trabajo
1.2 División del Derecho del Trabajo
1.2.1 Derecho Individual del Trabajo
1.2.2 Derecho Colectivo del Trabajo
1.2.3 Derecho Procesal del Trabajo
1.2.3.1 Derecho Procesal Individual del Trabajo
1.2.3.2 Derecho Procesal Colectivo del Trabajo

CAPÍTULO II

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1 Antecedentes históricos del Derecho Colectivo del Trabajo
2.2 Definición del Derecho Colectivo del Trabajo
2.3 Naturaleza jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo
2.4 Características del Derecho Colectivo del Trabajo
2.5 Instituciones del Derecho Colectivo del trabajo
2.5.1 El grupo Coaligado
2.5.1.1 Antecedentes Históricos
2.5.1.2 Definición
2.5.1.3 Elementos
2.5.1.4 Características
2.5.2 El Sindicato
2.5.2.1 La libertad sindical
2.5.2.2 Antecedentes Históricos del Sindicato
2.5.2.3 Definición de Sindicato
2.5.2.4 Naturaleza Jurídica del Sindicato
2.5.2.5 Principios Democráticos que rigen al Sindicato
2.5.2.6 Clases de Sindicatos
2.5.2.7 Procedimiento para la formación de un Sindicato
2.5.2.8 Derechos y Obligaciones del Sindicato
2.5.2.9 Órganos del Sindicato
2.5.3 Las Cámaras Empresariales
2.5.3.1 Antecedentes Históricos

2.5.3.2 Definición
2.5.4 La Asociación Solidarista
2.5.3.1 Antecedentes Históricos
2.5.3.2 Definición
2.5.3.2 Principios y Fines
2.5.5 La Federeración
2.5.5.1 Antecedentes Históricos
2.5.5.2 Definición
2.5.6 La Confederación
2.5.6.1 Antecedentes Históricos
2.5.6.2. Definición

CAPÍTULO III

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1 Definición de Negociación Colectiva
3.2 Instrumentos de Normacion Colectiva
3.2.1 Contrato Colectivo de Trabajo
3.2.1.1 Definición
3.2.1.2 Características
3.2.1.3 Requisitos de Forma y de Fondo
3.2.1.4 Derechos y Obligaciones
3.2.2 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo
3.2.2.1 Definición
3.2.2.2 Naturaleza jurídica
3.2.2.3 Características
3.2.2.4 Clases
3.2.2.5 Diferencia entre el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.
3.2.3 Reglamento Interior de trabajo
3.2.3.1 Definición
3.2.3.2 Naturaleza jurídica
3.2.3.3 Contenido

3.2.3.4 Procedimiento para la puesta en vigencia de un Reglamento Interior de Trabajo

3.2.4 La Sentencia Arbitral

3.2.4.1 Definición

3.2.4.2 Características

CAPÍTULO IV

CONFLICTOS DE TRABAJO

4.1 Definición

4.2 Clases

4.3 Conflicto Colectivo de Carácter económico Social

4.4 Procedimiento para la resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social

4.4.1 El Arreglo Directo

4.4.1.1 Definición

4.4.1.2 El Procedimiento

4.4.1.3 El Consejo o Comité Ad Hoc y el Arreglo Directo

4.4.2 La Conciliación

4.4.2.1 Definición

4.4.2.2 Características

4.4.2.3 El órgano competente

4.4.2.4 El Procedimiento

4.4.3 El Arbitraje

4.2.3.1 Definición

4.4.3.2 Clases

4.2.3.2.1 El Arbitraje Potestativo

4.2.3.2.2 El Arbitraje Obligatorio

4.4.3.3 El Procedimiento

CAPÍTULO V

MECANISMOS DE AUTODEFENSA COLECTIVA

5.1 Definición

5.2 Clases

5.2.1 La Huelga

5.2.1.1 Definición

5.2.1.2 Naturaleza jurídica

5.2.1.3 Finalidad

5.2.1.4 Procedimiento para realizarla

5.2.1.5 Consecuencias del Fracaso de la solicitud de Huelga

5.2.1.6 Efectos de la Huelga

5.3.2 El Paro

5.3.2.1 Definición

5.3.2.2 Naturaleza jurídica

5.3.2.3 Finalidad

5.3.2.4 Procedimiento para realizarla

5.3.2.5 Consecuencias del Fracaso de la solicitud de Paro

5.3.2.6 Efectos del Paro

CAPITULO VI

LA ANTINOMIA COMO OBSTÁCULO PARA LA RESOLUCIÓN ARBITRAL OBLIGATORIA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

6.1 Definición de Antinomia

6.2 Regulación legal del Procedimiento del Arbitraje

6.2 Análisis del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo

6.3 Propuesta para la solución a la antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social.

CAPÍTULO VII

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

7.1 Técnicas de investigación utilizadas

7.2 Entrevistas realizadas

7.3 Discusión de resultados

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

7. MARCO METODOLÓGICO

El método a utilizar para el desarrollo de la presente investigación será: MÉTODO INDUCTIVO: El cual parte de lo GENERAL a lo PARTICULAR.

7.1 La observación

7.1.1 Observación pasiva: A través de esta técnica general se estudiara el caso de manera externa a través de datos que se obtendrán por medio de las técnicas que a continuación se describen, con el objeto de verificar los procesos en los cuales se llevaron a cabo los conflictos colectivos de carácter económico social tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez. Aunado a ello la información bibliográfica que se recabara como soporte secundario de la investigación.

7.1.1.1 Técnicas

Revisión y análisis de documentos: Permitirá sintetizar los hallazgos teóricos en fichas de investigación, generando un banco de datos que servirá para el desarrollo de la estructuración del marco teórico de la investigación.

Entrevista: Técnica que servirá para cumplir el objetivo general y los objetivos específicos que se adecuaran a este instrumento, con el objeto de recabar parte de la información de la investigación a desarrollarse.

Estudio de casos: Según los conflictos colectivos de carácter económico social tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez, como indicadores del objeto de la presente investigación.

7.1.1.2 Instrumentos

Fichas bibliográficas

Fichas documentales

Entrevista

7.2 Unidad de datos: En la unidad de datos se aplicará la siguiente

distribución:

a. Procesos de conflictos colectivos de carácter económico social que hayan llegado a la etapa de solicitud de legalidad de la huelga, tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez.

b. Abogados litigantes de la cabecera del departamento de Suchitepéquez (Muestra de 5 profesionales).

c. Juez y Secretario del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez.

d. Información obtenida a través de medios secundarios: Textos didácticos, estadísticos e internet.

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Definición del Derecho del Trabajo

Como toda definición, el Derecho del Trabajo, está sujeto a posiciones doctrinarias, en virtud de que la ley no define taxativamente dicho termino. En este sentido, y, para definir el Derecho del Trabajo, hay que partir de lo que manifiesta el licenciado Rolando Echeverría Morataya: "Para exponer una DEFINICIÓN de Derecho del Trabajo, debe tenerse en cuenta que toda definición contiene una breve descripción del fenómeno o cosa (para que el lector pueda situarse en el lugar apropiado y asimilar comprender el tema que se está tratando), y una breve reflexión de su origen, finalidad, etc. (que al autor le parezca de mayor trascendencia), que permita visualizar el concepto que se analiza."[1]. Partiendo de lo anterior, se transcriben las definiciones siguientes:

Guillermo Cabanellas, define el Derecho del Trabajo como: "el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente"[2].

De conformidad con Wikipedia: "El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales"[3].

Y, así podrían citarse indeterminables definiciones del Derecho del Trabajo. Pero, desde mi punto de vista considero que el Derecho del Trabajo, partiendo de lo establecido en el artículo 1 del Código de Trabajo, puede definirse como la rama

[1] Rolando Echeverría Morataya. Derecho del Trabajo I. Pág. 8
[2] Manuel Ossorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Págs. 321-322
[3] http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

del derecho público que comprende un conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan la relación de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, los derechos y obligaciones que se derivan y los medios que permiten resolver sus conflictos.

1.2 División del Derecho del Trabajo

Aclarando que el derecho del trabajo, es único. Pero, para efectos de estudio, el derecho del trabajo se divide en cuerpos que desarrollan su contenido orgánico, siendo:

1.2.1 Derecho Individual del Trabajo.

1.2.2 Derecho Colectivo del Trabajo.

1.2.3 Derecho Procesal del Trabajo. Este a su vez se divide en:

1.2.3.1 Derecho Procesal Individual del Trabajo.

1.2.3.2 Derecho Procesal Colectivo del Trabajo.

1.2.1 Derecho Individual del Trabajo

La cual se encuentra compuesta por:

1.2.1.1 Parte general: Contiene los principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, que sirven de base para analizar e interpretar el derecho del trabajo.

1.2.1.2 Parte especial: Contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones, para los trabajadores y los empleadores o patronos.

1.2.2 Derecho Colectivo del Trabajo

Rama del derecho de trabajo que establece un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, cuando estos últimos se reúnen y organizan para la protección, defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo (Intereses comunes).

El derecho colectivo del trabajo se encuentra constituido por instituciones (Coalición de trabajadores, sindicatos, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, la negociación colectiva, etc.) que se reconocen en la legislación, los cuerpos

normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del trabajo, la potestad estipulativa en materia laboral, la previsión social y la participación de los trabajadores en política estatal.

1.2.3 Derecho Procesal del Trabajo

Comprende un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan la actividad del órgano jurisdiccional, las partes procesales y los sujetos procesales tendientes a resolver los conflictos surgidos con ocasión de la prestación del trabajo.

El derecho procesal del trabajo se divide en:

1.2.3.1 Derecho Procesal Individual del Trabajo

Comprende las normas relativas a la resolución de los conflictos de naturaleza individual que surgen con ocasión de la prestación del trabajo y las instituciones que pueden cobrar vida a partir de las relaciones laborales.

Es necesario acotar lo que manifiesta el licenciado Cesar Landelino Franco López: "Esta rama y a raíz de la supresión del juicio de faltas, encontramos un solo procedimiento, cual es el procedimiento ordinario laboral también conocido como juicio ordinario laboral que hoy constituye la única vía procesal en la que pueden conocerse todos los conflictos de naturaleza individual."[4] De lo expuesto por el licenciado Franco López, se debe tener en cuenta que, además del procedimiento ordinario laboral, también se encuentran dentro del derecho procesal individual de trabajo, como mecanismos para la solución de conflictos individuales de trabajo, el incidente de lanzamiento regulado en el articulo 63 literal i) del Código de Trabajo, el incidente post mortem regulado en el artículo 85 del Código de Trabajo y el incidente de faltas por violación a las leyes de trabajo y previsión social regulado en los artículos 269, 271 y 415 del Código de Trabajo, este último proceso se tramite en la vía incidental de conformidad con lo razonado por la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha tres de agosto del año dos mil cuatro dentro de los expedientes acumulados 898 y 1014-2001.

[4] Cesar Landelino Franco López. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I. pág. 12

1.2.3.2 Derecho Procesal Colectivo del Trabajo

Comprende un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo y las instituciones que pueden cobrar vida a partir de las relaciones laborales, cuando los trabajadores se agrupan en defensa de sus intereses comunes.

CAPÍTULO II

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1 Antecedentes históricos del Derecho Colectivo del Trabajo

Son pocos los vestigios que orienten a determinar el aparecimiento del derecho colectivo del trabajo. De los antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo se establecen cuatro aspectos importantes:

a) Las fuentes reales de la aparición del derecho colectivo del trabajo*:* Como en todo Estado, existen cambios de caracteres políticos, sociales, económicos, etc., de todo ello surge a finales de siglo XVIII y a lo largo del XIX, cambios que provocaron consecuentemente una transformación de la sociedad y la manera de concebir al Trabajo. La actividad humana encaminada a la prestación de un servicio (trabajo) hacia otra persona, que en la antigüedad era considerada como esclavitud y luego mercancía, se transformo jurídicamente, como un servicio del que se dispone en absoluta libertad.

Al darse la Revolución Francesa, y, ante la desigualdad de las personas ante la ley, se busca que tanto el patrono como el trabajador se encontraran en igual situación jurídica en la relación de trabajo. Pero por la misma necesidad de quien busca un trabajo lo hace con el objetivo principal de cubrir necesidades de todo ser humano: La obtención de los recursos económicos necesarios para la subsistencia de la familia; por lo tanto, este utopismo (la igualdad del trabajador y patrono ante ley), es algo que no es posible en virtud de que el trabajador, al no poseer la capacidad económica del patrono y en la necesidad de obtener los recursos económicos para la subsistencia no tiene otra opción que aceptar las condiciones laborales que establece el patrono. Por otro lado con la Revolución Industrial, y, el reemplazo de la mano de obra por la maquinaria causó un alto índice de desempleo; y, una gran demanda de trabajo por parte de la fuerza laboral propiciaba que los empresarios los trataran excesivamente duro: jornadas laborales extensas, trabajo infantil, de mujeres embarazadas, ancianos, todo ello en condiciones insalubres.

b) La asociación de los trabajadores: El fenómeno de la agrupación y organización de los trabajadores, como medio de presión para los cambios

económicos es algo que a través de la historia se ha dado como todo cambio necesario para la superación de los derechos. Los colegios romanos, los grupos germánicos y anglosajones denominados “guildas” y las corporaciones de oficios o gremios (cuyos orígenes se encuentran en Italia, Francia y España), fueron antecedentes históricos de la asociación de los obreros en busca de protección económica y distribución de las funciones. Sin embargo, se llego el momento histórico de plantearse la asociación como medio para reivindicar derechos de los trabajadores, para humanizar las condiciones de trabajo establecidas, que desde épocas anteriores constituían tiranía.

Como todo cambio trae consigo temor y represalias, desde el comienzo de la de la asociación que se da a finales del siglo XVIII (Edad Contemporánea) se reprimió la reunión de los trabajadores, llegando en algunos momentos a ser tipificado como hecho delictivo. En Francia se cobra vigencia la Ley de Chapelier (derivado del nombre del abogado Isaac le Chapelier, principal precursor de dicha ley promulgada el 14 de junio de 1791) que establecía en su inicio: “Art. 1. El desmantelamiento de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo oficio y profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, y se prohíbe totalmente volver a crearlas bajo cualquier forma. Art. 2. Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, empresarios, comerciantes, artesanos, obreros y artesanos de cualquier ramo, no pueden, cuando están juntos, nombrar presidente, secretario o síndico, llevar registros, promulgar estatutos u ordenanzas ni tomar decisiones, ni imponer normas en su interés común.”[5]; dicha ley era complementada con los artículos 410 a 414 del Código Penal francés, todo ello es un ejemplo claro de esta actitud de represión. Fue hasta el aparecimiento de la ley *Waldeck-Rousseau*, de 1884, en la cual se reconocieron las asociaciones profesionales.

c) La intervención del Estado: La intervención del Estado como potestad soberana de establecer un orden jurídico, fue fundamental para empezar a buscar una solución definitiva a lo que el capitalismo planteo como problema (las asociaciones). Pero la intervención estatal se dio después de una ardua lucha de

[5] http://es.wikipedia.org/wiki/Ley_Le_Chapelier

las asociaciones, cuyo esfuerzo logro el fruto de la constitucionalización de una nueva función del Estado, la protección de los trabajadores en la relación laboral en relación a los abusos que cometían los empleadores. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Querétaro de 5 de febrero de 1917), y, la Constitución de Alemania (Weimar de 11 de noviembre de 1919) son los antecedentes históricos que por primera vez establecen el derecho a la libertad de asociación por afinidad profesional.

e) El sindicato y la convención colectiva: De los aspectos anteriormente relacionados surge un fenómeno, cuyo objetivo es lograr un mecanismo de negociación con el empleador, en virtud de que resulta más provechoso que quien se llegue a negociar las condiciones de trabajo con el empleador, sea una unión organizada de trabajadores. Producto de esta negociación surge la denominada convención colectiva, que es el instrumento jurídico de derecho social que regula las condiciones generales de contratación laboral, y puede tener una vigencia tanto sólo para los contratantes como ser extensiva incluso a quienes no son trabajadores agremiados, según disposición de la Ley.

En cuanto a la necesidad del derecho colectivo del trabajo, Alfandor NÚÑEZ expresa: "…el enunciado de la garantía de la asociación sindical no es de suyo suficiente para asegurar su aplicación; se requiere, en consecuencia, que los ordenamientos jurídicos de cada país […] le den cabida, de manera que este postulado se cumpla apropiadamente. Es ésta en consecuencia, la razón de ser del derecho colectivo del trabajo" [6]

El origen del derecho colectivo de trabajo se encuentra en la "Libertad Sindical". La libertad sindical puede definirse como: el derecho que tienen los trabajadores para organizarse con el objeto de proteger, defender y mejorar sus condiciones de trabajo. Su fundamento legal se encuentra en los Artículos 34 (El derecho de asociación como eje fundamental para la sindicalización) y 102 literal q) de la Constitución Política de la Republica de Guatemala; Articulo 211 literal a) del Código de Trabajo; y, el artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la

[6] http://www.estudioarauz.com/pa/es/articulos-menu/77-articulos-marzo-2010/318-antecedentes-y-contenido-del-derecho-colectivo-del-trabajo.html

Huelga de los Trabajadores del Estado.

2.2 Definición del Derecho Colectivo del Trabajo

De toda la doctrina, existen varias definiciones, pero dentro de una de las que engloban todos los elementos para lograr una definición concisa, considero muy atinada la definición que realiza el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: "EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO es la parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos."[7]

2.3 Naturaleza jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo

Para determinar la naturaleza jurídica de cualquier rama del derecho, surgen dos posturas, la que afirma que el derecho colectivo del trabajo es de Derecho Público, y la que afirma que pertenece al Derecho Privado. En relación a esta postura, el derecho colectivo del trabajo tiene características que lo sitúan en la rama del Derecho Público, porque en materia de contratación laboral, cualquier disposición que contrarié el principio de derechos mínimos y el de irrenunciabilidad consagrados en los artículos 102 y 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, son nulas ipso iure y no obligan a los trabajadores, por lo que el Estado se encuentra en un grado de superioridad en relación con los particulares (patrono y trabajador), al establecer aun contra la voluntad de las partes la ineficacia de tales actos jurídicos. A su vez, el Estado interviene en la facultad que se le confiere al patrono de establecer reglamentos interiores de trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo, como autoridad administrativa estatal que autoriza el funcionamiento de dichos reglamentos; y, así se podrían citar varios ejemplos.

En conclusión, la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo consiste en que es una rama del Derecho Público.

[7] Raúl Antonio Chicas Hernández. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 38-39.

2.4 Características del Derecho Colectivo del Trabajo

De conformidad con el ordenamiento jurídico, se establecen como características las siguientes:

1. Es un derecho constitucional: En virtud de que se encuentra reconocido en la Constitución Política de la Republica de Guatemala.
2. Es de derecho público: Por la subordinación en que se encuentran el patrono y trabajador, en relación con el Estado.
3. Es la manifestación del derecho de asociación.
4. Constituye un mecanismo de superación de los derechos de los trabajadores, cuando estos últimos se agrupan.
5. Establece instituciones sui generis que permiten resolver los conflictos que surgen entre patronos y trabajadores, cuando estos últimos se agrupan.
6. Confiere la potestad reglamentaria al patrono en relación con los trabajadores.

2.5 Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo

El licenciado Franco López, expone: “Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo que conforman el contenido de esta área sustantiva del Derecho del trabajo, se dividen de la siguiente forma:

4.1 Formas de Organización Colectiva que originan la Convención Colectiva.

a.1. Grupos coaligados o coaliciones de trabajadores Art. 377 C.T.

a.2. Asociaciones profesionales o sindicatos Arts. Del 206 al 237 C.T.

4.2. Formas de Normacion Colectiva.

b.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo Arts. del 49 al 56 C.T.

b.2. Contrato colectivo de condiciones de trabajo Arts. del 38 al 48 C.T.

b.3. Convenio colectivo de condiciones de trabajo Arts. del 377 al 396 C.T.

b.4. Reglamento interior de trabajo Arts. del 57 al 60 C.T.

b.5. Sentencia colectiva o arbitraje Arts. del 397 al 413 C.T.

4.3. Formas de Expresión Colectiva.

c.1. La huelga Arts. del 238 al 257 C.T.

c.2. El paro. Arts. del. 245 al 257 C.T."[8] Se hace necesario aclarar que, lo relativo a la huelga se encuentra regulado en los artículos 239 al 244 y 253 al 256 del Código de Trabajo; y, lo relativo al paro, se encuentra regulado en los artículos 245 al 256 del Código de Trabajo, en virtud de la derogatoria de los artículos 238 y 257 del Código de Trabajo, por el Decreto 526 de fecha 6 de julio de 1948 y el Decreto Numero 18-2001 del Congreso de la Republica, respectivamente.

Desde el punto vista de las formas de organización colectiva en sentido general, se encuentran: 1. El grupo coaligado. El grupo coaligado a su vez, se dividen en comité ad hoc y coalición de trabajadores; 2. El sindicato. El sindicato a su vez, puede dar lugar al surgimiento de la federación y la confederación. Las cámaras empresariales y asociación solidarista son instituciones de naturaleza civil, que no debe ser tomadas propiamente como instituciones del derecho colectivo del trabajo, sin embargo, en el caso de los patronos, han participado en las comisiones tripartitas como organización civil y el Estado les ha dado cabida para actuar dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, y, en el caso de las asociaciones solidaristas que son de naturaleza civil, no han tenido cabida dentro del Derecho del Trabajo, sin embargo, son organizaciones compuestas tanto de trabajadores y patronos, que surgen en los centros de trabajo sin ninguna participación dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, pero que han servido de contrapeso para el avance del sindicalismo.

