

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE TRABAJO DE CARACTER
ECONOMICO SOCIAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA

T E S I S

Presentada al Consejo de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad Rafael Landívar

P O R

ANA LUCRECIA DOLLAGARAY QUINTERO

Al conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIO



GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 1985

ESTE LIBRO ES DE
REFERENCIA
NO PUEDE SALIR DE LA BIBLIOTECA

4

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD
RAFAEL LANDIVAR**

RECTOR	Monseñor Luis Manresa Formosa
VICE-RECTOR GENERAL	Lic. Mario Quiñónez Amézquita
VICE-RECTOR ACADEMICO	José Ignacio Scheifler Amézaga
SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD	Lic. Gabriel Medrano Valenzuela
DIRECTOR FINANCIERO	Lic. Miguel Von Hoegen
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Lic. Francisco Miguel Estrada

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

DECANO	Lic. Ernesto Viteri Echeverría
VICE-DECANO	Licda. Carmén María Gutiérrez de Colmenares
SECRETARIO	Lic. José Luis Muñoz Matta
JEFE AREA DERECHO PUBLICO	Lic. Roberto Cervantes Granados
JEFE AREA DERECHO PROCESAL	Lic. Angel Alfredo Figueroa
JEFE AREA CIENCIAS DEL HOMBRE	Licda. Carmén María Gutiérrez de Colmenares
JEFE AREA DERECHO PRIVADO	Lic. Juan Virgilio Alvarado Hernández
REPRESENTANTE DE CATEDRATICOS	Lic. Ricardo Sagastume Vidaurre Lic. Manuel Villacorta Mirón
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	Bachiller Manuel Contreras García

**TRIBUNALES QUE PRACTICARON EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

AREA DE DERECHO PRIVADO

PRESIDENTE DE AREA

Lic. Angel Alfredo Figueroa

SECRETARIO ESPECIFICO

Licda. Rosa Marina Rivera Cruz

Licda. Milagros Catalá Asquerino

AREA DE NOTARIADO Y FILOSOFIA DEL DERECHO

PRESIDENTE DE AREA

Dr. Enrique Peña Hernández

SECRETARIO ESPECIFICO

Lic. Sergio Obregón Carrillo

Lic. Homero González Barillas

AREA DE DERECHO PUBLICO

PRESIDENTE DE AREA

Lic. Gabriel Medrano Valenzuela

SECRETARIO ESPECIFICO

Lic. José Eduardo Martí Guilló

Lic. Iván Barrera Melgar

Artículo 4.: Responsabilidad: Los autores de los trabajos de tesis de graduación son los únicos responsables por el contenido del mismo.*

* Reglamento de trabajos de tesis de graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar.

Guatemala,
11 de junio de 1985

Señor Decano de la Facultad
de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Guatemala, Guatemala.

Señor Decano

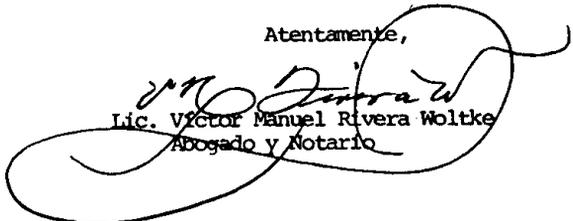
De conformidad con el oficio Reg.No. D-37-85 de fecha 10. de febrero del año - curso, recibí la designación de dicha Decanatura para que de acuerdo con el punto Décimo Primero del acta número 383-85 de la sesión celebrada por el Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, asesore en el trabajo de tesis a la - Bachiller Ana Lucrecia Dollagaray Quintero.

He procedido a asesorarla en la elaboración de su trabajo de tesis que denomina "El Proceso Colectivo de Trabajo de Carácter Económico - Social en la Legislación Guatemalteca", el cual sugiero sea variado en su primera expresión y que quede denominado "El Procedimiento Colectivo de Trabajo de Carácter Económico - Social en la Legislación Guatemalteca".