2.5.1 El Grupo Coaligado

2.5.1.1 Antecedentes históricos

El grupo coaligado es un derecho de asociación que poseen los trabajadores. De ello deviene que el derecho de coalición fundamenta el origen del derecho colectivo del trabajo.

Dentro de los antecedentes sobre la libertad y derecho de coalición se han establecido tres etapas en la historia:

a. La etapa de la prohibición

La corporación (relación laboral que se daba entre maestros, operarios y

[8] Cesar Landelino Franco López. Derecho Sustantivo Colectivo del trabajo. Págs. 11 y 12.

aprendices) fue el origen de las primeras agrupaciones por parte de trabajadores. Con el correr del tiempo estas corporaciones sufren cambios, y, lo que en un principio era un régimen de convivencia se convierte en una pequeña empresa; esto trae como consecuencia que el maestro tiende a aprovecharse de su posición para obtener beneficios, dándose injusticias que provocan conflictos entre maestros y operarios, iniciándose así, en el siglo XVI, la decadencia del sistema corporativo.

Al iniciarse la decadencia del sistema corporativo surgen los gremios o asociaciones de compañeros, los cuales existieron en forma ilegal, en virtud de que no existía la regulación legal que revistiera el carácter de legítimo a los gremios o asociaciones. Durante esta etapa suceden aspectos históricos relevantes que desencadenan aspectos positivos y negativos, motivo por el cual a esta etapa de prohibición que inicia del siglo XVIII a principios del siglo XIX es el inicio de una heroica lucha por parte de los trabajadores para que la asociación de trabajadores fuera reconocida.

b. La etapa de la tolerancia:

Inicia con el aporte de Francis Place, maestro del gremio de sastrería que había organizado diversas asociaciones en su trabajo y en otros, constituyéndose en un movimiento a nivel político que logro conseguir apoyo en el Parlamento Británico, llegando a influir en el rechazo de una ley británica que prohibía los sindicatos entre los trabajadores. Francis Place logro que el Parlamento se pronunciara a favor de la libertad de asociación, influyendo en las leyes de 1824 y 1825, en las cuales se reconocía el derecho de los trabajadores a asociarse, aunque con algunas limitaciones.

Posteriormente, dentro de los aspectos históricos relevantes, en 1847 se redacta el Manifiesto Comunista; y, con la Revolución Francesa de 1848, aunque existen otros antecedentes históricos, desembocan en la época de la tolerancia que se dio a mediados del siglo XIX a principios del siglo XX, propiciándose la etapa de la Tolerancia.

Expone el Licenciado Chicas Hernández: “Fue el hecho real de la unión de los trabajadores y el ejercicio de sus reclamaciones de mejores condiciones de trabajo, lo que hizo que tanto los patronos como el Estado tuvieran que aceptar la realidad

de la existencia de grupos de trabajadores, lo que unido al hecho de la promulgación de las leyes que suprimieron la prohibición de las asociaciones y la calificación de delito de dichas actuaciones, lo que sustenta el calificativo de era o etapa de la tolerancia, porque el Estado en ningún momento emitió leyes que autorizaran o reconocieran el derecho a la existencia de tales organizaciones y los empresarios se vieron precisados a discutir y negociar con ellas. La ley no prohíbe los acuerdos de grupos de personas, pero tampoco los autoriza."[9]

c. La etapa de la legalización

Inicia a principios del siglo XX, cuando la lucha de los grupos de trabajadores se plasman en normas jurídicas que dentro de las legislaciones de los diversos Estados van cobrando vida, promulgándose normas jurídicas de relevancia, tales como: la ley inglesa de 1824 que reconocía la libertad de coalición, la ley Waldeck-Rousseau de 1884 que otorga pleno reconocimiento legal a la asociación profesional, las leyes alemanas de Sajonia en 1861 y Weimar en 1863 que derogan las prohibiciones al derecho de coalición, y, así sucesivamente, hasta llegar a su reconocimiento en la Constitución mexicana de 1917 y finalizando en el reconocimiento del derecho de coalición en la Tercera Conferencia de Ginebra en 1921, estableciéndose la libertad de coalición y de asociación profesional.

Dentro de la historia de la legislación nacional, se reconoce el Derecho de Asociación en la Ley Constitutiva de la Republica de Guatemala de 1879 y actualmente en el artículo 34 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala de 1985.

2.5.1.2 Definición

Según el licenciado Cesar Landelino Franco López, la coalición de trabajadores se define como: "…la unión de unos trabajadores con otros con carácter temporal o transitorio cuyo propósito será el de unirse para obligar al empleador a atender y resolver controversias del presente, surgidas con ocasión de la relación de trabajo que pueden ser susceptibles de afectar la continuidad de las labores y de generar

[9] Ibíd. Pág. 59

un posible movimiento de huelga"[10]

Así, podrían citarse una infinidad de definiciones, pero desde el punto de vista particular, el grupo coaligado, puede ser definido como: La asociación temporal de trabajadores constituidos para el estudio, mejoramiento y protección de sus condiciones de trabajo.

Esta institución no se encuentra regulada taxativamente en la legislación, pero su fundamento legal, radica en el derecho de asociación regulado en el artículo 34 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, y, específicamente en lo establecido en el artículo 377 del Código de Trabajo, que hace referencia a los trabajadores no sindicalizados (coalición de trabajadores).

Es de aclarar, que se definen dos instituciones, el grupo coaligado y la coalición de trabajadores, ya que, del grupo coaligado surgen dos instituciones la coalición de trabajadores y el comité ad hoc.

2.5.1.3 Elementos

1**.** Temporalidad: En virtud que esta organización del derecho colectivo del trabajo, se constituye para la defensa de sus derechos y el establecimiento de mejores condiciones, y, mientras duren los procedimientos para la solución de los mismos. Desapareciendo al lograr o no el objetivo para el cual fue creado.

2. Unión concertada de un grupo de trabajadores o patronos: En virtud de que surge del derecho genérico de asociación, lo que permite a los trabajadores agruparse.

3. La modificación de las condiciones de trabajo: Como objeto principal que da nacimiento a esta organización; y,

4. Defensa de sus derechos e intereses comunes: Planteando a través de los representantes de este grupo el bien común para sus miembros.

2.5.1.4 Características

1. Carácter circunstancial;

[10] Cesar Landelino Franco López. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II, Derecho Procesal Colectivo, Parte Práctica. Pág. 40.

2. Fin concreto;
3. Falta de reconocimiento jurídico; y,
4. Extinción al momento de conseguir el fin en concreto.

2.5.2 El Sindicato

Como preámbulo al desarrollo de lo relativo al sindicato, se establece que etimológicamente la palabra “sindicato” se deriva del término “sindico”, que según su derivación latina “syndicos” se compone de dos vocablos que unidos significan “Con justicia”. Originalmente la palabra syndicos, designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo determinado de individuos. Por su parte Guillermo Cabanellas, citando a Alcalá Zamora y Castillo: “De ahí la voz “SINDICO” retuvo en las lenguas romanenses el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el “SYNDICAT” francés, del cual es traducción adaptada “SINDICATO”.”[11]

2.5.2.1 La libertad sindical

La libertad sindical puede definirse como el derecho que tienen los trabajadores para organizarse con el objeto de proteger, defender y mejorar sus condiciones de trabajo.

La libertad sindical cumple las funciones de:

1. Equilibrio: Se orienta a establecer condiciones de igualdad entre el trabajador (considerado desde el punto de vista individual) y el patrono, buscando mejorar las condiciones de la relación laboral.
2. Composición: En virtud de los conflictos que se suscitan en las relaciones laborales, se hace necesario que la fuerza laboral (los trabajadores) se agrupen con el objeto de buscar la solución de los mismos. En tal sentido y por la necesidad de la búsqueda de una solución individual del conflicto, no surte el efecto en comparación con la búsqueda de una solución colectiva (en el caso de la agrupación de los trabajadores).
3. Normatividad: El elemento importante de esta función consiste en el

[11] Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral Social. Tomo II. Págs. 308 y 309.

establecimiento de normas colectivas, a través de la negociación colectiva que se lleva a cabo entre la organización de trabajadores (sindicato) y el patrono.

El doctor Alfredo Villavicencio Río, expresa: "Como puede observarse, la libertad sindical es un derecho complejo, pues su titularidad puede ser individual o colectiva, y las facultades que otorga a sus titulares pueden ser de organización (surgimiento y configuración del sujeto colectivo) o de actividad (actuaciones en cumplimiento de sus fines). Y, algunas de estas facultades pueden ejercitarse de manera positiva (afiliándose) o negativa (no incorporándose o no permaneciendo)."[12] De lo expuesto por el doctor Villavicencio, se establece que la libertad sindical puede ser:

1. Individual (Personal): Esta se subdivide en:

1.1 Positiva: Derecho que tiene todo trabajador a asociarse o integrar un sindicato.

1.2 Negativa: Derecho que tiene todo trabajador a no asociarse o no integrar un sindicato.

2. Colectiva (Grupo): Esta se subdivide en:

2.1 Positiva: Derecho a formar sindicato.

2.2 Negativa: Derecho a no formar un sindicato.

De conformidad con la legislación nacional, la libertad sindical colectiva (positiva) se encuentra regulada en el artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, artículos 209, 211 literal a), 232 y 233 del Código de Trabajo; y, la libertad sindical colectiva, en sentido negativo se encuentra regulada en el artículo 228 del Código de Trabajo. Según lo establecido en los convenios internacionales, la libertad sindical se encuentra contenida en el convenio 87, Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo, el cual se encuentra aceptado y ratificado por Guatemala.

[12] Miguel F. Canessa Montejo (director). Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II. Pág. 16

2.5.2.2 Antecedentes históricos del sindicato

Los antecedentes históricos del sindicato se derivan del derecho de coalición que le da origen al derecho colectivo del trabajo. Es por ello que al igual que el derecho de coalición, el derecho de asociación es el antecedente histórico que sirvió de fundamento para el surgimiento del sindicato, resumiendo las etapas históricas son: 1. La prohibición: Del siglo XVIII a principios del siglo XIX; 2. La tolerancia: Mediados del siglo XIX a principios del siglo XX; y, 3. La legalización: Principios del siglo XX**.**

En Guatemala: Los antecedentes históricos del sindicalismo en Guatemala se remontan a 1920, ya que con el derrocamiento del gobierno de Manuel Estrada Cabrera, los movimientos sindicales toman fuerza, llegando a constituirse varias asociaciones de carácter mutualista, las cuales surgen del derecho de asociación y como consecuencia se empezó a ejercer la acción colectiva, a través del planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social. Con el transcurso del tiempo y en 1944 el movimiento sindical se hizo más grande, llegándose a constituir la Confederación de Trabajadores de Guatemala.

El licenciado Chicas Hernández, expone: “Con el movimiento revolucionario de octubre de 1944 se inicia la etapa del sindicalismo al que se la ha llamado “ÉPOCA DE ORO DEL SINDICALISMO”, por ser en dicha época cuando se opera un cambio radical tanto político, económico, social como laboral en nuestro país.”[13]

Con los cambios políticos, en 1944, surgen varios conflictos laborales, llegándose a desarrollar varios movimientos de Huelga, por tales hechos, el Congreso de la Republica de Guatemala, en 1945 promulga una norma jurídica que obligaba a agotar los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorio, mitigando los movimientos de huelga. Pero, es hasta la vigencia de la Constitución de 1945 que se reconoce el derecho de sindicalización, posteriormente en 1947 se emite el primer Código de Trabajo de Guatemala, desarrollándose los postulados del sindicalismo que estaban contenidos en la Constitución Política de la Republica de Guatemala de 1945.

Actualmente el derecho de sindicalización se encuentra desarrollado en la

[13] Ibidem 9. Pág. 185

Constitución Política de la Republica de Guatemala, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, El Código de Trabajo, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y demás normas de carácter administrativo.

2.5.2.3 Definición de sindicato

Para definir lo que es el sindicato, en este caso, no se recurre a la doctrina en virtud de que la ley proporciona una definición. De conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Código de Trabajo: "Articulo. 206. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes…", de esta definición, un aspecto importante que a mi criterio puede agregársele es la personalidad jurídica, ya que es necesario recordar que el elemento esencial que permite diferenciar al sindicato con la coalición de trabajadores, es su reconocimiento como persona jurídica.

Un aspecto que debe aclararse, es que, de la definición anterior se establece que la asociación profesional es el nombre científico que corresponde al sindicato.

2.5.2.4 Naturaleza jurídica del sindicato

Como se desarrollo anteriormente en el apartado del derecho colectivo del trabajo, para determinar la naturaleza jurídica de cualquier rama del derecho, surgen dos posturas, las cuales buscan encuadrarlo dentro del Derecho Público o del Derecho Privado. Siguiendo esta línea doctrinaria, se concluye en que la naturaleza jurídica del sindicato consiste en su pertenencia al Derecho Público, por su relación de subordinación que existe en esta rama del derecho entre el Estado y los particulares (patronos y trabajadores). En este sentido el licenciado Chicas Hernández, expone: "Creo oportuno hacer la determinación anterior y aclaración pertinente, porque en nuestro país, el estudiante de Derecho en muchas oportunidades se confunde al estimar que el sindicato es una persona jurídica colectiva de derecho privado, porque así está contemplado en el artículo 15 del

Código Civil, situación que se aclara al tener en cuenta que de acuerdo con la jerarquía de la ley, la norma constitucional prevalece sobre cualquier norma ordinaria y por lo tanto, de conformidad con la doctrina, priva el criterio que la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación, del derecho colectivo y que en Guatemala, por contemplarlo así la carta magna, la naturaleza jurídica de la asociación profesional o sindicato, es constitucional de derecho social, de derecho colectivo."[14].

Actualmente, los doctrinarios del Derecho del trabajo se han olvidado de discutir sobre la naturaleza jurídica del sindicato, enfocándose en discutir otros aspectos que guardan relación con el tema sindical.

2.5.2.5 Principios democráticos que rigen al sindicato

De conformidad con el artículo 207 del Código de Trabajo, los principios democráticos que rigen al sindicato son:

1. Respeto a la voluntad de las mayorías: Como elemento democrático consagrado en el artículo 140 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

2. Voto secreto: A través de la secretividad del voto se garantiza el voto libre y sin coacción, en virtud de que el único que conoce el contenido del mismo es el trabajador que ejerce tal derecho; y,

3. Voto por persona: En virtud del principio de igualdad, traducido en que todo miembro del sindicato tiene derecho a ejercer el voto, por la calidad de miembro del sindicato.

2.5.2.6 Clases de sindicatos

Existen varias clasificaciones de sindicatos, para lo cual la más acertada es la siguiente:

1. Según su naturaleza: De conformidad con el Código de Trabajo, son:

1.1 Campesinos: Constituidos por los trabajadores que laboren en el campo o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio

[14] Ibidem 9. Pág. 109

independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Artículos 206 segundo párrafo y 215 primer párrafo del Código de Trabajo.

1.2 Urbanos: Los no comprendidos en la definición anterior. Artículos 206 tercer párrafo y 215 primer párrafo del Código de Trabajo.

2. Por su composición: Regulado en el artículo 215 del Código de Trabajo.

2.1 Gremiales: Formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o patronos de una misma actividad económica.

2.2 De Empresa: Formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios: 1. En una misma empresa; y, 2. En dos o más empresas iguales.

2.3 De Industria: Formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria, siempre que representen la mitad mas uno de los trabajadores o patronos de esa actividad.

3. Por su ideología: Desde el punto de vista doctrinario:

3.1 Blancos: Formados por trabajadores en beneficio del patrono.

3.2 Amarillos: Formados por trabajadores que tienen características del blanco y rojo (Intermedios).

3.3 Rojos: Formados por trabajadores en beneficio de ellos mismos.

2.5.2.7 Procedimiento para la formación de un sindicato

De forma general y según lo establecido en el Código de Trabajo, el procedimiento para la formación de un sindicato es el siguiente:

1. Asamblea constitutiva, en la cual deben comparecer prestando su consentimiento por escrito veinte o más trabajadores o mínimo cinco patronos, en caso de formación de un sindicato de patronos. Artículo 216 del Código de Trabajo.

1.1 Los interesados en formar el sindicato, deben elaborar un proyecto de sus estatutos con base en los artículos 207, 212, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 231, 232 y 233 del Código de Trabajo.

1.2 Llevar a cabo asamblea general para la constitución del sindicato, en la

que se desarrollan las actividades siguientes:

1.2.1 La asamblea general designa a un presidente de debates y un secretario de actas provisional para que dirijan las actividades a desarrollar;

1.2.2 El presidente de debates, hace alusión a la definición de un sindicato, a los principios democráticos del mismo y a la inamovilidad que gozan los fundadores de una organización sindical de conformidad con los artículos 206, 207, y 209 del Código de Trabajo.

1.2.3 El presidente de debates informa a la asamblea general que es necesario:

a. Elaborar el acta constitutiva, la que debe contener los requisitos establecidos en el artículo 220 del Código de Trabajo.
b. Deben analizar los estatutos, para lo cual se le dará lectura a todos los artículos para obtener la aprobación de la asamblea general.
c. Debe elegirse al comité ejecutivo y al consejo consultivo provisionales con base en los artículos 223 y 224 del Código de Trabajo, indicando con cuantos votos fueron electos ambos órganos del sindicato.
d. Los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional electos deben hacer la declaración conforme el inciso d) del artículo 220 del Código de Trabajo.
e. La asamblea general debe dar autorización a los miembros del comité ejecutivo provisional para que soliciten la inscripción del sindicato y el reconocimiento de su personalidad jurídica, así como aceptar cualesquiera reformas que les indique la autoridad administrativa. Artículo 220 inciso c) del Código de Trabajo.
f. Al final del acta constitutiva se hace constar el lugar, la fecha y la hora, en que finaliza la asamblea general;
g. El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional y al margen de las mismas deben ser firmadas por el secretario general provisional. Art. 218 b) del Código de Trabajo.

2. Aviso de formación del sindicato que en forma inmediata debe darse a la

Inspección General de Trabajo, para que los trabajadores puedan gozar del derecho de INAMOVILIDAD a partir del momento en que se dé el aviso. Articulo 209 Código de Trabajo.

3. Presentar la solicitud de inscripción a la Dirección General de Trabajo dentro de los 20 días siguientes a la asamblea general de constitución del sindicato, acompañando original y copia del acta constitutiva del sindicato, proyecto de estatutos, solicitud para el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, fotocopias de cedula o documento personal de identificación del comité ejecutivo y consejo consultivo. Art. 218 del Código de Trabajo. Nota: Si transcurre el plazo de 20 días, se debe repetir el procedimiento para la constitución del sindicato.

4. Calificación de los documentos por la Dirección General de Trabajo (Departamento jurídico).

5. Visto bueno por parte del Director General de Trabajo.

6. Inscripción del sindicato en el Libro de Personas Jurídicas del Registro Público de Sindicatos (A partir de este momento los trabajadores solo cuentan con 60 días de inamovilidad). Nota: Desde la Solicitud de inscripción y la realización de la misma, el procedimiento administrativo no debe de exceder de 10 días hábiles. Articulo 218 literal d) del Código de Trabajo.

7. Publicación en el Diario Oficial de la inscripción del sindicato, dentro del plazo de 15 días y en forma gratuita. Articulo 218 literal d) del Código de Trabajo.

8. Devolución dentro de 3 días de la copia de la solicitud, debidamente razonada. Articulo 219 séptimo párrafo del Código de Trabajo.

Debe de recordarse que el sindicato es de duración indefinida, pero está sujeto a ser disuelto. La disolución de un sindicato, puede ser: 1. Voluntaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 228 del Código de Trabajo; y, 2. Forzosa Judicial, a solicitud del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se ventilara en la vía judicial, a través del juicio ordinario en materia laboral. Artículos 226 y 227 del Código de Trabajo.

2.5.2.8 Derechos y obligaciones del sindicato

Como toda persona jurídica, el sindicato es un sujeto de derechos y

obligaciones.

De conformidad con el ordenamiento jurídico se establecen como derechos del sindicato:

1. Derecho de asociación profesional: El cual debe de entenderse como la facultad que la ley confiere a los trabajadores para poder formar sindicatos. Dicho derecho se encuentra reconocido en el articulo 102 literal q) de la Constitución Política de la Republica de Guatemala; articulo 16 de la Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José); y, en cuanto a los servidores públicos, lo establecido en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

2. Derecho de reunión: Conforme a lo establecido en el artículo 33 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala y articulo 15 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

3. Derecho de negociación: Derecho que confiere a los sindicatos la facultad de pactar condiciones laborales con el patrono, en este sentido:

3.1 Negociar y suscribir contratos colectivos de trabajo. Artículos 38 y 214 literal a) del Código de Trabajo.

3.2 Negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo. Artículos 51 y 214 literal a) del Código de Trabajo.

3.3 Negociar convenios de aplicación general. Articulo 214 literal a) del Código de Trabajo.

4. Derecho de adquisición de bienes: Con el beneficio de exención de impuestos fiscales y municipales, de conformidad con lo establecido en el artículo 210 del Código de Trabajo.

5. Derecho de huelga: De conformidad con los requisitos establecidos en la ley. Artículo 241 del Código de Trabajo.

6. Derecho de exención de impuestos: Derecho relacionado con la adquisición de bienes. Artículo 210 del Código de Trabajo.

7. Derecho a participar en la integración de organismos estatales: Como función fiscalizadoras de las instituciones del Estado que guardan relación con los trabajadores, por ejemplo: un titular y suplente para miembro de la junta directiva

del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el articulo 4 literal f) del decreto 295. Articulo 213 literal b) del Código de Trabajo.

8. Derecho de inamovilidad sindical: Protección jurídica que se concede a los dirigentes sindicales, en virtud de que la idea del sindicalismo entra en choque con la ideología de los patronos, es por ello que para evitar represalias y proteger el derecho constitucional de sindicalización, se confiera tal protección a los dirigentes sindicales para no ser despedidos durante el periodo de ejercicio de funciones y hasta doce meses después de haber finalizado el mismo. Articulo 223 literal d) del Código de Trabajo.

9. Derecho a permisos sindicales: Para garantizar el buen funcionamiento del sindicato, se hace necesario que sus representantes realicen determinadas actividades sindicales, lo cual en su momento el patrono podría justificar como abandono de labores o en su caso no autorizar los permisos. Es por ello, que la ley prevé esta situación, otorgando a sus representantes licencias con goce de sueldo hasta por seis días en un mismo mes calendario. Articulo 61 literal ñ) numeral 6 del Código de Trabajo.

En cuanto a las obligaciones, lo regulado en el artículo 225 del Código de Trabajo:

1. Llevar libros de actas y acuerdos de la asamblea general, comité ejecutivo, registro de socios y de contabilidad, debidamente sellados y autorizados por el departamento administrativo de trabajo.

2. Extender recibo de toda cuota u otros ingresos, cuyos comprobantes deben ser autorizados por el departamento administrativo de trabajo.

3. Proporcionar los informes que les sean solicitados por las autoridades de trabajo, referentes a su organización sindical.

4. Comunicar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la elección de su comité ejecutivo o consejo consultivo, dentro del plazo de diez días.

5. Mantener actualizados los datos de sus miembros, enviando anualmente el padrón de sus miembros a la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

6. Solicitar la aprobación de las reformas a sus estatutos, dentro de los quince días de celebrada la asamblea general en que se acordó.

7. Publicar anualmente un informe financiero en el Diario Oficial.

2.5.2.9 Órganos del sindicato

Los órganos del sindicato de conformidad con la ley son: 1. La Asamblea General; 2. El Comité Ejecutivo; 3. El Consejo Consultivo; y, 4. La Comisión de Fiscalización.

1. La asamblea general: Es el órgano máximo de decisión del sindicato, está compuesta por todos sus miembros.

De conformidad con el artículo 222 del Código de Trabajo, sus atribuciones son:

a. Elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo, por un periodo máximo de 2 años.

b. Remover total o parcialmente a los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo, según sus estatutos.

c. Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.

Clases de asamblea general: 1. Ordinarias; y, 2. Extraordinarias, las cuales deben estar reguladas en sus estatutos, de conformidad con lo establecido en el articulo 221 literal i) del Código de Trabajo. Dichas asambleas, por regulación de la ley, deben constituir la mitad mas uno del total de sus miembros para que exista quórum y pueda celebrarse las asambleas generales ordinarias y extraordinarias.

2. El comité ejecutivo: Es el órgano de representación del sindicato. Artículo 223 del Código de Trabajo.

Estructura y derechos:

a. El comité ejecutivo se compone de tres a nueve miembros, guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa. Articulo 223 literal b) y c) del Código de

Trabajo.

b. Sus miembros gozan de inamovilidad durante el tiempo en que dure su mandato (el cual no puede exceder de 2 años) y hasta 12 meses después de haber cesado en el cargo. Para tener este derecho se debe de dar aviso a la Inspección General de Trabajo, gozando a parir de ese momento del privilegio. Artículos 222 literal a) y 223 literal d) del Código de Trabajo

Atribuciones: Las cuales se encuentran reguladas en el artículo 223 literales a), e), f), g), h) e i) del Código de Trabajo

c. Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general, que consten en el libro de actas y acuerdos, y lo que exijan sus estatutos o la ley.

d. El conjunto de sus miembros tienen la representación legal del sindicato, sin embargo, mediante las dos terceras partes del total de sus miembros pueden acordar la delegación de tal representación en uno o varios de ellos.

e. Las obligaciones civiles contraídas por el comité ejecutivo en representación del sindicato obligan a este, siempre que estén dentro de sus atribuciones.

e. Son responsables con el sindicato y frente a terceros en forma solidaria.

f. Representan judicial y/o extrajudicialmente a cada miembro del sindicato con el objeto de defender sus intereses.

g. Está obligado a rendir a la asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del informe, firmada por todos sus miembros a la Dirección General de Trabajo.

3. El consejo consultivo: Es el órgano de asesoría del sindicato. Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa. Artículo 224 del Código de Trabajo.

4. La comisión de fiscalización: Es el órgano específico de control del patrimonio del sindicato, aunque cada miembro del sindicato tiene derecho a conocer el estado financiero del mismo. Este órgano se integra por tres miembros electos por la asamblea general o por quien se determine en sus estatutos. La ley no establece taxativamente este órgano del sindicato, sin embargo se deduce de lo

que establece el artículo 221 literal j) del Código de Trabajo.

2.5.3 Las Cámaras Empresariales

2.5.3.1 Antecedentes históricos

Existe un documentos que datan de años A.C. los cuales fueron hallados cerca de la antigua Mesopotamia (actualmente, Irak y parte de Irán y Siria), en los cuales se revela la existencia de una oficina de la realeza que funcionaba como control de negocios y de relaciones comerciales exteriores, y, que cumplía entre sus objetivos los de defender y promover los derechos de los comerciantes.

Durante la edad media empiezan a surgir las primeras corporaciones de artes y oficios, las cuales servían para convocar a todos aquellos que ejercían una misma actividad, organizaban actividades como ferias y mercados. Además, crearon los primeros mecanismos disciplinarios de regulación de productos para su comercialización.

Las primeras cámaras de comercio se originan en 1,599 en Europa continental (Marsella, Francia y Bélgica)**.** La historia establece que la primera Cámara de Comercio aparece en Europa, específicamente en Marsella, Francia. Su nombre surge del lugar denominado “Chambre”, donde concurrían los comerciantes y manufactureros para proteger sus derechos, ofrecer sus productos y realizar las transacciones relativas al comercio. Aquí empieza la historia de las cámaras empresariales, que con el transcurso del tiempo se ha ido transformando y adaptando a las necesidades del mundo actual

.

2.5.3.2 Definición

Antes de definir lo que es una cámara empresarial, se hace necesario establecer que ante la inoperancia de los sindicatos de patronos, como mecanismo de defensa de sus intereses frente a los trabajadores, surge esta institución de naturaleza civil, que no debe ser tomada propiamente como institución del derecho colectivo del trabajo. Aunado a ello, el temor que representa la palabra sindicato para el patrono, en virtud de que el mismo (el sindicato) constituye un obstáculo en el desarrollo normal de las actividades propias del centro del trabajo al buscarse las

mejoras económicas de grupo y ejercer los mecanismos de presión.

La cámara empresarial es la organización de patronos con el objeto de proteger sus intereses económicos y sociales de grupo. Surge, como anteriormente se relaciono, ante la inaplicabilidad e inoperancia de la formación de sindicatos de patronos, y, su máxima expresión en Guatemala es el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF).

2.5.4 La Asociación Solidarista

2.5.4.1 Antecedentes históricos

El origen del solidarismo se remonta a las reformas sociales costarricenses de los años de 1940 a 1943, teniendo como fundador al Abogado y economista Alberto Marten Chavarría. Pero, es en el año de 1947 que con la promulgación de un nuevo Código de Trabajo en Costa Rica, el que le da el impulso a lo que inicio con un objetivo económico se convirtiera en una solución a los conflictos entre patronos y trabajadores.

El solidarismo como un sistema nacido netamente de Centroamérica, inicia en Guatemala en el año de 1961, cuando Álvaro Pórtela trae los ideales de este sistema costarricense. Pero, es hasta el año de 1983 que Guatemala entra a la historia como el segundo país es adoptar este sistema.

El primer antecedente de una asociación solidarista tiene su origen en la finca La Perla, en el año de 1983, cuando el propietario de esa finca, decide vender más del 40% de la propiedad a los trabajadores campesinos que laboraban en ella, en virtud de que por el conflicto armado la guerrilla había asesinado a su padre. Al querer la guerrilla invadir nuevamente esta finca ubicada en el departamento del Quiche, los campesinos armados defendieron la propiedad, lo cual garantizo estabilidad y defensa ante la situación social que se vivía en esa época.

Actualmente este sistema cuenta con más de 550 asociaciones solidaristas y miles de trabajadores beneficiados con este sistema, el cual impulsa proyectos de beneficio socioeconómico.

2.5.4.2 Definición

La asociación solidarista es: La asociación permanente y con personalidad jurídica cuya constitución se unen patronos y trabajadores, financiadas por el patrono con arreglo al principio mutualista (unión y cooperación entre trabajadores y patronos), y, con fines económicos-sociales de bienestar general de los trabajadores (ahorro, crédito, inversión, programas de vivienda, educativos, etc.). Al igual que las cámaras empresariales, la asociación solidarista es una institución de naturaleza civil, que no debe ser tomada propiamente como institución del derecho colectivo del trabajo.

El solidarismo es un sistema cuyo objetivo es el fomento de la producción, generaliza el capital y satisface las aspiraciones de los patronos y las necesidades de los trabajadores. Su fin es contrario a la lucha de clases, en virtud de que armoniza el capital y el trabajo, el patrono y el trabajador, para que mediante esta unión se pueda aumentar la producción y así mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores

Es la forma que el patrono o empleador tiene para mantener la armonía con los trabajadores, y, así influir en los mismos la no formación de sindicatos. En Guatemala, un ejemplo es la Asociación Solidarista de Empleados de Industria de Calzado Cobán.

El principal aspecto que se critica del solidarismo, consiste en la función de proteger el interés del patrono de expulsar o neutralizar al sindicato.

2.5.4.2 Principios y fines

El Solidarismo se fundamenta en los principios de dignidad del ser humano, lo cual se traduce en la relación armoniosa que garantiza que en el trabajo existan condiciones de libertad, justicia y solidaridad. Esto quiere decir que el solidarismo rechaza, de principio la lucha de clases, así como toda tendencia paralizante que poco a poco, anula o reduce la libertad del trabajador, tomado como ser humano. El concepto de solidaridad se refiere no solo a los trabajadores entre sí, sino a la relación sin conflictos y respetuosa entre estos y el patrono. De esta manera, el centro de trabajo ya no es un lugar de enfrentamiento entre patrono y trabajadores,

sino toda una comunidad, en la que el hombre -sea el trabajador, intermediario o patrono- constituye el valor principal, y, por lo tanto, la razón de la productividad y del desarrollo para la empresa.

El solidarismo procura, por medio de las asociaciones solidaristas, la justicia, la paz social, la armonía obrero-patronal, y, el desarrollo integral de los trabajadores, esto es, el desarrollo material y espiritual. Un gran beneficio del solidarismo, consiste en que los trabajadores y patronos encontraron un medio para resolver sus conflictos en forma pacífica y sin presiones, por medio de la armonía y el diálogo. El éxito del movimiento solidarista se ha alcanzado sin detrimento de la justicia social, y, ha repercutido en el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador.

2.5.5 La Federación

2.5.5.1 Antecedentes históricos

De los antecedentes históricos de la federación en Guatemala, cabe resaltar que en el año de 1918 surge la Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo, la cual es el primer antecedente de esta institución.

En el año de 1968 se celebra el Primer Congreso Nacional de Trabajadores, con la participación de las federaciones FECETRAG, FENOT y FCG.

2.5.5.2 Definición

Dentro de las formas de organización sindical o instituciones del derecho colectivo del trabajo, surge una organización compleja que se denomina federación, la cual se deriva del sindicato.

En la federación la necesidad de agruparse ya no corresponde a los trabajadores de forma individual, si no a la organización básica ya constituida (el sindicato), En este sentido y de conformidad con lo que establece el artículo 233 del Código de trabajo, la federación es la agrupación de cuatro o más sindicatos de trabajadores o patronos.

2.5.6 La Confederación

2.5.6.1 Antecedentes históricos

El año de 1951 es la fecha histórica que marca el aparecimiento de la primera confederación en Guatemala, la cual se encontraba constituida por 147 organizaciones sindicales, dando vida a la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG). En el año de 1968 se celebra el Primer Congreso Nacional de Trabajadores, dándose el origen de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT). Posteriormente, en el año de 1983 se forma la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG).

2.5.6.2. Definición

Al igual que la federación, surge como organización sindical compleja la Confederación, la cual según lo que establece el artículo 233 del Código de trabajo, se puede definir la confederación como la agrupación de cuatro o más federaciones. En este tipo de organización, los afiliados son las confederaciones.

CAPÍTULO III
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1 Definición de Negociación Colectiva

De conformidad con el principio de Superación de Derechos Mínimos, el Derecho del Trabajo se orienta a la dignificación de los trabajadores, en este sentido, debe establecerse el mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual en su momento entra en choque con los ideales de los patronos.

La Doctora María Castells-Arrosa, citando a Otto Kahn-Freund, expone: "el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y, por ello, a las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen normas para resolverlos, pero no pueden existir normas para eliminarlos. En este sentido, existe un cierto paralelismo entre las relaciones laborales y las relaciones internacionales. En ambas tienen que existir reglas dirigidas a promover la negociación, a promover el acuerdo y su cumplimiento, y tienen que existir reglas a regular el uso de las presiones sociales utilizables por ambas partes como armas en el conflicto"[15].

De conformidad con lo establecido, se puede definir la negociación colectiva como: El conjunto de técnicas, procedimientos y estrategias que utilizan patronos y trabajadores para discutir instrumentos de normacion colectiva y llegar a acuerdos que permitan establecer y mejorar las condiciones de trabajo.

La regulación legal sobre la negociación colectiva se encuentra en el artículo 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala; los convenios 98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y 154 Convenio Sobre la Negociación Colectiva, de la Organización Internacional del Trabajo; y, el artículo 51 del Código de Trabajo.

3.2 Instrumentos de Normacion Colectiva

Dentro de la negociación colectiva surgen determinados instrumentos, siendo los siguientes:

[15] Ibidem 11. Pág. 56.

3.2.1 Contrato colectivo de trabajo

3.2.1.1 Definición

De conformidad con el artículo 38 del Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo: Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicato de patronos, mediante el cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma. Conforme la definición que establece el Código de Trabajo, se deduce que el contrato colectivo de trabajo no es netamente un instrumento de normacion colectiva, más bien, es un contrato de ejecución de servicios, en virtud de que regula la ejecución de las labores que ejecutara el sindicato a través de sus afiliados.

En este tipo de contrato laboral, según la definición anterior, se deduce que solo se debe contratar a los trabajadores que pertenecen al sindicato que suscribe el contrato colectivo, por lo cual de conformidad con el ordenamiento jurídico, dicho contrato no tiene aplicabilidad en virtud de que entra en contradicción con el principios de igualdad y específicamente con lo regulado en el articulo 53 literal c) del Código de Trabajo.

3.2.1.2 Características

De la definición que establece el artículo 38 del Código de Trabajo, se establece que las características son:

a. Debe ser suscrito entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicato de patronos.

b. Constituye un instrumento de normacion colectiva.

c. El sindicato o sindicatos de trabajadores son los responsables de que sus miembros ejecuten las labores pactadas en el contrato.

d. La remuneración debe ser pactada de forma individual de conformidad con el trabajo que vaya a ejecutar el trabajador.

e. La remuneración será cancelada en forma individual, no al sindicato.

3.2.1.3 Requisitos de forma y de fondo

Según lo establecido en el Código de Trabajo, son requisitos de forma lo establecido en el artículo 39:

a. Debe celebrarse por escrito y en 3 ejemplares.

b. De los 3 ejemplares, el patrono queda obligado a enviar 1 copia al Departamento Administrativo de Trabajo dentro del plazo de 15 días de su celebración, modificación o novación.

Según lo regulado en los artículos 40 y 41 del Código de trabajo, constituyen requisitos de fondo:

a. En todo contrato colectivo de trabajo debe indicarse el nombre completo de las partes que lo celebran y la empresa o lugares en los cuales va a regir.

b. Deben incluirse las estipulaciones del contrato escrito individual de trabajo.

c. Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería.

3.2.1.4 Derechos y obligaciones

Dentro de los derechos que se derivan del contrato colectivo del trabajo, están:

a. El pago del salario y demás prestaciones convenidas. Artículo 38 del Código de Trabajo.

b. Los derechos adquiridos por el contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato. Artículo 44 del Código de Trabajo.

c. El sindicato y el patrono o sindicato de patronos pueden ejercer las acciones que competan para el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. Artículos 45 y 46 del Código de Trabajo.

d. Los trabajadores o sindicato pueden apersonarse al litigio como terceros, en caso de que la acción iniciada les afecte. Artículo 48 del Código de Trabajo.

Las obligaciones que se derivan del contrato colectivo de trabajo, son:

a. La ejecución de las labores acordadas en el contrato colectivo de trabajo por parte de los miembros del sindicato o sindicatos que lo hayan suscrito. Artículo 38 del Código de Trabajo.

b. Las obligaciones adquiridas a través del contrato colectivo de trabajo no se afectan por la disolución del sindicato. Artículo 44 del Código de Trabajo.

3.2.2 Pacto colectivo de condiciones de trabajo

3.2.2.1 Definición

Desde el punto de vista doctrinario, Guillermo Guerrero Figueroa citando a Krotoschin: " El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es un acto jurídico bilateral entre una o varias asociaciones profesionales obreras por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrón por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicaran a determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz social entre las partes de la convención"[16]

Desde el punto de vista legal, según lo establecido en el artículo 49 del Código de Trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo es: El instrumento de normacion colectiva que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este. Es necesario recalcar que el único que puede negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo es el Sindicato.

Es importante acotar que la negociación colectiva se reconoce por primera vez en la Constitución Política de la Republica de Guatemala de 1945, y, se desarrolla en la legislación ordinaria cuando surge el primer Código de Trabajo el 1 de mayo de 1947.

3.2.2.2 Naturaleza jurídica

Para establecer la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo, no se recurre a la tradicional postura del Derecho Público y Derecho Privado, en virtud de que para establecer la naturaleza jurídica de una institución no es necesaria tal postura. En este sentido, y, de conformidad con lo que establece el segundo párrafo del artículo 49 del Código de Trabajo, se concluye que la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo consiste en que es una LEY PROFESIONAL, en virtud de que es una norma jurídica creada por la voluntad autónoma del sindicato de trabajadores y el patrono o sindicato de

[16] Guillermo Guerrero Figueroa. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 217.

patronos (Norma jurídica individualizada, de conformidad con la jerarquía de las normas).

3.2.2.3 Características

a. Obligatoriedad: Es de cumplimiento forzoso para las partes que lo suscriben.

b. Extensibilidad: Se extiende para todos los trabajadores, sindicalizados o no, en virtud que constituye la superación de los derechos mínimos en forma igualitaria.

c. Inderogabilidad: Al suscribirse, no se puede dejar de cumplir.

d. Temporalidad: El pacto colectivo de condiciones de trabajo rige durante el tiempo estipulado en el mismo, el cual de conformidad con la ley no puede ser menor de un año y no exceder de tres años. A excepción del pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, cuya vigencia no puede ser menor de un año y no exceder de cinco años.

d. Mediatividad: Se necesita la homologación por parte del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.2.2.4 Clases

Según lo regulado en el capítulo tercero del título segundo del Código de Trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo se clasifican en:

a. Pactos Colectivos de Empresa o de Centro de Producción Determinado: El cual se encuentra regulado del articulo 49 al 53 del Código de Trabajo; y,

b. Pactos Colectivos de Industria, de Actividad Económica o de Región Determinada: Se encuentra regulado del artículo 54 al 56 del Código de Trabajo.

3.2.2.5 Diferencia entre el pacto colectivo de condiciones de trabajo y el convenio colectivo de condiciones de trabajo

Antes de entrar a desarrollar el aspecto referente a este tema, es necesario establecer aspectos importantes en relación al convenio colectivo de condiciones de trabajo. En primer lugar esta institución se encuentra regulada en el primer párrafo del artículo 377 del Código de Trabajo: “...Cuando en un lugar de trabajo se

produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaboraran y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designaran tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum". En segundo lugar, de conformidad con la regulación legal sobre el convenio colectivo de condiciones de trabajo, el mismo se puede definir como: El instrumento de normacion colectiva que consiste en un acuerdo celebrado entre una coalición de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer mejoras en las condiciones de trabajo.

De lo anteriormente relacionado, se puede concluir en que el pacto colectivo de condiciones de trabajo solo puede ser celebrado por un sindicato; y, el convenio colectivo de condiciones de trabajo, solo puede ser celebrado por un grupo de trabajadores o coalición de trabajadores.