Comienza desarrollando su trabajo con su parte introductoria, continuando con un Título Primero referente al Proceso Colectivo de Carácter Económico - Social, para continuar con un Título Segundo referente a la Solución de Diferencias y Planteamiento del Conflicto que contiene aspectos sobre el Arreglo Directo y la Vía Directa; continúa luego con el Título Tercero referente a la Demanda Colectiva, sus requisitos y ejemplos, luego en el Título Cuarto contiene ejemplos referentes a las - Primeras Resoluciones que se dictan, luego el Título Quinto toca lo relacionado a la Conciliación, el Sexto la Huelga en el Proceso Laboral, el Séptimo el Arbitraje y el Octavo la Sentencia Colectiva, todos estos últimos títulos mencionados contienen aspectos específicos de mucha importancia a cada una de las instituciones que se refiere; y correctamente expuestos, analizados y esquematizados por la sustentante. Las conclusiones así como las citas doctrinarias y legales considero fueron debidamente aplicadas y ajustadas al trabajo desarrollado.

Es importante señalar que la sustentante satisfizo las recomendaciones efectuadas con lo que se obtuvo mayor claridad en las conceptuaciones, en la redacción y en las ideas conclusivas, por lo que OPINO que el presente trabajo satisface los requisitos exigidos en el Reglamento de dicha Facultad y que por tal virtud debe ser aprobado.

Atentamente,


Lic. Víctor Manuel Rivera Woltke
Abogado y Notario

ABBOTT & CABRERA
ABOGADOS - NOTARIOS

DAVID ALEXANDER ABBOTT HAIN
JORGE GONZALO CABRERA HURTARTE

Guatemala, 26 de Septiembre de 1985.

Licenciado
Ernesto Viteri Echeverría
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad Rafael Landívar.
Ciudad de Guatemala.

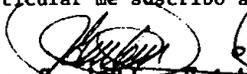
Señor Decano:

De conformidad con la resolución del Honorable Consejo - de la Facultad de Derecho, contenida en el punto Decimo Cuarto de la sesión 18-85 celebrada el 13 de Junio del presente año, procedí a revisar el trabajo de tesis de la señora Ana Lucrecia Dollagaray Quintero, titulado EL PROCESO COLECTIVO DEL TRABAJO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA.

Dada la importancia del tema y a la poca bibliografía -- que sobre el Derecho Colectivo tenemos en Guatemala, considero que es un aporte muy valioso para nuestro medio, ya que se trata de un estudio de clara exposición, en el cual se hace referencia al perfil histórico de nuestro Derecho de Trabajo, a la práctica tribuna licia, al aspecto doctrinario y al conjunto de normas legales que regulan al Derecho Colectivo en Guatemala.

Luego de haberse tomado en cuenta algunas recomendaciones formuladas por el suscrito, he llegado a la conclusión de que el -- trabajo propuesto por la señora Ana Lucrecia Dollagaray Quintero -- llena los requisitos para que pueda ser aceptada como trabajo de Te sis para la graduación profesional de su autora, a quien deseo fer- vientemente muchos éxitos en su futura carrera profesional.

Sin otro particular me suscribo atentamente.


Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte
ABOGADO Y NOTARIO

URL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

VISTA HERMOSA III ZONA 16 APARTADO POSTAL 39 C.
TELS. 602151 - 602621 - 602751 - P.B.X.
GUATEMALA, C.A. - CABLE: UNILAND.

Reg.No.D-355-85

Guatemala,
Octubre 30 de 1985

Señorita
Ana Lucrecia Dollagaray Quintero
Presente.

Estimada señorita Dollagaray:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento el punto SEPTIMO del acta número veintiocho guión ochenta y cinco de la sesión de Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de fecha veintiocho de octubre del año en curso, el cual copiado literalmente dice así:

"SEPTIMO" Habiéndose cumplido con todos los requisitos reglamentarios establecidos para el efecto se autorizó la impresión de la tesis "EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE TRABAJO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA" , presentada por la alumna Ana Lucrecia Dollagaray Quintero.