3.2.3 Reglamento interior de trabajo

3.2.3.1 Definición

El Código de Trabajo establece: "Articulo 57. Reglamento interior de trabajo es conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de 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".

En este sentido la ley le confiere al patrono la potestad reglamentaria, con el objeto de establecer los lineamientos que tanto el patrono como los trabajadores deberán de acatar durante la vigencia de la relación laboral, siempre que dicho reglamento interior de trabajo no contrarié el ordenamiento jurídico y se siga el procedimiento administrativo para ponerlo en vigencia.

3.2.3.2 Naturaleza jurídica

Determinar la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo, ha sido un tema del cual los doctrinarios aun no se han puesto de acuerdo, siguiendo la línea

general en cuanto a este tema, la doctrina francesa sustenta tres teorías para determinar la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo, siendo las siguientes:

a. La teoría contractual: Esta teoría se sustenta en la antigua tradición de la Escuela Clásica Civilista, ya que concibe el reglamento interior de trabajo como un contrato (acuerdo de voluntades) entre los sujetos de la relación laboral, el patrono y el trabajador, haciendo la referencia de que la voluntad del trabajador era tacita al someterse a las condiciones que establecía el patrono a través del reglamento interior de trabajo.

Esta teoría es criticada, en virtud de que en el contrato debe intervenir la voluntad pura, y, en el reglamento interior de trabajo solo interviene la voluntad del patrono al establecer de forma unilateral las condiciones del mismo.

b. La teoría del contrato de adhesión: Esta teoría es una modalidad de la teoría contractual, pues sostiene que el trabajador se adhiere al reglamento interior de trabajo al iniciar la relación laboral. Cabe señalar que el contrato de adhesión al igual que el reglamento interior de trabajo contienen las siguientes similitudes: 1. El predominio de una voluntad; 2. Redacción unilateral y anterior a su celebración; y, 3. La aceptación pura y simple por una parte.

Esta teoría también es criticada, pues, el reglamento interior de trabajo es impuesto por el patrono, por lo cual no puede ser considerado un acto contractual.

c. La teoría legal o reglamentaria: Esta teoría por su parte establece que el reglamento interior de trabajo tiene un carácter normativo unilateral por parte del patrono, como facultad reglamentaria que le confiere la ley.

Esta teoría es la más aceptada por la doctrina.

3.2.3.3 Contenido

El Código de Trabajo en el artículo 60 establece su contenido, el cual en forma general es:

a. Las horas de entrada y salida, el tiempo para las comidas y los periodos de descanso durante la jornada.

b. El lugar y momento en que debe comenzar y terminar la jornada de trabajo.

c. Los tipos de salarios según el trabajo a que corresponda.

d. Lugar, día y hora de pago.

e. Las disposiciones disciplinarias y el procedimiento para aplicarla.

f. Personas a quienes se presentan las peticiones y/o reclamos.

g. Normas especiales, según lo requiera la índole del trabajo.

3.2.3.4 Procedimiento para la puesta en vigencia de un reglamento interior de trabajo

Para que un reglamento interior de trabajo surta efectos en el centro de trabajo respectivo, deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. Solicitar formulario (opcional) mediante memorial dirigido al Director General de Trabajo, acompañando fotocopia legalizada de la patente de comercio de empresa mercantil y en el caso de sociedad mercantil también debe acompañar la patente de comercio de sociedad. O, en su caso, puede presentarse por el escrito el proyecto de reglamento interior de trabajo, omitiéndose el formulario.

2. Llenar el formulario y adjuntar anexos (En caso de que se haya solicitado el mismo).

3. Presentar a la dependencia respectiva para su revisión. En caso que no se reúnan los requisitos o exista error, la dependencia administrativa ordena subsanar dentro del plazo prudencial, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

4. Resolución aprobando el reglamento interior de trabajo y ordenando a un Inspector de Trabajo la notificación de la resolución.

5. Visita del inspector de trabajo al centro de trabajo para la notificación de la resolución y con el objeto de verificar las condiciones laborales del centro de trabajo.

6. Se debe poner a la vista el reglamento interior de trabajo 15 días antes de su entrada en vigencia en por lo menos dos lugares visibles del lugar de trabajo o en su defecto entregar un folleto a todos los trabajadores.

3.2.4 La sentencia arbitral

No existe un dato histórico fidedigno acerca al origen de la sentencia arbitral,

sentencia colectiva o laudo arbitral. El único antecedente que la doctrina establece es la Ley de Solom que regia en Grecia y Roma, dicha ley era el medio por el cual a los ciudadanos se les confiere la facultad de someter sus conflictos a la decisión de un tercero que poseía la calidad de árbitro.

3.2.4.1 Definición

Según el licenciado Franco López: “En una definición propia por nuestra parte diremos que el arbitraje es aquella institución del 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”[17]

La sentencia arbitral o laudo arbitral es un instrumento de normacion colectiva, por el cual el tribunal de arbitraje resuelve el conflicto colectivo de carácter económico social sometido a su conocimiento, creando, modificando o extinguiendo derechos y obligaciones en relación al patrono o patronos y la coalición de trabajadores o sindicato. De lo anterior se puede aseverar que la sentencia arbitral es una resolución propia del tribunal de arbitraje. Artículos 401 y 403 del Código de Trabajo.

3.2.4.2 Características

De conformidad con el ordenamiento jurídico, las características de la sentencia arbitral o laudo arbitral, son:

a. Resuelve el conflicto colectivo sometido a arbitraje.

b. El tribunal de arbitraje puede resolver con amplia libertad y en conciencia, aun concediendo cosas distintas a las solicitadas (Excepción al principio de congruencia, en virtud de que puede resolver de manera ultra petita).

c. El tribunal de arbitraje se integra de 3 miembros, de los cuales un miembro es letrado y los otros dos son legos.

d. La sentencia arbitral es obligatoria por el plazo que determine el tribunal de arbitraje, el cual no debe ser menor a un año.

[17] Ibidem 10. Pág. 242.

e. La sentencia arbitral deja a salvo el derecho de la parte que la ha respetado, para poder declararse en huelga o paro, según corresponda, sin necesidad de acudir nuevamente a la conciliación o el arbitraje.

f. Mientras no haya incumplimiento de la sentencia arbitral, no puede plantearse conflictos colectivos sobre materia que dio origen al fallo.

CAPÍTULO IV
CONFLICTOS DE TRABAJO

4.1 Definición

Es necesario establecer algunos aspectos previos para entrar a definir lo que es un conflicto de trabajo. Según Manuel Ossorio el conflicto es “El choque o colisión de derechos o pretensiones”.[18]

El conflicto de trabajo, según Ernesto Krotoschin citado por el Licenciado Chicas Hernández: “Por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral”[19]. En esencia el conflicto es la contraposición de intereses.

La doctrina establece varias definiciones del conflicto de trabajo, desde ese punto de vista, y en virtud de que la legislación no define dicha institución, se puede definir el conflicto de trabajo como: La contradicción entre las pretensiones del trabajador y el patrono que surge de la relación de trabajo o contrato de trabajo vigente entre ambos.

4.2 Clases

De conformidad con lo que regula el artículo 283 del Código de Trabajo, los conflictos de trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes les compete el juzgamiento y ejecución de lo juzgado. En este sentido, al haberse establecido cual es el órgano competente para la resolución de los conflictos de trabajo, el artículo 292 del Código de Trabajo regula lo relativo a las clases de conflictos de trabajo:

a. Conflicto individual de carácter jurídico: Se refiere a los conflictos que se suscitan con el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la relación o contrato de trabajo entre patrono y trabajador o actos por los cuales se han infringido o dejado de cumplir normas jurídicas de aplicación individual.

[18] Manuel Ossorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Pág. 214.
[19] Ibidem 9. Pág. 340

b. Conflicto colectivo de carácter jurídico: Básicamente se refieren a conflictos que surgen ante el incumplimiento de las obligaciones anteriormente establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, contrato colectivo de trabajo, la sentencia arbitral, etc. -Instrumentos de normacion colectiva-, por alguna de las partes que forma la relación colectiva de trabajo.

c. Conflicto colectivo de carácter económico social: Consiste en el conflicto de naturaleza colectivo, que se origina cuando existen intereses contrapuestos entre el patrono y los trabajadores, y viceversa, con el objeto de mejorar las condiciones económicas y sociales durante la relación o contrato de trabajo, y en el segundo caso, para el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales existentes.

d. Conflicto de seguridad social: Estos nacen cuando los derechos establecidos en cuanto a enfermedad, vejez, discapacidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, y en general todo lo relativo a la seguridad social, no es cumplido o se niega el goce de tales beneficios al trabajador, dándose origen así a los conflictos de seguridad social, acción que debe seguirse contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en caso de los trabajadores que estén inscritos al régimen respectivo. Específicamente, se encuentra regulado en el artículo 414 del Código de Trabajo.

4.3 Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social

El conflicto colectivo de carácter económico social nace a la vida jurídica, al no concretarse una solución a la contradicción entre las pretensiones entre el patrono y los trabajadores. La denominación conflicto colectivo de carácter económico social, se deriva del título duodécimo del Código de trabajo. Su fundamento se encuentra en el articulo 292 literal b) del código de trabajo.

De conformidad con lo expuesto por Rafael Caldera, citado por el licenciado Franco López: “los conflictos colectivos abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de

la huelga y el paro; y configuran las posiciones de antagonismo entre el patrono y el trabajador, por eso en el conflicto se da una situación de oposición respecto de un problema concreto que puede generar fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales"[20]

4.4 Procedimiento para la resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social

Doctrinariamente los mecanismos para la solución del conflicto son los siguientes: a. La autodefensa, mecanismo por el cual cada parte en conflicto busca la solución; b. La autocomposición, mecanismo por el cual las partes en conflicto se ponen acuerdo en la búsqueda de la solución del conflicto; y, c. La Heterocomposicion, mecanismo por el cual un tercero es quien decide el conflicto.

Dentro de los procedimientos que la ley establece para la solución de conflictos de carácter económico social, son: 1. La Vía Directa; 2. La Conciliación; y, 3. El Arbitraje. La vía directa es un procedimiento de solución del conflicto colectivo de carácter económico social de carácter administrativo, mientras que la conciliación y el arbitraje, son procedimientos de carácter judicial.

4.4.1 La vía directa

4.4.1.1 Definición

Según el licenciado Chicas Hernández: "De acuerdo con nuestra legislación, como definición de negociación en la vía directa formulo la siguiente: Negociación en la vía directa es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso iure, ad referéndum o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o en un convenio colectivo"[21].

Desde mi punto de vista, considero que la vía directa puede ser definida como:

[20] Cesar Landelino Franco López. Manual de Derecho Procesal del trabajo, Tomo II Derecho Procesal Colectivo, Parte Practica. Pág. 55
[21] Ibidem 9. Pág. 368.

El procedimiento administrativo para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, por medio del cual patronos y trabajadores, por si o mediante la intervención de tercero, tratan de llegar a un acuerdo satisfactorio para resolver la contradicción de pretensiones que dieron origen al conflicto colectivo de carácter económico social.

4.4.1.2 El procedimiento

De conformidad con lo que establecen los artículos 51, 52 y 377 del Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 221-94 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece el siguiente procedimiento:

1. La asamblea general elabora proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, y, designa al comité ejecutivo o a tres representantes que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto, para su negociación, otorgándoles las facultades para negociar en definitiva o ad referéndum (previa aprobación).

2. Memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo para solicitar que esta le haga llegar al patrono el proyecto de pacto, el cual deberá ir firmado por el comité ejecutivo, acompañándose los documentos justificativos de la personalidad jurídica y representación del sindicato y dos copias de referido pacto.

3. La Inspección General de Trabajo envía un inspector de trabajo para que notifique el proyecto de pacto dentro del plazo de 48 horas, para que el patrono indique como se negociara el mismo. Si no se indica la forma de negociación, y, existe silencio al respecto, cualquiera de las partes puede, después de transcurridos treinta días, acudir al Tribunal de Trabajo y Previsión Social a plantear el conflicto colectivo de carácter económico social.

4. El patrono puede solicitar la intervención de la autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores, para el efecto, presenta memorial a la Inspección General de Trabajo indicando como se realizara la negociación, señalando lugar, fecha, hora y los representantes facultados para la negociación.

5. Resolución de la Inspección General de Trabajo, aceptando la fecha de negociación o señalando la misma y nombrando un mediador -Inspector de

Trabajo- (Si fue solicitada la intervención de la autoridad administrativa de trabajo). La negociación se llevara a cabo dentro de los 30 días siguientes a la notificación del proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, este plazo puede ser prorrogado si las partes así lo convienen.

6. Negociación.

7. Elaboración y suscripción del pacto colectivo de carácter económico social, en 3 ejemplares.

8. Remitir copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al recepcionar la misma se entrega constancia de recepción.

9. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social revisa el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

10. Homologación (aprobación) del pacto colectivo de condiciones de trabajo firmado por las partes, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión social, de conformidad con el procedimiento administrativo regulado en el Acuerdo gubernativo 221-94 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.4.1.3 El consejo o comité ad hoc y el arreglo directo

De conformidad con la acepción general la palabra ad hoc, es un término latín que literalmente significa: para esto. De forma general se refiere a una solución elaborada específicamente para un problema o fin preciso. Se utiliza para referirse a algo que es adecuado sólo para un determinado fin. Como término utilizado en derecho, la palabra *ad hoc* puede ser interpretado como "para un fin específico".

Según lo establecido en el artículo 374 del Código de Trabajo, existe una organización de trabajadores que se denomina consejo o comité ad hoc. Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, este consejo o comité ad hoc es un grupo compuesto por no más de tres personas, en representación de los trabajadores, constituido con el objeto de presentar al patrono sus solicitudes o quejas y así buscar una solución a las mismas.

El problema que afronta el consejo o comité ad hoc, consiste en que la ley no permite que pueda buscar la solución del conflicto por la vía judicial, ya que de conformidad con el artículo 377 del Código de Trabajo, solo los trabajadores no

sindicalizados (Coalición de trabajadores) y el sindicado pueden buscar la solución del conflicto colectivo de carácter económico social por la vía judicial. Además, lo que el consejo o comité ad hoc presenta al patrono una simple solicitud, lo que no permite considerarse un instrumento de normacion colectiva, sino un simple acuerdo entre el patrono y trabajador.

4.4.2 La conciliación

Surge después de agotada la vía directa. Solo pueden plantear un conflicto colectivo de carácter económico social:

1. La coalición de trabajadores (Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo);
2. El sindicato de trabajadores (Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo); y,
3. El patrono o sindicato de patronos.

La conciliación, es un procedimiento para la solución del conflicto por la vía judicial. Pero, previo a llegar a esta vía debe de agotarse la vía directa, a excepción de la coalición de trabajadores (La coalición de trabajadores del Estado, si es obligatorio que agote la vía directa, de conformidad con lo que establece el artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado -Decreto numero 71-86 del Congreso de la Republica-).

4.4.2.1 Definición

La legislación no define lo que es la conciliación, para ello se debe acudir a lo que la doctrina define. Para Ernesto Krotoschin: “Se entiende por conciliación (en conflictos colectivos de trabajo) el intento de componer amigablemente las diferencias entre las partes de una negociación colectiva. La conciliación es un medio para conservar (o restablecer) la paz entre las partes ayudándolas al mismo tiempo en la preparación y conclusión de una convención colectiva”[22].

Desde otra perspectiva, se puede definir la conciliación como: El procedimiento judicial para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, por medio del cual patronos y trabajadores, someten a conocimiento del tribunal de conciliación, la contraposición de intereses, para que a través de la mediación del

[22] Ernesto Krotoschin. Manual de derecho del Trabajo. Pág. 287.

tribunal de conciliación se pueda de llegar a un acuerdo satisfactorio para resolver el conflicto colectivo de carácter económico social.

El licenciado Chicas Hernández, al respecto expone: “La conciliación representa una etapa de negociación, un intento de arreglo caracterizado por la presencia y acción de un tercero ajeno a las partes: el conciliador, cuya tarea es importante pero no fundamental ni menos decisiva. Consiste en tratar de acercar las posiciones contrapuestas, atenuar las divergencias, persuadir a la parte reacia, sugerir vías de entendimiento, propiciar el mantenimiento del dialogo constructivo, pero no más, en definitiva, la solución queda librada a la decisión de las partes y a la confluencia de sus voluntades”[23]

4.4.2.2 Características

Dentro de las características se establecen las siguientes:

1. La conciliación es un sistema de solución de autocomposición, en virtud que las partes en conflicto son las tratan de llegar a un convenio en relación al conflicto.

2. El fin principal de la conciliación es llegar a un acuerdo.

3. El tribunal de conciliación se encuentra establecido por la ley, no por las partes en conflicto.

4. El papel del tribunal de conciliación es proponer formulas ecuánimes de conveniencia, mas no coaccionar a las partes en conflicto.

4.4.2.3 El órgano competente

Según lo regulan los artículos 293 y 294 del Código de Trabajo, el órgano competente para conocer los conflictos colectivos de carácter económico social, es el Tribunal de Conciliación, el cual está integrado por un juez de trabajo y previsión social, quien lo preside, un representante de la parte patronal, un representante de la parte trabajadora y el secretario del juzgado cuyo juez preside el tribunal, dicho tribunal se formara dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones. El tribunal de conciliación está conformado por dos jueces legos (en virtud de que tanto el representante de la parte patronal como el de la parte

[23] Ibidem 9. Pág. 380

trabajadora, no son versados en derecho) y uno letrado (en este caso es el titular del órgano jurisdiccional, el Juez), en este sentido las formulas de advenimiento que propone este órgano no están sujetas a reglas de derecho, simplemente a su leal saber y entender, a excepción cuando conoce de forma unipersonal el juez durante la tramitación de la conciliación, como por ejemplo al plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.

Hay que tener en cuenta que en cada tribunal de conciliación debe haber un Juez de Trabajo y Previsión Social, quien lo preside, un representante titular y tres suplentes de los trabajadores, un representante titular y tres suplentes de los empleadores, pero al conformarse el tribunal de conciliación para conocer un conflicto colectivo de carácter económico social, no actuaran los suplentes de los trabajadores y empleadores. Y, como prohibición, no pueden integrar el tribunal de conciliación, los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el juez titular del órgano jurisdiccional que conoce del conflicto -Artículo 396 del Código de Trabajo-.

4.4.2.4 El procedimiento

Para la solución del conflicto colectivo de carácter económico social por medio de la conciliación, se lleva a cabo el siguiente procedimiento:

1. El sindicato debe celebrar la asamblea general, en la cual se debe elaborar y suscribe el pliego de peticiones, y se designa a los representantes, a quienes se les conferirá facultades para arreglar en definitiva o ad referéndum. Artículo 377 del Código de Trabajo.

2. Escrito inicial del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, de conformidad con lo que establece el artículo 381 del Código de Trabajo:

a. El juez al que se dirige.

b. Nombres, apellidos y demás generales de los delegados (Las generales a las que se refiere de conformidad con lo establecido en el Artículo 332 del Código de Trabajo)

c. Lugar para recibir notificaciones, dentro del perímetro urbano en donde se encuentra el Juzgado de Primera Instancia competente.

d. Nombre de la parte emplazada y lugar donde deberá ser notificada.

e. indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones.

f. la petición de trámite.

En el pliego de peticiones ha de exponerse claramente: 1. En qué consisten estas; 2. A quien o quienes se dirige; 3. Cuáles son las quejas; 4. El número de trabajadores que la apoyen; 5. La situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia; 6. La cantidad de trabajadores que prestan sus servicios; 7. Nombre y apellidos de los delegados; y, 8. La fecha.

A la solicitud se debe acompañar:

a. En el caso de la coalición de trabajadores: 1. Acta constitutiva de la coalición en original, duplicado y copias; 2. El pliego de peticiones; 3. Si es contra el Estado la constancia de haber agotado la vida directa.

b. En el caso del sindicato de trabajadores: 1. Certificación de personalidad del sindicato; 2. Certificación de la personería que ejercitan; 3. Certificación del acta de la asamblea general donde se acordó plantear el conflicto y nombramiento de delegados; 4. El proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo en original, duplicado y las copias respectivas; 5. Acta de la Inspección General de Trabajo donde se hizo llegar a la parte emplazada el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo.

3. El Juez resuelve:

1. No reúne los requisitos: de oficio mediante acta se corregirán e inmediatamente se dará trámite, en este supuesto, los requisitos que puedan corregirse de oficio, caso contrario se ordena subsanar. Articulo 381 último párrafo del Código de Trabajo.

2. Reúne los requisitos: 1. Da tramite; 2. Ordena notificar al patrono (Articulo 378 Código de Trabajo); 3. Prohíbe represalias (Articulo 379 Código de Trabajo).

4. Notificación a las partes, a más tardar al día siguiente.

5. Dentro del plazo de 12 horas siguientes: Formación del tribunal de conciliación y este fija al patrono un plazo de 24 horas para que nombre la delegación de representantes y estos señalen lugar para recibir notificaciones. Artículo 382 del Código de Trabajo.

6. Notificación a las partes, a más tardar al día siguiente.

7. Vencido el plazo de 24 horas y no existiendo impedimento o excusa de los miembros del tribunal de conciliación, este se declara competente y convoca dentro de las 36 horas siguientes a las delegaciones. Artículos 383 y 384 del Código de Trabajo -Durante el periodo de conciliación no cabra recurso, recusación, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase-

8. Audiencia de conciliación:

a. 2 horas de antelación a la hora señalada, el tribunal de conciliación escucha por separado a las delegaciones

b. El tribunal de conciliación determina las pretensiones en acta lacónica (breve o resumida)

c. El tribunal de conciliación delibera.

d. El tribunal de conciliación llama a las delegaciones y propone los medios o bases de arreglo que su prudencia les dicte.

9. Las delegaciones no concilian se puede repetir por una sola vez, la audiencia de conciliación (2ª audiencia), dentro del plazo de 48 horas. Artículos 385 y 387 del Código de Trabajo.

10. Concilian o se aceptan las recomendaciones se firma convenio y se termina la controversia. Artículo 386 del Código de Trabajo.

11. Si no hay conciliación y no se aceptan las recomendaciones, concluye el procedimiento de conciliación, se redacta informe (causas del conflicto, recomendaciones y que partes las aceptaron) y se remite copia a la Inspección General de Trabajo (Artículos 389 y 390 del Código de Trabajo).

Nota: Durante el procedimiento de conciliación o concluido el mismo, sin avenimiento de las partes, estas tienen la potestad de solicitar el arbitraje potestativo. Articulo 397 numeral 1 del Código de Trabajo.

4.4.3 El arbitraje

Como ultimo etapa del procedimiento para la solución de un conflicto colectivo de carácter económico social, se encuentra el arbitraje, siendo el segundo procedimiento que se tramita en la vía judicial, en virtud de que la vía directa es un

procedimiento administrativo. Pero, previo a llegar a esta vía debe de agotarse el procedimiento de conciliación y en su caso el periodo de huelga o paro, dependiendo de la clase de arbitraje que proceda en el caso concreto.

4.4.3.1 Definición

Cabe indicar que el arbitraje, desde el punto de vista doctrinario, es una heterocomposicion, como mecanismo para la solución del conflicto colectivo de carácter económico social, en virtud de que es un tercero (en este caso el tribunal de arbitraje) el que decide el conflicto. Según el licenciado Franco López: "… A esta función jurídica se le define como una forma heteroimpositiva, es decir, como la solución a un litigio llevada a cabo por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes, siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva, tiene un ritual menos severo que el del proceso judicial. La resolución, mediante la cual se manifieste el arreglo, se denomina "laudo" y su eficacia responde a la voluntad de las partes, o en su caso a la intervención oficial judicial…"[24]

El arbitraje, es el procedimiento judicial para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, por medio del cual patronos y trabajadores, previo acuerdo o por obligación de la ley, confieren la facultad de ser sometido el conocimiento del conflicto al tribunal de arbitraje, después de fracasada la conciliación, para que por medio de esta vía se resuelva en definitiva y con carácter de obligatorio el conflicto colectivo de carácter económico social.

Como características esenciales del arbitraje, están las siguientes:

1. Es un procedimiento alternativo para la solución del conflicto colectivo de carácter económico social.

2. La sentencia que emana del arbitraje, constituye un instrumento de normacion colectiva.

3. La apreciación y valoración de la prueba se hace de acuerdo al leal saber y entender de los jueces, sin estar sujetos a las reglas del derecho común.

4. Lo resuelto en la sentencia arbitral o laudo arbitral puede ser más de lo

[24] Ibidem 10. Págs. 39 y 40.

solicitado por las partes (ultra petita).

4.4.3.2 Clases

Conforme lo regulado por el Código de Trabajo, en su artículo 397, el arbitraje puede ser:

a. Arbitraje potestativo

b. Arbitraje obligatorio

4.4.3.2.1 El arbitraje potestativo

Este tipo de arbitraje, también denominado voluntario, deja en libertad a las partes en conflicto y siempre que exista mutuo acuerdo, poder someter la controversia a un tercero imparcial, en este caso el tribunal de arbitraje.

El arbitraje potestativo tiene como presupuesto el acuerdo previo entre el patrono y trabajadores de someter el conflicto al conocimiento del tribunal de arbitraje, y, según lo regula el artículo 397 numeral 1) del Código de Trabajo, el arbitraje potestativo procede:

a. Cuando las partes lo acuerden, antes o después de agotada la conciliación.

b. cuando las partes lo acuerden, una vez se haya declarado la legalidad de la huelga o el paro.

4.4.3.2.2 El arbitraje obligatorio

Contrario sensu, a los presupuestos establecidos para que proceda el arbitraje potestativo. En el arbitraje obligatorio, la ley obliga a las partes en conflicto a someter el mismo al conocimiento del tribunal de arbitraje, según lo estipula el artículo 397 numeral 2) del Código de Trabajo, el arbitraje obligatorio procede:

a. Calificada la legalidad de la huelga o el paro, transcurra el término de ley (20 días en caso de huelga y 3 días en caso de paro) sin que haya realizado.

b. Por los trabajadores de transporte, mientras se encuentren de viaje y este no haya terminado.

c. Solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, agotado el trámite de conciliación, si no se llenare el requisito del articulo 241 literal d), y

siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya mayoría absoluta del total de laborantes de la empresa.

4.4.3.3 El procedimiento

Es de resaltar que el procedimiento del arbitraje, sea potestativo u obligatorio, es el mismo, lo que difiere son las causas por la cual debe encuadrarse en uno de ellos. Para ello se establece que el procedimiento del arbitraje es el siguiente:

1. En caso de:

a. Arbitraje potestativo: Las partes someten por escrito ante el juez, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo, designando a la vez 3 delegados con poder suficiente.

b. Arbitraje obligatorio: El juez convoca a las partes y levanta acta que contenga los requisitos del arbitraje potestativo. Artículo 398 del Código de Trabajo

2. Dentro de 24 horas siguientes el juez resuelve:

a. Integrar el tribunal de arbitraje; y,

b. Ordena nombrar delegados de la otra parte y fija plazo de 24 horas para que nombre la delegación de representantes y estos señalen lugar para recibir notificaciones. Artículo 382 del Código de Trabajo.

3. Notificación de la resolución las partes, a más tardar al día siguiente.

4. Vencido el plazo de 24 horas y no existiendo impedimento o excusa de los miembros del tribunal de arbitraje, este se declara competente.

5. El tribunal de arbitraje dentro de 15 días, oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que otorga el artículo 388 del Código de Trabajo (Hacer comparecer por la autoridad), se reciben pruebas y piden dictámenes o informes. Artículo 402 del Código de Trabajo.

6. El tribunal de arbitraje emite sentencia. Artículo 403 del Código de Trabajo.

7. Notificación de la sentencia. La parte inconforme dentro del 3º día puede apelar.

8. La sala de apelaciones tiene 7 días, después de recibido el expediente para dictar sentencia, a excepción, que se ordene recibir prueba para mejor proveer, la

cual debe realizarse en el plazo de 10 días.

9. La sentencia arbitral es obligatoria durante el plazo que determine, no podrá ser menor de 1 año. Se debe enviar a la Inspección General de Trabajo copia del fallo arbitral.

CAPÍTULO V

MECANISMOS DE AUTODEFENSA COLECTIVA

5.1 Definición

Son los medios que la ley concede a patronos y trabajadores, para la protección y superación de los derechos y medio de presión para la superación de los mismos o su mantenimiento.

5.2 Clases

Dentro de estos mecanismos se encuentran:

1. La huelga; y,
2. El paro.

1. La huelga: La cual a su vez, puede ser:

a. Huelga legal: Es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisito que establece la ley (Artículo 241 del Código de Trabajo), con el propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Durante la misma se suspenden los contratos de trabajo, por todo el tiempo que dure. Artículos 239, 240 y 241 del Código de Trabajo.

b. Huelga ilegal: Es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, sin que previamente se hayan cumplido los requisitos que establece la ley (Artículo 241 del Código de Trabajo). Artículos 239 y 244 del Código de Trabajo.

c. Huelga ilegitima o de hecho: Es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, sin que previamente se hayan cumplido los requisitos que establece la ley (Artículo 241 del Código de Trabajo), sin que los

trabajadores hayan agotado el procedimiento de conciliación y sin que exista pronunciamiento del Juez de trabajo que la autorice. Artículos 244 y 394 último párrafo del Código de Trabajo.

d. Huelga justa: Es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisito que establece la ley (Artículo 241 del Código de Trabajo), con el propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo, en la cual previa solicitud, el Juez declara que los hechos que motivaron la huelga son imputables al patrono. Artículo 239 y 242 del Código de Trabajo.

Como aspecto importante cabe mencionar, que de conformidad con lo que regula el artículo 386 del Código de Trabajo, queda a salvo el derecho de los trabajadores, siempre que hayan respetado el convenio, de declararse en huelga, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad.

e. Huelga injusta: Es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisito que establece la ley (Artículo 241 del Código de Trabajo), con el propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo, en la cual previa solicitud, el Juez declara que los hechos que motivaron la huelga son imputables a los trabajadores. Artículo 239 y 242 del Código de Trabajo.

2. El Paro: El cual puede ser:

a. Paro legal: Es 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. El paro implica el cierre total de la empresa en la cual se haya originado el conflicto, por todo el tiempo que dure. Artículos 245, 246 y 247 del Código de Trabajo. En caso de darse la legalidad de la huelga, a petición de parte interesada los tribunales de trabajo y previsión social, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, con el objeto de garantizar el ejercicio del derecho de huelga y proteger a las personas y propiedades, durante la duración del conflicto. Artículo 255 del Código de Trabajo.

b. Paro ilegal: Es 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, cuando no se llenan los requisitos que establece la ley. Artículo 250 del Código de Trabajo. La misma facultad establecida en el inciso anterior corresponde al patrono, de conformidad con lo regulado en el artículo 255 del Código de Trabajo.

c. Paro ilegitimo o de hecho: Es 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, sin que el patrono haya agotado el procedimiento de conciliación y sin que exista pronunciamiento del Juez de trabajo que la autorice. Artículos 251 último párrafo y 394 último párrafo del Código de Trabajo.

d. Paro justo: Es 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, el cual previa solicitud, el Juez declara que los hechos que motivaron el paro es imputable a los trabajadores. Artículo 252 del Código de Trabajo.

Como aspecto importante cabe mencionar, que de conformidad con lo que regula el artículo 386 del Código de Trabajo, al igual que en la huelga, queda a

salvo el derecho del patrono, siempre que haya respetado el convenio, de declararse en paro, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad.

e. Paro injusto: Es 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, el cual previa solicitud, el Juez declara que los hechos que motivaron el paro es imputable al patrono. Artículo 252 del Código de Trabajo.

5.2.1 La huelga

Como aspecto histórico importante, es de resaltar que, Guatemala constituye el segundo país latinoamericano que admite el derecho de los trabajadores para dejar de trabajar, conforme lo regulado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala del año de 1921.

Este mecanismo de autodefensa o medio de presión, tiene como fundamento lo establecido en los artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, y, se encuentra desarrollado en los artículos 239 al 244, 253 al 257 y 377 al 396; y, en el caso de los trabajadores del Estado, lo regulado en la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado -Decreto numero 71-86-

5.2.1.1 Definición

Previo a establecer la definición de la huelga, es necesario resaltar que de conformidad con lo que establece el artículo 242 del Código de Trabajo, la facultad de los trabajadores para irse a la huelga son:

1. El incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo;
2. El incumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo; y,
3. La negativa injustificada del patrono de celebrar los anteriores instrumentos de normacion colectiva, o no otorgar las mejoras económicas que los trabajadores soliciten, y el patrono este en posibilidades de otorgar. Siendo estos los motivos

que originan el conflicto y el cual al no ser solucionado, habilitara según se cumplan los requisitos, el ejercicio de tal derecho.

Mario de la Cueva, citado por el licenciado Chicas Hernández, expone: “La HUELGA es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción de su necesidad”[25]

Según nuestro ordenamiento jurídico, la huelga es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisito que establece la ley (Artículo 241 del Código de Trabajo), con el propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Artículo 239 del Código de Trabajo.

Desde mi punto de vista, considero que la Huelga es un mecanismo de autodefensa colectiva que permite a los trabajadores asociados, la defensa de sus derechos a través de la suspensión y abandono del trabajo, como medio para mejorar y defender frente al patrono sus intereses de grupo.

De lo anteriormente relacionado, surgen las características de la huelga, siendo:

1. Es un hecho colectivo, en virtud de que quienes lo ejercen es el grupo de trabajadores (sea sindicato o coalición de trabajadores)

2. Es un convenio de voluntades por parte de los trabajadores para realizar una abstención, en este caso el abandono de labores.

3. Constituye un elemento de presión por parte de los trabajadores para con el patrono, como medio para alcanzar el fin de la negociación colectiva.

4. Tiene un fin lícito, el cual se encuentra amparado por el ordenamiento jurídico.

5. El abandono de las labores es por tiempo indefinido.

[25] Ibidem 9. Pág. 403.

5.2.1.2 Naturaleza jurídica

Para establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga, es necesario hacer un repaso general de lo que algunas teorías consideran como naturaleza jurídica de tal institución, en este sentido cabe invocar las teorías que estimaron que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o incluso un delito. Todas esta teorías se encuentran alejadas de la realidad para explicar la naturaleza jurídica de la huelga, y, como toda institución del derecho de trabajo, existe la opinión de varios doctrinarios en relación a este punto, partiendo de ello se puede afirmar que la huelga en sus inicios fue considerada un hecho jurídico, pero con el transcurso del tiempo y según los requisitos que deben de cumplirse se constituye verdaderamente en un acto jurídico. De la Cueva al respecto, expone: "En el pasado, la suspensión de labores no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; estos, en efecto, pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario. Y mantener las relaciones individuales de trabajo, en tanto, se decidía el conflicto que motivo la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho, eran precisamente los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario, es cierto que en ocasiones, por ser mayoría de los problema es que su continuación ha llevado al legislador a crear procedimientos de calificación que se montan en la teoría clásica del acto jurídico, al grado de que la improcedencia de la huelga, con poca fortuna se califica de inexistencia, como si se tratara de un acto jurídico o una pretensión de acto jurídico, carente de un elemento esencial que se hace consistir en la continua, el objeto posible, con la forma debida"[26]

5.2.1.3 Finalidad

El origen del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social deviene de la necesidad de los trabajadores, desde el punto de vista de grupo (coalición o sindicato), de mantener y mejorar las condiciones de trabajo que tienen en la relación laboral. En este sentido se establece que el fin principal de la huelga consiste en un mecanismo de presión que permita el logro de las mejoras en las

[26] http://es.answers.yahoo.com

condiciones de trabajo solicitadas al patrono por parte de los trabajadores (El interés común).

5.2.1.4 Procedimiento para realizarla

Según lo regulado en el Código de Trabajo, el procedimiento que debe llevarse a cabo para poder realizarse la huelga, es el siguiente:

1. Cualquiera de los delegados dentro de 24 horas de fracasada la Conciliación, solicitan al Juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga (El pronunciamiento de legalidad es necesario para ejercer el derecho a la huelga). Artículo 394 del Código de Trabajo.

2. El juez verifica que se hayan cumplido los requisitos del artículo 241 del Código de Trabajo:

a. Suspensión y abandono temporal del trabajo, de manera pacífica por 3 o más trabajadores.

b. Agotar el procedimiento de conciliación.

c. Constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la empresa. Para cumplir este requisito, se recurre a un procedimiento denominado el RECUENTO, el cual consiste en el mecanismo que permite determinar la representatividad de los trabajadores. Aunque el término se menciona escuetamente en el artículo 241 inciso c) del Código de Trabajo, dicho termino surge de la uniformidad de criterios jurisdiccionales para cumplir con este requisito, previo a que el órgano jurisdiccional se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento.

3. El juez se pronuncia mediante auto sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga. Artículo 394 del Código de Trabajo.

4. El juez eleva inmediatamente el expediente en consulta a la sala jurisdiccional.

5. La sala jurisdiccional tiene 48 horas después de recepcionado el expediente, para pronunciarse en definitiva.

6. Comunicación telegráfica de la parte dispositiva y posterior notificación de la resolución a las partes e Inspección General de Trabajo. Declarada la huelga legal,

los trabajadores tienen plazo de 20 días para declarar la misma (estalla la huelga), transcurrido este plazo y no se ejercita el derecho, la ley obliga a que deba acudirse al arbitraje obligatorio -Articulo 395 del Código de Trabajo-.

7. Iniciada la huelga, cualquiera de las partes puede solicitar la de declaratoria de justicia o injusticia del mismo.

8. Resolución dentro de 15 días en que se solicito el pronunciamiento. Para el efecto se podrá pedir a las partes las pruebas necesaria y si se considera oportuno, dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo, quien debe rendirlo en el plazo de 10 días.

5.2.1.5 Consecuencias del fracaso de la solicitud de legalidad de la huelga

En este caso, y, al solicitar al órgano jurisdiccional el pronunciamiento sobre la legalidad de la huelga, la misma es desfavorable, como consecuencia jurídica deviene la terminación del derecho de los trabajadores de poder negociar las mejoras económicas y sociales que fueron solicitadas en el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Como aspecto relevantes es necesario resaltar, que en relación a la huelga ilegitima o de hecho. Cuando sin haberse planteado un conflicto colectivo de carácter económico social o planteado el mismo y el órgano jurisdiccional no se haya pronunciado sobre legalidad del mismo, el ordenamiento jurídico establece que el patrono afectado puede solicitar por la vía de los incidentes que la misma se declare ilegitima, con el objeto de que se autorice la terminación de los contratos de trabajado de los trabajadores que se encuentren holgando, dentro un plazo de 20 días contados a partir de tal declaratoria y sin responsabilidad por parte del patrono. Artículos 394 del Código de Trabajo.

5.2.1.6 Efectos de la huelga

Según sea el pronunciamiento del órgano jurisdiccional y de conformidad con lo que establece el artículo 242 del Código de Trabajo, los efectos de la huelga pueden ser:

1. En caso de que la huelga sea declarada justa: El órgano jurisdiccional impone al patrono la obligación de cancelar los salarios correspondientes en que los trabajadores se hayan encontrado holgado. Sirviendo a la vez, como mecanismo de presión para que el patrono suscriba el pacto colectivo de condiciones de trabajo, facultando a los trabajadores a seguir holgando hasta conseguir el fin establecido: La mejora de las condiciones de trabajo.

2. En caso de que la huelga sea declara injusta: Libera al patrono de la obligación de cancelar los salarios correspondientes de los trabajadores que hayan holgado. A la vez, exime al patrono a conceder las mejoras solicitadas con el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social.

Los efectos de la huelga, según nuestra legislación terminan:

a. Por voluntad de los trabajadores declarados en huelga;

b. Por acuerdo entre patronos y trabajadores; y,

c. por resolución del órgano jurisdiccional al declarar la injusticia de la huelga. Siendo este último, el aspecto negativo en cuanto a que no permite la solución del conflicto colectivo de carácter económico social.

5.3.2 El paro

Como preámbulo y citando lo que al efecto expone el licenciado Franco López: “Los paros patronales remontan sus antecedentes, a la época posterior a la revolución industrial cuando se inicia la resistencia de los trabajadores ante la superexplotación impuesta por los empleadores a los trabajadores a finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX. Surge como el arma idónea contra el derecho de huelga que para aquella época había adquirido fuerza en Europa, y mantenía de rodillas a muchos empleadores. Su frecuencia a pesar de constituirse en un arma efectiva para los patronos, nunca fue muy constante debido a que el mismo hecho del paro podía general para los patronos la posibilidad de pérdidas cuantiosas por la suspensión de las actividades. Sumado a esta posibilidad de perdidas también se encontraba la posibilidad de que los competidores aprovecharan la suspensión de la producción para colocarse por encima del patrono y desplazarlo del mercado. Esta situaciones eran las que no hicieron atractivo el paro para el empleador y esta

institución quedo relegada a ser utilizada únicamente en el caso de que los trabajadores presentaran pretensiones excesivas en contra del empleador o de que este último se encontrare atravesando alguna crisis económica y tuviera como única salida la paralización de las actividades."[27]

Etimológicamente, la denominación paro se deriva del término ingles LOCK-OUT que traducido significa cerrado por fuera, lo que equivale a que el patrono cierra por fuera el lugar de trabajo, con el objeto de impedir que se desarrollen las labores como medio de defensa de sus derechos. A su vez, la palabra paro proviene del vocablo SERRATA, lo que equivale al cierre de la empresa.

5.3.2.1 Definición

Esta institución como mecanismo de defensa colectiva faculta legalmente al patrono para que no ocupe a sus trabajadores o que estos últimos no puedan ejecutar sus labores, lo que implica la suspensión de la relación laboral a favor del patrono, facultándolo a no cancelar los salarios convenidos en los contratos de trabajo.

El licenciado Cesar Landelino Franco López, respecto a esta institución expone: "Como puede advertirse de lo relacionado el paro constituye la posibilidad que le confiere al patrono la legislación para suspender las actividades laborales en procura de enfrentar a sus trabajadores en la defensa de sus intereses económicos. Puede decirse que el paro es el mecanismo de defensa que el empleador puede utilizar contra las pretensiones desmedidas de sus trabajadores en materia de reivindicación.

De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, el paro: Es 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. El paro implica el cierre total de la empresa en que se declare. Artículo 245 del Código de Trabajo.