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



Lic. José Luis Muñoz Matta
SECRETARIO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES



JLMM/jder
cc.archivo

RECONOCIMIENTO

A mi madre, Norma Julieta Quintero de Dollagaray quien con esfuerzo y abnegación cumplió a cabalidad con la dura tarea que la vida le impuso.

Hoy quiero hacer patente mi eterno agradecimiento por haberme dado siempre lo mejor de ella, sin exigir nada a cambio.

¡DIOS LA BENDIGA!

DEDICO ESTE ACTO

A DIOS

A LA MEMORIA DE MI PADRE

*Mario Dollagaray Luna
Por los momentos especiales que perduran en
mi memoria.*

A MI ESPOSO

Alvaro José Faerron Lara

A MI PEQUEÑO HIJO:

Alvaro José Faerron Dollagaray

A MIS ABUELITOS

*José Quintero
Julia Cajas de Quintero*

A MIS HERMANAS

*Ileana
Silvia
María Eugenia
Rosa María
Patricia*

*Quienes desde mi infancia me han brindado
protección y afecto.*

A MIS HERMANOS POLITICOS

*Juan Carlos
Fernando
René
Jacobo*

A MIS PADRES POLITICOS

*Alvaro Faerron Valdéz
Emilia Lara de Faerron*

A MI ASESOR Y REVISOR

DE TESIS

*Lic. Víctor Manuel Rivera Woltke
Lic. Jorge Cabrera Hurtarte*

*A LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR, EN ESPECIAL A LA FACULTAD
DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, EN DONDE QUEDAN INOLVIDABLES
RECUERDOS Y UNA SINCERA GRATITUD.*

CONTENIDO

Págs.

INTRODUCCION

1

TITULO I

DEL PROCESO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO O SOCIAL

a) Concepto general	3
b) Su origen en Guatemala	5
c) Caracteres del proceso	5
d) Finalidad del proceso	7

TITULO II

SOLUCION DE DIFERENCIAS, PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO

a) Arreglo Directo	
1. Generalidades del Arreglo Directo	9
2. Origen del Arreglo Directo en nuestra legislación	9
3. Requisitos del Arreglo Directo	10
4. Substanciación del Arreglo Directo	11
5. Efectos del Arreglo Directo	12
b) Vía Directa	
1. Generalidades de la vía directa	14
2. Requisitos de la vía directa	14
3. Trámite de la vía directa	14
4. Efectos de la vía directa	15

TITULO III

DE LA DEMANDA COLECTIVA

a) Requisitos de la demanda colectiva	17
1. Parte introductiva	17
2. Parte expositiva	21
3. Parte petitoria	22
b) Ejemplo de acta suscrita por los trabajadores de una entidad con el objeto de coaligarse y dirigir al patrono un pliego de peticiones	23
c) Ejemplo de demanda presentada por un comité Ad-hoc negociando un pliego de peticiones	25
d) Ejemplo de demanda colectiva presentada por un sindicato de trabajadores, negociando un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	27

TITULO IV

EJEMPLOS DE PRIMERAS RESOLUCIONES

a) Primera resolución emitida por el tribunal	31
b) Resolución emitida por la C.S.J. y cuya ejecutoria remite al juzgado correspondiente	31

**TITULO V
LA CONCILIACION**

Págs.