Partiendo lo anterior expuesto, considero que el Paro es un mecanismo de

[27] Ibidem 10. Págs. 293 y 294.

autodefensa colectiva que permite al patrono, la defensa de sus derechos a través del cierre del centro de trabajo y abandono de su obligación fundamental (el pago del salario), como medio para mejorar y defender frente a sus trabajadores sus derechos, ante las pretensiones de estos últimos.

Conforme lo expuesto, surgen las características del paro, las cuales son las siguientes:

1. Es un acto unilateral de voluntad, por cuanto se impone la voluntad del patrono en suspender las relaciones de trabajo.

2. Constituye un mecanismo de presión por parte del patrono para con los trabajadores, como medio para alcanzar el fin de la negociación colectiva.

3. Tiene un fin lícito, el cual se encuentra amparado por el ordenamiento jurídico.

4. El cierre de la empresa es por tiempo indefinido

5.3.2.2 Naturaleza jurídica

Según los doctos del derecho colectivo del trabajo, llegan a la conclusión de que la naturaleza jurídica del paro se sustenta en el derecho del patrono a paralizar la producción con el objeto de defender su posición frente a sus trabajadores.

5.3.2.3 Finalidad

La finalidad principal de este mecanismo de defensa colectivo, consiste en la paralización de la producción (cierre del centro de trabajo o empresa) por parte del patrono como medio de defensa de sus intereses económicos frente a sus trabajadores.

5.3.2.4 Procedimiento para realizarlo

Según lo establecido en el Código de Trabajo, el procedimiento para llevar a cabo el paro es el siguiente:

1. Cualquiera de los delegados dentro de 24 horas de fracasada la conciliación, se solicita al Juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del paro (El pronunciamiento de legalidad es necesario para ejercer el derecho al paro). Artículo

394 del Código de Trabajo.

2. El juez verifica que se hayan cumplido los requisitos del artículo 246 del Código de Trabajo:

a. Suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por el patrono, de manera pacífica.

b. Agotar el procedimiento de conciliación.

c. Dar aviso con un mes de anticipación a todos los trabajadores, para que estos puedan dar por terminados sus contratos.

3. El juez se pronuncia mediante auto sobre la legalidad o ilegalidad del paro. Artículo 394 del Código de Trabajo.

4. El juez eleva inmediatamente el expediente en consulta a la sala jurisdiccional.

5. La sala tiene 48 horas después de recepcionado el expediente, para pronunciarse en definitiva.

6. Comunicación telegráfica de la parte dispositiva y posterior notificación de la resolución a las partes e Inspección General de Trabajo. Declarado el paro legal, el patrono tiene un plazo de 3 días para declarar el mismo, a partir del vencimiento del mes que establece el artículo 246 del Código de Trabajo, transcurrido este plazo y no se ejercita el derecho, por disposición de ley se debe acudir al arbitraje obligatorio -Articulo 395 del Código de Trabajo-.

7. Iniciado el paro, cualquiera de las partes puede solicitar la de declaratoria de justicia o injusticia del mismo.

8. Resolución dentro de 15 días en que se solicito el pronunciamiento. Para el efecto se podrá pedir a las partes las pruebas necesaria y si se considera oportuno, dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien debe rendirlo en el plazo de 10 días.

5.3.2.5 Consecuencias del fracaso de la solicitud de legalidad del paro

En este caso, al solicitar al órgano jurisdiccional sobre el pronunciamiento de la legalidad del paro, y la misma es desfavorable, como consecuencia jurídica deviene la terminación del derecho del patrono de poder negociar las condiciones

que pretende mantener o establecer en la solicitud planteada en el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Un aspecto relevante y que al igual se da en la huelga, consiste en el paro ilegitimo o de hecho. El cual se da cuando sin haberse planteado un conflicto colectivo de carácter económico social o planteado el mismo y el órgano jurisdiccional no se haya pronunciado sobre legalidad del mismo, el ordenamiento jurídico establece que los trabajadores afectados pueden solicitar por la vía de los incidentes que la misma se declare ilegitima, con el objeto de que los trabajadores puedan solicitar su reinstalación o dar por terminado el contrato de trabajo dentro de los 30 días siguientes a la realización del paro, con derecho a indemnización, el pago de los salarios dejados de percibir y la imposición de una multa. Artículos 251 y 394 del Código de Trabajo.

5.3.2.6 Efectos del paro

Según sea el pronunciamiento del órgano jurisdiccional y de conformidad con lo que establece el artículo 252 del Código de Trabajo, los efectos del paro pueden ser:

1. En caso de que el paro sea declarado justo: El órgano jurisdiccional faculta al patrono para despedir a los trabajadores sin responsabilidad de su parte. Lo cual sirve al patrono como mecanismo de defensa de sus derechos económicos ante la negativa infundada de los trabajadores de aceptar las condiciones solicitadas en la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2. En caso de que el paro sea declarado injusto: Obliga al patrono a reanudar las relaciones laborales y a cancelar los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante el periodo que se ejerció el paro legal.

Los efectos del paro, según nuestra legislación se terminan:

a. Por voluntad del patrono declarado en paro;

b. Por acuerdo entre el patrono y trabajadores; y,

c. por resolución del órgano jurisdiccional al declarar la injusticia del paro. Siendo este último, el aspecto negativo en relación a los derechos que pretendía

proteger el patrono con el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social.

CAPÍTULO VI

LA ANTINOMIA COMO OBSTÁCULO PARA LA RESOLUCIÓN ARBITRAL OBLIGATORIA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

6.1 Definición de Antinomia

Para establecer una definición uniforme, citando lo que establece el diccionario de la Real Academia Española, la palabra "ANTINOMIA, proviene del latín. *antinomĭa,* y este del griego ἀντινομία, de ἀντί, contra, y νόμος, ley), de la cual se traduce desde dos puntos de vista:

a. f. Contradicción entre dos preceptos legales.

b. f. Contradicción entre dos principios racionales"[28].

Según definición de Manuel Ossorio: "Antinomia. Del lat. Antinomia, a su vez, del griego anti (contra) y nomos (ley). La contradicción aparente o real entre dos leyes o entre dos pasajes de una misma ley (Dic. Der. Usual)"[29]

Por su parte, en el diccionario Enciclopédico Océano Uno Color, se establece: "ANTINOMIA. f. Contradicción entre dos leyes o dos lugares de una misma ley."[30]

De las definiciones expuestas, se concluye en que la antinomia en esencia consiste en la contradicción entre dos supuestos.

6.2 Regulación Legal del Procedimiento del Arbitraje

Según lo que establece nuestro ordenamiento jurídico, el procedimiento arbitral tiene su fundamento en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece la tutelaridad de las leyes de trabajo, como mecanismo conciliador y armonizante con el objeto de buscar la solución de los conflictos relativos al trabajo, uno de estos mecanismos es el arbitraje, el cual se encuentra desarrollado en la legislación ordinaria en los artículos 397 al 413 del Código de trabajo. Y, en cuanto a los trabajadores del Estado, en lo que estatuido en el artículo 6 del decreto numero 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los trabajadores del Estado.

---

[28] Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Pág. 167

[29] Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Pág. 89.

[30] Grupo Océano. Diccionario Enciclopédico, Océano Uno Color. Pág. 103.

6.3 Análisis del Artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo

"El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación. Las reformas más amplías son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una substitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto 1441. Este Decreto derogó además los artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado"[31].

Originalmente y actualmente, el Código de Trabajo vigente establece: Artículo 397. El arbitraje procede:

1) Potestativamente: a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o el paro, calificados de legales.

2) Obligatoriamente: a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el termino correspondiente sin que se hayan realizado; b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 243 de este Código; y, c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en

[31] http://www.mintrabajo.gob.gt

que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

En relación al objeto de estudio: el articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo: "…c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate". Por otro lado, el articulo 241 inciso c), que guarda estrecha relación con el artículo referido, originalmente establecía: "…c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción"; pero, con la reforma contenida en el artículo 23 del Decreto 64-92 del 10 de noviembre de 1992, queda de la siguiente manera: "…c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto de carácter económico social". Posteriormente, el artículo 7 del Decreto 13-2,001 del 25 de abril de 2001, reforma el inciso c) del artículo 241 del Código de Trabajo, quedando en definitiva de la siguiente manera: "…c) Constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que represente al patrono". Es de notar que esta última reforma modifica sustancialmente el supuesto para la declaratoria de la huelga, ya que el numero que se necesita para solicitar la legalidad de la huelga, originalmente de las dos terceras partes que a inicio regulaba, con la última reforma se reduce a la mitad mas uno, por lo cual se observa la mala técnica legislativa, en virtud de que al existir reforma al artículo 241 literal c) del Código de Trabajo, el cual guarda estrecha relación con el articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, ambos artículos tuvieron que estar sujetos a reforma.

En este sentido y de conformidad con lo anteriormente relacionado, se puede establecer que el artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, contiene dos supuestos que deben de existir para que proceda el arbitraje obligatorio:

1. En primer lugar, en el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código; en relación a este aspecto, el inciso c) del artículo 241 del Código de Trabajo establece: Constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

2. En segundo lugar, siempre y cuando el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes en la empresa o centros de labores de que se trate. En este segundo supuesto, a excepción de lo regulado por la Ley Electoral y de Partidos Políticos, nuestro ordenamiento jurídico no define expresamente lo que significa mayoría absoluta, es necesario aclarar que, nuestro ordenamiento jurídico regula en el artículo 201 de la Ley Electoral y de Partidos Políticos lo relativo a la mayoría, en este caso: “Articulo 201. De la mayoría absoluta. Este sistema, aplicable tan solo a las elecciones de Presidente y Vicepresidente de la Republica, consiste en que la planilla triunfadora deberá obtener, por lo menos, la mitad mas uno de los votos validos emitidos…”, lo establecido en el artículo anteriormente relacionado, considero que no es aplicable para aclarar o definir el término “mayoría absoluta”, que establece el segundo supuesto del articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, en virtud de que, si bien es cierto el artículo 15 del Código de Trabajo establece que los casos no previstos por el Código, reglamentos o leyes relativas al trabajo, se deben resolver, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común, la Ley Electoral y de Partidos Políticos, en primer lugar, es una norma de carácter constitucional, por lo

tanto, no pertenece al derecho común; y, en segundo lugar, su objeto es regular lo relativo a los derechos políticos, derechos y obligaciones de las autoridades, órganos electorales, organizaciones políticas, el ejercicio del sufragio y al proceso electoral, por lo cual se concluye que no puede ser aplicada supletoriamente para definir lo que significa "mayoría absoluta". De conformidad con lo anterior relacionado, se hace necesario recurrir a lo que establece el artículo 326 del Código de trabajo, en cuanto que se aplicara supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil (entiéndase Código Procesal Civil y Mercantil) y de la Ley Constitutiva del organismo Judicial (entiéndase Ley del Organismo Judicial), si hubiere omisión del procedimiento; en este sentido, se debe de remitir a lo que se encuentra establecido en los artículos 10 y 11 de la ley del Organismo Judicial: "Articulo 10. Interpretación de la ley. Las normas se interpretaran conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu..." y "Articulo 11. Idioma de la ley. El idioma oficial es el Español. Las palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las haya definido expresamente…". Por lo que, recurriendo al Diccionario de la Real Academia Española, hay que establecer lo que significa mayoría absoluta, para ello se hace necesario desglosar lo relativo al termino mayoría y sus clases: "MAYORÍA 1. f. Cualidad de mayor. 2. f. Edad que la ley fija para tener alguien pleno derecho de sí y de sus bienes. 3. f. Mayor número de votos conformes en una votación. *Manuel tuvo seis votos de mayoría.* 4. f. Parte mayor de las personas que componen una nación, ciudad o cuerpo. *Seguir la opinión de la mayoría.* 5. f. La mayor parte de un número o de una serie de cosas que se expresa. 6. f. *Mar.* Oficina del mayor general. 7. f. *Mil.* Oficina del sargento mayor. Absoluta. f. La que consta de más de la mitad de los votos. De cantidad. f. Aquella en que se computan los votos en razón del interés respectivo que representa cada votante, como en las juntas de acreedores. Relativa. f. La formada por el mayor número de votos, no con relación al total de estos, sino al número que obtiene cada una de las personas o

cuestiones que se votan a la vez"[32].

En ese orden de ideas, la antinomia dentro del articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de trabajo, consiste en que los dos supuestos contenidos en dicha norma jurídica se contradicen, en primer lugar porque el articulo 241 literal c) del Código de Trabajo obliga a constituir mitad mas uno de trabajadores que laboran en la empresa; y, en segundo lugar, al no darse el supuesto anterior (mitad mas uno) la misma norma jurídica exige siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa. Y, según lo que establece la Ley del Organismo Judicial, al no estar definido expresamente por el legislador lo que constituye mayoría absoluta, recurrimos a lo que se define en el diccionario de la Real Academia Española, entendiéndose la mayoría absoluta como la mitad más uno.

De conformidad con lo anterior relacionado, y, analizando lo establecido en el articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, se concluye que claramente existe antinomia en dicha precepto legal, lo cual obstaculiza la realización del arbitraje obligatorio, restringiendo el derecho de los trabajadores para buscar la solución del conflicto colectivo de carácter económico social, una vez agotada la etapa de la conciliación y fracasada la solicitud de legalidad de la huelga, coartándose el principio de superación de derechos mínimos para los trabajadores y violentándose por parte del Estado la garantía de seguridad jurídica.

Como soporte del análisis anteriormente efectuado, de la guía de observación realizada, se encuentran dos antecedentes existentes en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez, siendo el conflicto colectivo de carácter económico social No. 116-2010 Of. 2º, el que viene a ratificar que existe antinomia dentro del articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, como obstáculo para la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social. Motivo por el cual se transcribe la resolución de fecha cinco de noviembre del año dos mil diez, que copiada literalmente:

[32] Ibidem 30. Pág. 1472

“CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL No.116-2010.Of.2º.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ. Mazatenango, cinco de noviembre del año dos mil diez.----------

I) Se tiene por recibido el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social que antecede, proveniente de la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con sede en esta ciudad y certificaciones adjuntas, las cuales se agregan a sus antecedentes; II) Hágase saber a las partes procesales la existencia del mismo en este juzgado. Para resolver se tiene a la vista el conflicto colectivo de carácter económico social arriba identificado, promovido por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Mazatenango Departamento de Suchitepéquez en contra de la Municipalidad de Mazatenango del Departamento de Suchitepéquez, y,----------

CONSIDERANDO: “En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de trabajo y previsión social que se pronuncie sobre la legalidad e ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o el paro… Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos… El arbitraje procede: 1) Potestativamente: a) cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o el paro, calificados de legales. 2) Obligatoriamente: a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el termino correspondiente sin que se haya realizado; b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 423 de este Código; y c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código y siempre que el número de

trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate…”.----------

CONSIDERANDO: Que en auto de fecha veinticuatro de septiembre de dos mil diez, este juzgado se pronuncio declarando ilegal el movimiento de huelga de los trabajadores de la municipalidad de Mazatenango del Departamento de Suchitepéquez, auto que fue conformado por la Honorable Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en resolución de fecha veintiséis de septiembre del año dos mil diez. El juzgador al analizar minuciosamente los autos para verificar si el caso sub judice procede continuar con la etapa del arbitraje establece lo siguiente: a. Que se ha cumplido con el procedimiento legal que contempla el Código de Trabajo en cuanto a los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social; b. Que del resultado del recuento efectuado por este juzgado del total de trescientos quince personas con derecho a voto se pronunciaron únicamente a favor del movimiento ciento veinte personas, tal cantidad es inferior al porcentaje exigido por la ley, que en el caso analizado seria un total de ciento cincuenta y nueve personas, análisis confirmado por la Honorable Sala jurisdiccional; c. Que en la demanda colectiva el Sindicato de Trabajadores Municipales de Mazatenango del Departamento de Suchitepéquez manifestó que un total de ochenta y dos trabajadores apoyan el movimiento, cantidad que continua siendo mínima para establecer una mayoría absoluta que indica el inciso c) del artículo 397 del Código de trabajo, pues la mayoría absoluta debe ser ciento cincuenta y nueve trabajadores y no ciento veinte trabajadores que apoyan el movimiento en el recuento efectuado en fecha veintitrés de septiembre del año dos mil diez, ni de ochenta y dos trabajadores que indica el Sindicato emplazante en su demanda colectiva que les apoyan; d. Que del análisis anterior, se establece entonces que nuestra ley ordinaria laboral en el caso de no contar con el apoyo de una mayoría absoluta del total de laborantes de una empresa o centros de labores, en un conflicto colectivo de carácter económico social, concluye el procedimiento, puesto que no existe manera de acceder al arbitraje obligatorio y en el estado que se encuentra el caso de análisis, por no contar el sindicato con una mayoría

absoluta de apoyo a su movimiento, se le imposibilita continuar la siguiente fase que es el arbitraje, por lo que legalmente no existe posibilidad de poder continuar su tramite ni en el arbitraje potestativo, ni en el arbitraje obligatorio, situación que obliga en forma imperativa al juzgador a dar por concluido el presente juicio colectivo de carácter económico social y ordenar su archivo, por lo que así debe resolverse.----------

LEYES APLICABLES: Artículos: 203, 204, de la Constitución Política de la Republica; 1, 15, 17, 239, 241, 324, 325, 327, 328, 329, 377, 378, 379, 382, 386, 389, 393, 394, 397 del Código de Trabajo.----------

POR TANTO: Este juzgado, en base a lo considerado y leyes citadas y lo que para el efecto disponen los artículos 141, 142, 142 bis, 143, 144, 145 y 146 de la Ley del Organismo Judicial, al resolver DECLARA: I. Dar por concluido el trámite del presente Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social promovido por EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE MAZATENANGO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ, en contra de LA MUNICIPALIDAD DE MAZATENANGO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ, por lo antes considerado; II. En consecuencia de lo anterior quedan sin efecto las medidas, apercibimientos y prevenciones decretadas en resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil diez emitida por este juzgado, ordenándose el archivo correspondiente. III. Notifíquese. (Aparecen las firmas ilegibles del Juez y Secretario)".

Dicha resolución fue apelada, y, la Honorable Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con sede en el municipio de Mazatenango, Suchitepéquez, en su pronunciamiento confirma la resolución venida en grado, para lo cual se transcribe la resolución de dicha apelación:

"CONFLICTO COLECTIVO No.419-2010. Of.3º. Sala.

Expediente No. 116-2010 Of.2º.Juzgado.

SALA CUARTA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CON SEDE EN LA CIUDAD DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ, VEINTIOCHO DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL ONCE.- - - -

En apelación y con sus antecedentes se examina el auto de fecha cinco de

noviembre de dos mil diez, dictado por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Suchitepéquez, dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social arriba identificado promovido SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ, en contra de la MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ.- - - -

RESUMEN DEL AUTO RECURRIDO: El Juez de primer grado al resolver declara "I. Dar por concluido el trámite del presente Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social promovido por EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE MAZATENANGO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ, en contra de LA MUNICIPALIDAD DE MAZATENANGO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ, por lo antes considerado; II. En consecuencia de lo anterior quedan sin efecto las medidas, apercibimientos y prevenciones decretadas en resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil diez emitida por este juzgado, ordenándose el archivo correspondiente. III. Notifíquese.".- -

DE LO ACTUADO EN ESTA INSTANCIA: Se concedió audiencia a los recurrentes por el plazo de cuarenta y ocho horas para que manifestaran los motivos de su inconformidad. Se señalo día para la vista el veintitrés de Febrero del año dos mil once.- -

CONSIDERANDO: I. Que la apelación se considera solo en lo desfavorable al recurrente y que haya sido expresamente impugnado. El Tribunal Superior no podrá, por lo tanto, enmendar o revocar la resolución en la parte que comprenda el recurso. II. Que los agraviados evacuaron la audiencia que se les confirió por el plazo de cuarenta y ocho horas, y en el día de la vista, manifestaron: que el auto dictado por el Juez de Trabajo y Previsión Social de Mazatenango, de fecha cinco de noviembre del año dos mil diez, en el cual se resolvió dar por terminado el conflicto colectivo de carácter económico social, les provoca serios agravios, toda vez, que se está tomando en consideración el no poder acceder al Arbitraje Obligatorio de acuerdo a lo que regula el artículo 397 del Código de Trabajo inciso c) en el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga,

una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c, del artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajan en la empresa o centros de labores de que se trate. Que existen fallos de la Cámara de Trabajo y Previsión Social de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte de Constitucionalidad que establecen que dicho parámetro sobre el número de trabajadores que apoyen el Conflicto Colectivo debe ser, por lo menos, la mayoría absoluta, no se debe interpretar en dicho sentido, ya que no tendría razón de ser el articulo 241 inciso c, el cual establece el parámetro para declarar legal o ilegal un movimiento y por ende el auto emitido objeto de apelación deviene improcedente, además, están inconformes con el auto, toda vez que de confirmarse el mismo deviene la terminación del presente conflicto colectivo y este conllevaría que se atente a los principios regulados en la parte considerativa del Código de Trabajo los cuales señalan la tutelaridad de los trabajadores puesto que tratan de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los interese justos de los patronos, basados en estos principios el auto apelado devendría a no entrar a considerar los mismos y a la vez de acuerdo a los fallos emitidos resulta procedente el presente recurso de apelación por los agravios e inconformidades ya mencionadas. III. Este Tribunal procedió al examen de las actuaciones y de la resolución recurrida, y advierte: a) que en el caso sometido a consulta a esta Sala, no es cierto que se haya confirmado la ilegalidad del movimiento de huelga de los trabajadores municipales de Mazatenango, toda vez, que esta Sala resolvió modificar el numeral romano uno

del auto de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil diez, en el sentido que debía leerse: Sin lugar la solicitud de legalidad del movimiento de huelga promovida por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez; b) que si bien es cierto que el articulo 397 inciso c, del Código de Trabajo, dispone el arbitraje obligatorio como alternativa al no haber obtenido la declaración de legalidad de la huelga, porque no se llene el requisito a que alude el inciso c, del articulo 241 siempre que los trabajadores que apoyen el conflicto como constituyan por lo menos mayoría absoluta del total de trabajadores que votaron a favor de la huelga, en el presente caso los recurrentes al acudir a decidir el apoyo a la huelga, no llegaron a constituir mayoría absoluta del total de trabajadores, por lo que carece de fundamento su petición, debiendo resolverse lo que en derecho corresponde.- -

CITA DE LEYES: Normas invocadas y los artículos: 12, 14, 101, 102, 104, 106, de la Constitución Política de la Republica de Guatemala; 1, 2, 14, 239 a 252, 253, 241, 242, 244 del Código de Trabajo; 141, 142, 143 de la Ley del Organismo Judicial.- -

POR TANTO: Esta Sala con base en lo considerado y leyes citadas, al resolver, CONFIRMA el auto apelado; notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvase el juicio al juzgado de su origen. (Aparecen las firmas ilegibles de los Magistrados y Secretario)."

En conclusión, las resoluciones emitidas por el Juez a quo y el Tribunal ad quem, confirman que al existir la antinomia dentro del articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, constituyen obstáculo para la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social.

En este sentido y de conformidad con lo anteriormente relacionado, se puede establecer que el artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, contiene dos supuestos que deben de existir para que proceda el arbitraje obligatorio, los cuales se contradicen e inhiben la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, en virtud de que: En primer lugar, en el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de

este Código (mitad mas uno). Y, en segundo lugar, siempre y cuando el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta (de conformidad con las reglas de interpretación y el Diccionario de la Real Academia Española, mitad mas uno) del total de laborantes en la empresa o centros de labores de que se trate. Existiendo una clara antinomia dentro de la norma jurídica citada, objeto de estudio y parte medular de la presente tesis.

6.4 Propuesta para la Solución a la Antinomia dentro del Artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como Obstáculo para la Resolución Arbitral de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.

Previamente a establecer la propuesta a la solución del problema objeto de estudio, es necesario, según el fin que se persigue, hacer la referencia a tres términos conocidos en Derecho: 1. La abrogación; 2. La derogación; y, 3. La reforma. La doctrina establece que la abrogación, consiste en dejar sin efecto legal la totalidad de una ley por otra ley de igual o mayor jerarquía que la sustituida. La derogación, consiste en dejar sin efecto legal parte de una ley. Y, la reforma, consiste en modificar una norma jurídica, ya sea total o parcialmente. Tradicionalmente, se distinguía la abrogación de la derogación, pero, legislativamente el termino derogación se utiliza en forma general, tanto para referirse a dejar sin efecto legal la totalidad o en forma parcial una ley, y, lo relativo a la reforma, constituye la modificación de toda o parte de una ley o norma jurídica.

Según nuestro ordenamiento jurídico, en la Ley del Organismo Judicial se establece: “Articulo 8. Derogatoria de las leyes. Las leyes se derogan por leyes posteriores: a) Por declaración expresa de las nuevas leyes. b) Parcialmente, por incompatibilidad de disposiciones contenidas en las leyes nuevas con las precedentes. c) Totalmente porque la nueva ley regule, por completo, la materia considerada por la ley anterior. d) Total o parcialmente, por declaración de inconstitucionalidad, dictada en sentencia firme por la corte de constitucionalidad. Por el hecho de la derogación de una ley no recobran vigencia las que esta hubiere derogado”.

La Constitución Política de la Republica de Guatemala, regula: “Articulo 171. Otras atribuciones del Congreso: a) Decretar, reformar y derogar las leyes…”; y, la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, establece: “Articulo 1. Objetivo y Potestad Legislativa. …La potestad legislativa corresponde al Congreso de la Republica, integrado por diputados electos directamente por el pueblo en sufragio universal, por el sistema de lista nacional y de distritos electorales”.

Actualmente se regula en el Código de trabajo: “Articulo 397. El arbitraje procede: …2) Obligatoriamente: …c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate…”. En congruencia con lo anterior expuesto, propongo como solución a la antinomia dentro del articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, con el objeto de que elimine el obstáculo para la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter económico social, la reforma de la ley, en el sentido de modificar parcialmente el articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, de la siguiente manera, presentando para el efecto la estructura del anteproyecto de ley, en el cual se desarrollo los aspectos por los cuales es necesaria tal reforma al artículo citado:

ANTEPROYECTO DE LEY

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 106, establece que los derechos consignados en la sección relativa al trabajo son irrenunciable para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley, para tal fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva.

CONSIDERANDO

Que la legislación relativa al trabajo, establece un conjunto de garantías mínimas, las cuales están destinadas a proteger jurídicamente al trabajador, desarrollándose en forma dinámica y en congruencia con mecanismos conciliatorios entre patronos y trabajadores con el fin de satisfacer los aspectos económicos y sociales, los cuales deben imperar dentro de las relaciones laborales.

CONSIDERANDO

Que en congruencia con tales aspectos, y, con mecanismos claros y precisos que permitan la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, a través de normas jurídicas eficaces y coherentes con el resto del ordenamiento jurídico, para la búsqueda de mejores condiciones para los trabajadores, siempre en estrecha relación con la capacidad del patrono.

CONSIDERANDO

Que para garantizar a los trabajadores la plena validez del Principio de Tutelaridad y el Principio de Superación de Derechos Mínimos, consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el ordenamiento jurídico ordinario, se hace necesaria la reducción del número de trabajadores que apoyen el conflicto colectivo de carácter económico social, si no se llegare a constituir la mitad mas uno del total de trabajadores que apoyan el movimiento, como requisito para irse a la huelga.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA

La siguiente:

REFORMA AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO.

Artículo 1. Se reforma el inciso c) del numeral 2) del artículo 397 del Código de Trabajo, el cual queda así:

“c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código, y siempre que el número de trabajadores

que apoyen el conflicto constituya por lo menos una cuarta parte del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate".
Articulo 2. El presente decreto entrara en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.
PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

Con dicha reforma se busca conferirles seguridad jurídica a los trabajadores, en la búsqueda de la solución del conflicto colectivo de carácter económico social, desde el punto del tercer supuesto que establece el artículo 397 numeral 2) del Código de Trabajo. Asegurándose así, la plena validez del principio de tutelaridad consagrado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo, y, el Principio de Superación de Derechos Mínimos consagrado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y en el cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo. Eliminándose de esta forma la antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, rescatando el movimiento iniciado en forma colectiva y fomentando así, el derecho de negociación colectiva.

CAPÍTULO VII
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

7.1 Técnicas de Investigación Utilizadas

7.1.1 Revisión y análisis de documentos: Permitirá sintetizar los hallazgos teóricos en fichas de investigación, generando un banco de datos que servirá para el desarrollo de la estructuración del marco teórico de la investigación, el cual fue establecido en el diseño de investigación.

7.1.2 Entrevista: Técnica que servirá para cumplir los objetivos, general o específicos que se adecuaran a este instrumento, con el objeto de recabar parte de la información de la investigación a desarrollarse.

7.1.3 Estudio de casos: Según los conflictos colectivos de carácter económico social tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez, como indicadores que guardan relación con el objeto de la presente investigación.

Para el desarrollo del estudio de casos se tomara el ámbito temporal establecido en la delimitación del problema.

7.2 Entrevistas Realizadas y Análisis de Resultados

Conforme a los lineamientos establecidos en el diseño de investigación, el trabajo de campo se realizo dentro del perímetro urbano del municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, por medio de entrevistas realizadas a los abogados litigantes (De conformidad con la muestra de cinco profesionales), el Juez y Secretario del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez, quienes colaboraron en responder las interrogantes formuladas en la guía de entrevista, teniendo como objetivo recabar información acerca del objeto de estudio (punto de tesis).

Los resultados obtenidos son los siguientes:

7.2.1 Guía de entrevista presentada a los Abogados litigantes.

De conformidad con la muestra tomada como unidad de datos, los profesionales entrevistados fueron:

a. Licenciado Jorge Manuel Andrade Monterroso.
b. Licenciado Carlos Enrique Bino Ponce
c. Licenciado Jaime Leonel Rodríguez Perelló
d. Licenciado Gildardo Enrique Alvarado Meza.
e. Licenciado Juan José Orellana Lepe.

Pregunta No. 1

Dentro de su experiencia profesional, ¿ha asesora Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social?

a. Si
b. Si
c. Si
d. Si
e. Si

Es de notar que el cien por ciento de la muestra de profesionales, ha participado en la tramitación de los conflictos colectivos de carácter económico social.

Pregunta No. 2

¿Cuántos conflictos de carácter económico social ha asesorado en su trayectoria como Abogado?

a. Más o menos 12
b. 25
c. 3
d. 3
e. 1

De los profesionales entrevistados porcentualmente, el cuarenta por ciento ha asesorado más de diez conflictos colectivos de carácter económicos social, y el sesenta por ciento está bajo el rango de menos de diez conflictos colectivos de

carácter económico social asesorados.

Pregunta No. 3

¿Quien ha sido la parte a la que más ha asesorado en los conflictos colectivos de carácter económico social?

a. Patronos
b. Trabajadores
c. Trabajadores
d. Patronos
e. Trabajadores

La parte que mayor representatividad, en cuanto a ser asesorada en los conflictos colectivos de carácter económico social han sido los trabajadores, representando el sesenta por ciento de la muestra contra un cuarenta por ciento en relación a los patronos.

Pregunta No. 4

En caso de que su respuesta fuera el patrono, ¿Cual ha sido la mayor dificultad encontrada?

a. El poco dialogo y tolerancia de los sindicalistas.
b. - - -
c. - - -
d. La oposición rotunda y no querer acceder a nada.
e. - - -

De la presente pregunta se puede establecer, que los factores influyentes son la negativa tanto de parte de los trabajadores como del patrono. Por lo cual, al no existir consenso se encuentra dificultad en la negociación dentro del conflicto colectivo de carácter económico social.

Pregunta No. 5

En caso de que su respuesta fuera el trabajador, ¿Cual ha sido la parte más difícil para resolverlo?

a. - - -
b. Todas.
c. El factor económico.
d. - - -
e. El apoyo del movimiento, específicamente al momento del recuento para declarar la huelga.

Es de notar que por lo complejo de la pregunta, no se llega a delimitar adecuadamente un factor determinante como indicador de la dificultad.

Pregunta No. 6

¿Le ha tocado llegar a la etapa de conciliación para resolver el conflicto colectivo de carácter económico social?

a. Si.
b. Si.
c. Si.
d. Si, en una oportunidad.
e. Si.

Todos los profesionales, concluyen en que dentro de su experiencia si se ha llegado a la etapa de conciliación, como mecanismo para poder buscar solución al conflicto colectivo de carácter económico social.

Pregunta No. 7

En caso de que su respuesta fuera afirmativa, ¿Cual ha sido la solución adecuada que ha encontrado?

a. Aprobación del convenio.
b. Conciliar.
c. - - -
d. El arreglo para suscribir un convenio.
e. Buscar acuerdos y consensos con la parte patronal, en cuanto a las peticiones de los trabajadores.

El factor determinante para solucionar el conflicto colectivo, es llegar a convenir

o conciliar, según la experiencia de los profesionales entrevistados.

Pregunta No. 8

En caso de que su respuesta sea negativa, ¿Por qué no se llego a la resolución en la etapa de conciliación para resolver el conflicto colectivo de carácter económico social?

a. - - -
b. - - -
c. - - -
d. - - -
e. - - -

Por la estrecha relación con que con la respuesta número seis, y, al ser afirmativa en su totalidad la respuesta siete, no se llego a contestar esta pregunta.

Pregunta No. 9

¿Cuál es la etapa determinante en la cual es más factible solucionar un conflicto colectivo de carácter económico social?

a. La conciliación.
b. Conciliación.
c. El arreglo directo
d. En la conciliación
e. La conciliación.

Según los profesionales, la conciliación representa el ochenta por ciento a favor, como mecanismo para solucionar el conflicto colectivo de carácter económico social.

Pregunta No. 10

Dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social que ha asesorado a los trabajadores ¿ha llegado a solicitar la legalidad de la huelga?

a. No.
b. No.

c. No.

d. - - -

e. Si.

La legalidad de la huelga como mecanismo de autodefensa en la busque de la solución del conflicto colectivo de carácter económico social, ha sido una herramienta muy poco usada. En virtud de que, estadísticamente se estaría hablando de un veinte por ciento a favor.

Pregunta No. 11

En caso de que no se haya resuelto favorablemente la legalidad de la huelga, ¿Cuál ha sido la solución que le dado para buscar la resolución del conflicto colectivo de carácter económico social?

a. - - -

b. - - -

c. - - -

d. - - -

e. Ninguno, porque se pierde el conflicto. Dado que la huelga no se declaro legal, porque no se cumplió el requisito del artículo 241 inciso c) del Código de Trabajo, que es el recuento y esto no nos permite accesar a otro medio para la solución del conflicto.

Conforme el objeto de estudio, esta respuesta guarda estrecha relación con la antinomia existente dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, en virtud de que los dos presupuestos establecidos en tal artículo, como requisito para acceder al arbitraje obligatorio, se contradicen.

Pregunta No. 12

Según su experiencia profesional, ¿Existe contradicción dentro del artículo 397 numeral 2 literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral del conflicto colectivo de carácter económico social?

a. No.

b. No.

c. Si.
d. Si.
e. Si.

Conforme a la experiencia profesional de los entrevistados, y, según el análisis jurídico que cada uno de ellos realizo para responder la presente interrogante, estadísticamente el sesenta por ciento afirma la existencia de contradicción (antinomia) dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, obstaculizando la resolución del conflicto colectivo de carácter económico social por la vía del arbitraje obligatorio, según el supuesto requerido en dicho artículo.

Pregunta No. 13

En caso de que su respuesta sea afirmativa, ¿Cual es la solución que usted propone para resolver la contradicción que existe dentro del artículo 397 numeral 2 literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral del conflicto colectivo de carácter económico social?

a. - - -
b. - - -
c. Reformar el artículo, en base siempre a la filosofía del Derecho de Trabajo.
d. Aplicar la norma que favorece más a los trabajadores, en base al principio de tutelaridad.
e. Reformar e indicar que no se debe cumplir con el requisito del artículo 241 inciso c) del Código de Trabajo, sino que sea automático que si se declara que la huelga no es legal se pueda proceder al arbitraje obligatorio, porque como está actualmente se deja desprotegidos los derechos de los trabajadores.

Como propuesta jurídica para resolver la antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, dicha norma debe ser reformada, según dos profesionales, que representarían el sesenta y seis por ciento del total que concluyeron en que si existe contradicción en dicha norma jurídica.

7.2.2 Guía de entrevista presentada al Juez y Secretario del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez.

De conformidad con la muestra tomada como unidad de datos, los entrevistados fueron:

a. Licenciado Landelino Ranfery de León de León. Juez.
b. Ubaldino Alvarado Mis. Secretario.

Pregunta No. 1

Dentro de su experiencia, ¿Cuál ha sido el problema más común durante la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social?

a. Al momento de efectuar el recuento no se llega al porcentaje que establece el artículo 241 del Código de Trabajo.
b. El incremento salarial.

Se puede establecer que el factor legal y económico, son dos de los principales obstáculos para la resolución de los conflictos colectivos.

Pregunta No. 2

¿Cuál es la etapa determinante en la cual es más factible solucionar un conflicto colectivo de carácter económico social?

a. La etapa de conciliación.
b. La etapa de conciliación.

Estadísticamente hablando, de los entrevistados el cien por ciento, se inclina a establecer que la conciliación es el momento determinante en la solución de los conflictos colectivos. Es de notar, que al igual que los profesionales, quienes concluyeron que la conciliación es el mecanismo idóneo donde puede resolverse el conflicto colectivo.

Pregunta No. 3

Dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social que se han llevado ante este órgano jurisdiccional ¿Qué porcentaje de casos se ha llegado a solicitar

la legalidad de la huelga?

a. Aproximadamente 5%
b. Durante el año 2011, se solicito en dos casos.

Se puede establecer que es poca la incidencia de la solicitud de huelga, después de agotada la conciliación, como mecanismo de autodefensa y medio de búsqueda para la solución del conflicto colectivo de carácter económico social.

Pregunta No. 4

En caso de que no se haya resuelto favorablemente la legalidad de la huelga, ¿Cuál ha sido la solución que procede para buscar la resolución del conflicto colectivo de carácter económico social?

a. No existe forma de solucionarlo, porque el artículo 397 establece los casos de accesar al arbitraje y si no llegan al porcentaje que establece el artículo 241.
b. Se dicta auto levantando las prevenciones decretadas y se ordena el archivo.

Es de notar que al no ser favorable la declaratoria de legalidad de la huelga, no existe mecanismo legal para la solución del conflicto colectivo, toda vez que por la antinomia existente dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, en este supuesto que obliga al arbitraje obligatoria, no procede.

Pregunta No. 5

Según su experiencia, ¿Existe contradicción dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral del conflicto colectivo de carácter económico social?

a. Si.
b. Si hay contradicción.

Conforme a la experiencia laboral de los entrevistados, y, según el análisis jurídico que realizo el Juez y Secretario del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez, las dos personas concluyen en afirmar la existencia de contradicción (antinomia) dentro del artículo

397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que obstaculiza la resolución del conflicto colectivo de carácter económico social por la vía del arbitraje obligatorio, según el supuesto requerido en dicho artículo.

Pregunta No. 6

En caso de que su respuesta sea afirmativa, ¿Cual es la solución que usted propone para resolver la contradicción que existe dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo como obstáculo para la resolución arbitral del conflicto colectivo de carácter económico social?

a. Que exista una reforma del inciso c) del artículo 397.
b. Propongo la reforma del inciso c) del artículo 397 del Código de Trabajo, a través de la USAC, haciendo uso de su iniciativa de ley, en el sentido de suprimir el párrafo que preceptúa: "…y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate". La propuesta es para otorgar a los trabajadores una protección jurídica preferente.

Los entrevistados concluyen en que la solución más viable a este problema jurídico, es la reforma al artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, con el objeto de que la norma jurídica objeto de estudio contengan presupuestos legales que confieran seguridad jurídica y claridad, para ser el medio idónea a la solución del conflicto colectivo de carácter económico social.

7.3 Presentación de Resultados del Estudio de Casos

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO: LA ANTINOMIA DENTRO DEL ARTÍCULO 397 NUMERAL 2) LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO COMO OBSTÁCULO PARA LA RESOLUCIÓN ARBITRAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

Ámbito temporal: En base a los datos recolectados de los procesos de conflictos colectivos de carácter económico social, tramitados en el Juzgado de Primera

Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez, correspondiente del periodo del año 2006 al segundo trimestre del año 2011.

Nota: La presente información fue obtenida en fecha catorce de septiembre de dos mil once. Durante el año 2006 no se plantearon conflictos colectivos de carácter económico social.

No.	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
01	01-2007 Of.2º.		X		Desistido
02	26-2007 Of.1º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
03	35-2007 Of.2º.		X		No se dio trámite, existe Convenio Colectivo vigente.
04	112-2007Of.2º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
05	118-2007Of.1º.		X		No se dio trámite, por no existir documento que justifique haberse constituido la coalición de trabajadores.
06	120-2007Of.2º.		X		Las partes convinieron irse al arbitraje potestativo.

No.	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de Huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
07	129-2007Of.1º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
08	133-2007Of.2º.		X		No se dio trámite, por no existir documento que justifique haberse constituido la coalición de trabajadores.
09	140-2007Of.1º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
10	145-2007Of.2º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
11	154-2007Of.2º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
12	161-2007Of.1º.		X		No se dio trámite, por no existir documento que justifique haberse constituido la coalición de trabajadores.

No.	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de Huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
13	169-2007Of.1º.		X		No se dio trámite, por no existir documento que justifique haberse constituido la coalición de trabajadores.
14	172-2007Of.1º.		X		En la etapa de Conciliación, se suscribió Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.
15	02-2008 Of.1º.		X		Se levantaron las prevenciones, en virtud de que la coalición de Trabajadores no cumplió con llenar los requisitos de la demanda colectiva, que no son subsanables de oficio.
16	03-2008Of.1º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
17	04-2008 Of.1º.		X		En la etapa de Conciliación, se suscribió Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

No	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de Huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
18	05-2008 Of.1º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
19	09-2008 Of.1º.		X		Se levantaron las prevenciones, en virtud de que la coalición de Trabajadores no cumplió con llenar los requisitos de la demanda colectiva, que no son subsanables de oficio.
20	10-2008 Of.1º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
21	12-2008 Of.2º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
22	39-2008 Of.3º.		X		No se dio trámite, se planteo conflicto colectivo contra una persona sin capacidad legal.

No.	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de Huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
23	54-2008 Of.1º.		X		No se dio trámite. El Comité ad hoc, no puede plantear conflicto colectivo en la vía judicial.
24	78-2008 Of.2º.		X		No se dio trámite. El Comité ad hoc, no puede plantear conflicto colectivo en la vía judicial.
25	112-2008Of.3º.		X		En la etapa de Conciliación, se suscribió Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.
26	180-2008Of.1º.		X		En la etapa de Conciliación, se suscribió Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
27	232-2008Of.2º.		X		Se levantaron prevenciones, la coalición de Trabajadores no cumplió con llenar los requisitos de la demanda colectiva, que no son subsanables de oficio.

No.	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de Huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
28	35-2009 Of.1º.		X		Las partes convinieron irse al arbitraje potestativo.
29	86-2009 Of.2º.		X		Desistido
30	89-2009 Of.1º.		X		Se levantaron las prevenciones, en virtud de que la coalición de Trabajadores no cumplió con llenar los requisitos de la demanda colectiva, que no son subsanables de oficio.
31	99-2009 Of.2º.		X		No se dio trámite. El Comité ad hoc, no puede plantear conflicto colectivo en la vía judicial.
32	113-2009Of.1º.		X		No se dio tramite, en virtud de que la coalición de Trabajadores no cumplió con llenar los requisitos de la demanda colectiva, que no son subsanables de oficio.

No.	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de Huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
33	123-2009Of.2º.		X		No se dio trámite. Existe Pacto Colectivo vigente.
34	125-2009Of.1º.		X		No se dio trámite. Existe Pacto Colectivo vigente.
35	127-2009Of.2º.		X		En la etapa de Conciliación, se suscribió Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
36	150-2009Of.1º.		X		No se dio tramite, la coalición de trabajadores no cumplió los requisitos de la demanda colectiva, que no son subsanables de oficio.
37	57-2010 Of.2º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
38	71-2010 Of.1º.		X		No se dio tramite, la coalición de trabajadores no cumplió los requisitos de la demanda colectiva, que no son subsanables de oficio.

No.	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de Huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
39	84-2010 Of.2º.		X		No se continúo el trámite de la Conciliación, porque la delegación de los trabajadores no reúne el mínimo legal para negociar en la Conciliación.
40	105-2010Of.1º.	--------	----------	----------	Se encuentra en la C.SJ. por amparo.
41	108-2010Of.2º.		X		No se dio trámite, por no haberse agotado la vía directa.
42	114-2010Of.1º.		X		En la etapa de Conciliación, se suscribió Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.
43	116-2010Of.2º.	X		Fracaso el Conflicto colectivo de carácter económico social, en virtud de que no se llego a obtener la mitad mas uno en el recuento, previo para obtener la declaratoria de legalidad de la huelga. Y, no existe presupuesto legal para que el conflicto se resuelva a través del arbitraje.	El total de trabajadores es de 319, de los cuales no se tomaron en cuenta 4 trabajadores de confianza, en total fueron 315 trabajadores, de los cuales 120 votaron a favor y 159 votaron en contra.

No.	No. De registro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico social	Se ha solicitado la legalidad del movimiento de Huelga		Al no proceder la solicitud de legalidad del movimiento de huelga, por no reunir el requisito que establece el artículo 241 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, que ha sucedido con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	Observación
		Si	No		
44	239-2010Of.1º.		X		En la etapa de Conciliación, se suscribió Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
45	393-2010Of.1º.	X		Fracaso el Conflicto colectivo de carácter económico social, en virtud de que no se llego a obtener la mitad mas uno en el recuento, previo para obtener la declaratoria de legalidad de la huelga. Y, no existe presupuesto legal para que el conflicto se resuelva a través del arbitraje.	El total de trabajadores es de 72, menos 2 trabajadores que ya no laboran en la empresa, de los cuales ninguno voto a favor de irse a la huelga.
46	20-2011 Of.2º.	--------	----------	----------	Por duda de competencia la C.S.J. resolvió que el órgano competente para conocer el conflicto es el Jdo. 9º. de Trabajo de Guatemala.
47	81-2011 Of.1º.		X		Se encuentra en trámite.

Es de notar que solamente existen dos antecedentes en los cuales se ha solicitado al órgano jurisdiccional el pronunciamiento sobre la legalidad de la huelga. De estos antecedentes se puede establecer que, al no darse el primer

presupuesto establecido en el articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, en cuanto a la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la empresa (articulo 241 literal c) del Código de Trabajo), ya no se puede solucionar el conflicto colectivo de carácter económico social planteado, en virtud de que, conforme al segundo presupuesto contenido en el articulo relacionado, exige mayoría absoluta, que a su vez consiste en la mitad mas uno, existiendo una clara antinomia dentro del articulo 397 numeral 2) literal c) del Código de trabajo, tal y como quedo demostrado en el análisis jurídico hecho en el numeral 6.3 de la presente tesis y los dos antecedentes que guardan relación con el objeto de estudio.

CONCLUSIONES

1. El Derecho del Trabajo, constituye un cuerpo normativo que a través de los principios, instituciones y normas jurídicas regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, por lo cual es un derecho único, dividiéndose en ramas, tales como el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal, tanto individual como colectivo, únicamente para fines de estudio.

2. Al promulgarse la ley Waldeck-Rousseau en 1884, se llega a garantizar el derecho de asociación, y con ello, la libertad sindical, la cual da nacimiento a las asociaciones profesionales de trabajadores y consecuentemente a lo que hoy en día se conoce como el Derecho Colectivo de Trabajo.

3. Nuestro ordenamiento jurídico garantiza el derecho de “Libertad Sindical” en los artículos 34 y 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 211 literal a) del Código de Trabajo, y, artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

4. El Derecho Colectivo del Trabajo es la génesis de diversas formas de organización colectiva o instituciones del derecho colectivo del trabajo, tales como los grupos coaligados, dentro del cual surge el comité ad hoc y la coalición de trabajadores; y, el sindicato y sus transformaciones, la federación y la confederación.

5. A través de la negociación colectiva, nuestro ordenamiento jurídico permite el surgimiento de los instrumentos de normacion colectiva, tales como, el contrato colectivo de condiciones de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el reglamento interior de trabajo y extraordinariamente (por ser un órgano jurisdiccional fuente de la misma), la sentencia colectiva o laudo arbitral.

6. Los conflictos de trabajo, como contraposición de intereses, pueden ser individuales o colectivos, los primeros a su vez son de carácter jurídico y los segundos pueden ser, tanto de carácter jurídico como económico.

7. Los mecanismos que permiten la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, son de tipo administrativo y judicial, encontrándose dentro de los de tipo administrativo la vía directa y dentro de los de tipo judicial, la conciliación y el arbitraje.

8. La ley permite tanto a patronos como a trabajadores, siempre y cuando los mecanismos para la solución de conflictos colectivos de carácter económico social no permitan la solución al mismo, recurrir a mecanismos de autodefensa colectiva, tales como la huelga, en el caso de trabajadores, y, el paro, en el caso del patrono.

9. La antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, radica en que los dos presupuestos necesarios para que proceda el arbitraje obligatorio, no permiten que se llegue a esta vía, en virtud de que si no se llegare en el conteo a obtener la mitad mas uno de trabajadores que apoyen el movimiento de huelga, se debe de ir al arbitraje obligatorio, siempre y cuando los trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta (mitad mas uno).

10. Según la experiencia de los profesionales dentro del campo del Derecho Colectivo del Trabajo, el sesenta por ciento (tomando como base la muestra) concluye en que, existe antinomia (contradicción) dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, lo cual obstaculiza la resolución arbitral obligatoria del conflicto colectivo de carácter económico social, específicamente en el supuesto contenido en la norma jurídica.

11. Del estudio de casos se puede establecer que, por la existencia de la antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, los conflictos colectivos de carácter económico social identificados con los números 116-2010 Of. 2º. y 393-2010 Of. 1º., no pudieron resolverse a través del arbitraje obligatorio, al no darse los dos presupuestos contenidos en dicha norma jurídica.

RECOMENDACIONES

1. La creación de normas jurídicas deben garantizar condiciones igualitarias para las partes a quienes van dirigidas, por lo tanto de conformidad con lo establecido en el artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo que regula lo relativo a la obligatoriedad de recurrir al arbitraje obligatorio, y, en congruencia con los Principios de Tutelaridad y Superación de Derechos Mínimos, la búsqueda de la solución al conflicto colectivo de carácter económico social, debe ser el objeto primordial de los presupuestos por los cuales debe proceder el arbitraje obligatorio.

2. Los legisladores deben ser cuidadosos al momento de reformar una norma jurídica, buscando que dicha reforma se integral, y, a la vez, guarde congruencia con la ley a la que pertenece y con el resto del ordenamiento jurídico, evitándose así, las lagunas legales, vacios de ley o antinomias, tal y como ocurre con el artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo.

3. Como mecanismo que puede ayudar a que la antinomia dentro del artículo 397 numeral 2) literal c) del Código de Trabajo, no obstaculice que el conflicto colectivo de carácter económico social pueda ser resuelto a través del tercer presupuesto del arbitraje obligatorio, dicho artículo debe ser reformado, en el sentido de modificar lo relativo al texto que en el cual se da la antinomia, proponiéndose para el efecto, la reforma a la literal c) del numeral 2) del Código de Trabajo, de la siguiente manera: “c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos una cuarta parte del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.”

BIBLIOGRAFÍA

a. Diccionarios y textos

- Cabanellas, G. 1972. **Tratado de Política Laboral Social**. Buenos Aires, Arg. Edit. Heliasta S.R.L. Tomo II

- Chicas Hernández, R. A. s. f. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Guatemala, Gt. s. d. e.

- Cueva, M. De la. 1979. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 4ª. ed. México, D. F. Edit. Porrúa, S. A. Tomo I

- Echeverría Morataya, R. 2009. **Derecho del Trabajo II**. 3ª. Ed. Guatemala, Gt. Talleres Formatec.

- Franco López, L. s. f. **Manuel de Derecho Procesal del Trabajo: Derecho Procesal Colectivo Parte Practica**. 3ª. ed. Guatemala, Gt. Edit. Estudiantil Fénix. Tomo II

- Franco López, L. 2005. **Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo**. 2ª. ed. Guatemala, Gt. Edit. Estudiantil Fénix.

- Franco López, L. 2006. **Manuel del Derecho Procesal del Trabajo: Derecho Procesal Individual**. 3ª. ed. Guatemala, Gt. Edit. Estudiantil Fénix. Tomo I

- Franco López, L. 2010. **Manuel del Derecho Procesal del Trabajo: Derecho Procesal Colectivo Parte Práctica**. 6ª. ed. Guatemala, Gt. Edit. Estudiantil Fénix. Tomo II

- Grupo Océano. 2004. **Diccionario Enciclopédico. Uno Color**. Barcelona, Esp. Edit. Océano.

- Guerrero Figueroa, G. 1986. **Derecho Colectivo del Trabajo**. 3ª. ed. Bogotá, Col. Edit. Temis, S. A.

- Krotoschin, E. 1987. **Manual de Derecho del Trabajo**. 3ª. ed. Buenos Aires, Arg. Ediciones Depalma.

- López Larrave, M. 1978. **El Derecho de Huelga en Centro América**. Guatemala, Gt. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

- Morgan Sanabria, R. 2010. **Planeación del Proceso de Investigación Científica para elaborar tesis de grado**. Guatemala, Gt. Talleres de Impresiones Ramírez.

- Nufio Vicente, E. D. 2010. **Ha llegado el momento de elaborar la tesis.** Quetzaltenango, Gt. Reproducciones Rodas.

- Ossorio, M. 2001. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. 28ª. ed. Buenos Aires, Arg. Edit. Heliasta.

- Real Academia Española. 2001. Diccionario de la Lengua Española. 22ª. ed. Esp. Editorial Espasa.

- Saquimux Canastuj, N. E. 2009. **¡Hagamos una Tesis!** 2ª. ed. Quetzaltenango, Gt. Edit. PERVAN.

b. Leyes consultadas

- Guatemala. Leyes, decretos. 1947. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala.

- ---------. 1985. **Constitución Política de la República de Guatemala**. De la Asamblea Nacional Constituyente.

- ---------. 1985. **Ley Electoral y de Partidos Políticos**. Decreto Ley 1-85 de la Asamblea Nacional Constituyente.

- ---------. 1986. **Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado**. Decreto 71-86 del Congreso de la Republica de Guatemala.

- ---------. 1989. **Ley del Organismo Judicial**. Decreto numero 2-89 del Congreso de la Republica de Guatemala.

c. Otras fuentes de consulta

- Estudio Jurídico Arauz. **Antecedentes y contenido del Derecho Colectivo del Trabajo** (en línea). Consultado el 01 de sep. 2011. Disponible en http://www.estudioarauz.com/pa/es/articulos-menu/77-articulos-marzo-2010/318-antecedentes-y-contenido-del-derecho-colectivo-del-trabajo.html

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Datos históricos del Código de Trabajo**. Consultado el 12 de sep. 2011 http://www.mintrabajo.gob.gt

- Preguntas y respuestas en Yahoo. **Naturaleza Jurídica de la Huelga** (en línea). Consultado el 10 de sep. 2011. Disponible en

http://es.answers.yahoo.com

- Wikipedia. 2011. **Ley le Chapelier** (en línea). Consultado el 01 de sep. 2011. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Ley_Le_Chapelier

Vo. Bo.

Licda. Ana Teresa Cap Yes
Bibliotecaria

ANEXOS

ANEXO No. 1

MODELO DEL MEMORIAL QUE SE PRESENTA A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, PARA QUE SE HAGA LLEGAR A LA OTRA PARTE EL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SE DISCUTA EN LA VÍA DIRECTA.

SEÑOR DELEGADO DEPARTAMENTAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, CON SEDE EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ.- -

Juan Miguel Rodas Pineda, de veintiocho años de edad, soltero, guatemalteco, estudiante, vecino del municipio de Mazatenango y de este domicilio; Estela Soledad Méndez Aguirre, de veintitrés años de edad, soltera, guatemalteca, de oficios domésticos, vecina del municipio de San Antonio y de este domicilio; y, Carla María Vásquez Pérez, de veinte años de edad, casada, guatemalteca, maestra de educación primaria urbana, vecina del municipio de San Bernardino y de este domicilio, actuamos en nuestra calidad de miembros del comité ejecutivo y representantes del Sindicato de Trabajadores Libertad Sindical, la cual acreditamos con la certificación del Acta de fecha veinte de enero de dos mil once, en la cual consta nuestra elección y facultades otorgadas, y, las certificaciones extendidas por el Departamento del Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, para acreditar la personalidad y personería jurídica; señalamos como lugar para recibir notificaciones la quinta avenida cinco guion doce de la zona uno de esta ciudad, ante usted comparecemos , y, para el efecto:

EXPONEMOS:

I. Conforme a lo que establece nuestro ordenamiento jurídico, solicitamos la intervención de esta dependencia, para que por medio de ella se haga llegar a nuestra empleadora Empresa Agrícola La Cascada, Sociedad Anónima, el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo para que se pueda negociar en la vía directa. Nuestra empleadora puede ser notificada en la Finca El Sauce del municipio de Samayac del departamento de Suchitepéquez.

II. En cumplimiento con el artículo dos literal e) del Acuerdo Gubernativo numero

221-94, acompañamos dos copias del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

FUNDAMENTO DE DERECHO:

"**Artículo 2.-** Todo proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deberá presentarse a la Inspección General de Trabajo cuando la empresa o centro de trabajo de que se trate se ubique en el departamento de Guatemala, y en el interior de la República a la autoridad administrativa de trabajo más próxima. En la solicitud debe señalarse lugar para recibir notificaciones y adjuntar en la misma los siguientes documentos:

a) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el sindicato de que se trate, está debidamente inscrito y con la denominación legal que le corresponde;

b) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en la que conste que el o los solicitantes son miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de que se trate;

c) Cuando la solicitud sea presentada por la parte empleadora, deberá acompañarse los documentos que acrediten la representación legal que corresponda y las facultades para negociar, aprobar y suscribir ad-referéndum o en definitiva el proyecto de pacto;

d) El proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a negociar con dos copias." Acuerdo Gubernativo 221-94 del Organismo Ejecutivo. "Articulo 51. …Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otros amigables componedores." Código de Trabajo.

PETICIÓN:

I. Que se tenga admita para su trámite el presente memorial y documentos adjuntos, y con el mismo se forme el expediente administrativo respectivo.

II. Que se tenga por señalado el lugar para recibir notificaciones, y, por reconocida la personería con que actuamos.

III. Que se haga llegar de conformidad con el plazo que estipula la ley, el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a nuestra empleadora, en el lugar señalado en el presente memorial.

CITA DE LEYES: Artículos 101, 102, 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 51 del Código de Trabajo; y, 2 del Decreto Gubernativo número 221-94.

Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial y documentos adjuntos. Mazatenango, Suchitepéquez, veinticinco de enero del año dos mil once.

f. f. f.

ANEXO No. 2

MODELO DEL MEMORIAL DE PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL COMPETENTE.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ.- -

Juan Miguel Rodas Pineda, de veintiocho años de edad, soltero, guatemalteco, estudiante, vecino del municipio de Mazatenango y de este domicilio; Estela Soledad Méndez Aguirre, de veintitrés años de edad, soltera, guatemalteca, de oficios domésticos, vecina del municipio de San Antonio y de este domicilio; y, Carla María Vásquez Pérez, de veinte años de edad, casada, guatemalteca, maestra de educación primaria urbana, vecina del municipio de San Bernardino y de este domicilio, actuamos en nuestra calidad de miembros del comité ejecutivo y representantes del Sindicato de Trabajadores Libertad Sindical, señalamos como lugar para recibir notificaciones la quinta avenida cinco guion doce de la zona uno de esta ciudad, de manera atenta y respetuosa comparecemos a plantear Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social contra nuestra empleadora EMPRESA AGRÍCOLA LA CASCADA , SOCIEDAD ANÓNIMA, a través de su representante legal, quien puede ser notificada en la Finca El Sauce del municipio de Samayac del departamento de Suchitepéquez, ante usted comparecemos, y, para el efecto:

EXPONEMOS:

I. DE LA REPRESENTACIÓN: Con fecha veinte de enero de dos mil once, la asamblea general del Sindicato de Trabajadores Libertad Sindical, fuimos designados como representantes del mismo para plantear el conflicto colectivo de carácter económico social, con facultades suficientes para negociar en definitiva. Documento que se acompaña al presente memorial.

II. ENTIDAD QUE EMPLAZAMOS: El presente conflicto colectivo de carácter económico social lo promovemos en contra de nuestra empleadora EMPRESA AGRÍCOLA LA CASCADA, SOCIEDAD ANÓNIMA, quien puede ser notificada en la dirección indicada en la parte introductoria del presente memorial.

III. ORIGEN DEL CONFLICTO Y EN QUE CONSISTEN LAS PETICIONES: Se promueve del presente Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social con el objeto de emplazar a nuestra empleadora para negociar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que acompañamos, el cual de conformidad con la fotocopia del acta de adjudicación numero 05/2011, faccionada por la Inspectoria de Trabajo de la Región de Suchitepéquez, en donde consta que se hizo llegar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a nuestra empleadora, y, en virtud de que dentro del plazo legal no se llego a ningún acuerdo de negociación, se dio por agotada la vía directa. Se adjunta duplicado del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

IV. DEL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE APOYAN EL PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO Y PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO: Los cuales son apoyados por los 42 trabajadores afiliados al sindicato, quienes constituimos mas del veinticinco por ciento de trabajadores que tiene nuestra empleadora.

V. LUGAR DE TRABAJO DONDE HA SURGIDO LA CONTROVERSIA: El lugar donde ha surgido la controversia es en el lugar donde ejecutamos nuestras labores, en la Finca El Sauce del municipio de Samayac del departamento de Suchitepéquez.

VI. DEL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SU SERVICIO EN EL LUGAR DE TRABAJO DONDE HA SURGIDO EL CONFLICTO. El total de trabajadores laborantes en la entidad emplazada es de 110 trabajadores.

PETICION:

I. Que se tenga por presentado el presente Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social y con los documentos adjuntos se forme el expediente respectivo.

II. Que con base a los documentos adjuntos, ser reconozca la personería con la que actuamos, y, se tenga por señalado el lugar para recibir notificaciones.

III. Que se tenga por planteado el presente Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social en contra de nuestra empleadora EMPRESA AGRÍCOLA LA CASCADA, SOCIEDAD ANÓNIMA, dictándose las prevenciones de ley.

IV. Que se aperciba a la parte emplazada para que dentro de las veinticuatro horas designen una delegación análoga a la prevista en el artículo 377 del Código de Trabajo, bajo apercibimientos de ley.

V. Que se aperciba a los miembros de la delegación de la parte patronal para que cumplan con señalar lugar para recibir notificaciones, bajo apercibimientos de ley.

VI. Que oportunamente se constituya el Tribunal de Conciliación y dentro del plazo de ley se cite a las delegaciones para que comparezcan al procedimiento de Conciliación.

CITA DE LEYES: Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 377, 378, 379, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 409, 410 y 412 del Código de Trabajo.

Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial y documentos adjuntos. Mazatenango, Suchitepéquez, veinte de marzo de dos mil once.

f. f. f.