a) Generalidades	
1. Antecedentes históricos de la conciliación	33
2. Concepto y características de la conciliación	34
3. Clases de conciliación	36
4. Substanciación del procedimiento	36
5. Efectos del convenio conciliatorio	39
b) Procedimiento de conciliación. Esquemas	
1. Resolución mediante la cual se manda a integrar el tribunal de conciliación	40
2. Resolución de claración de competencia del tribunal de conciliación	41
3. Ejemplo de acta de comparecencia de las delegaciones ante el tribunal y recomendaciones emitidas por el tribunal de Conciliación	41
4. Resolución emitida por tribunal de conciliación convocando a segunda comparecencia	44
5. Ejemplo de acta de segunda comparecencia de las partes ante el tribunal de conciliación	44
6. Ejemplo de informe rendido por el tribunal de conciliación para remitir a la Inspección General de trabajo	47
7. Ejemplo de memorial solicitando la declaración de legalidad del movimiento	48
8. Resolución donde se ordena el recuento	49
9. Ejemplo de acta de recuento realizado por el Juez de Trabajo	50
10. Ejemplo de auto de declaratoria de legalidad del movimiento de huelga	51

**TITULO VI
LA HUELGA EN EL PROCESO LABORAL**

a) Generalidades de la huelga	55
b) Reseña histórica de la huelga	55
c) Concepto de huelga	59
d) Características de la huelga	61
e) Clasificación de la huelga	62
f) Procedimiento de declaratoria de huelga	65
g) Efectos de la huelga	67
h) Ejemplo de auto que declara justo un movimiento de huelga planteado	69

**TITULO VII
EL ARBITRAJE**

a) Concepto de arbitraje	71
b) Caracteres del arbitraje	72
c) Clases de arbitraje	73
d) Análisis del procedimiento arbitral	75
e) Efectos del laudo o sentencia arbitral	78

TITULO VIII
LA SENTENCIA COLECTIVA

a) Generalidades	81
b) Antecedentes históricos de la sentencia colectiva	81
c) Similitudes y diferencias de la sentencia colectiva	82
d) Fundamento de la sentencia colectiva	82
e) Características de la sentencia colectiva	83
f) Ejemplo de laudo o sentencia colectiva	84
 CONCLUSIONES	 87
 RECOMENDACIONES	 91
 BIBLIOGRAFIA	 93

INTRODUCCION

Como establece la doctrina, el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es la humanización del Derecho, porque disciplina relaciones entre hombres, enfatizado en la persona, su libertad y no en las cosas. Asimismo, es un dignificador del hombre trabajador porque le brinda protección jurídica preferente, con lo cual trata de compensar su desigualdad económica frente al patrono y así mejorar sus condiciones de vida.

Por tales razones, creemos que el hombre en su tarea de orientar y canalizar sus actividades por senderos de paz y concordia, ha encontrado en las instituciones jurídico laborales el camino ideal para forjar estos valores que se traducen en garantías de paz, equidad y ante todo seguridad en las relaciones obrero-patronales, circunstancias que hacen más sencilla la convivencia social.

En el presente trabajo de tesis hemos intentado desarrollar el tema "EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE TRABAJO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA", tema que, además de ser interesante, su estudio es una necesidad, dado que aunque en doctrina se ha escrito sobre el mismo, existe muy poco adaptado a nuestra legislación laboral especialmente, debiendo sumar a ésto la diversidad de criterios existentes en nuestros tribunales laborales. De tal forma, que el presente trabajo abarca los aspectos teórico y básicos de este tipo de proceso, con la aspiración de convertirlo en una guía práctica para que tanto los estudiantes, futuros profesionales del Derecho, como trabajadores y patronos conozcan el verdadero objeto, funcionamiento y procedimiento de este Proceso Colectivo de Trabajo.

Este trabajo se encuentra dividido en ocho títulos:

El título primero denominado: "Del Proceso Colectivo de Carácter Económico-Social," en el que se ha desarrollado su concepto, origen en la legislación guatemalteca, características y finalidad.

El título segundo llamado: "Solución de diferencias, planteamiento del conflicto", en el que se incluyen las dos etapas que nuestra legislación regula como requisito previo a la iniciación de un proceso de esta naturaleza, abarcando la substanciación de las mismas.

El título tercero denominado: "De la demanda colectiva", en el que se establecen los requisitos mínimos que una demanda o primera solicitud debe contener, incluyéndose un ejemplo práctico.

El título cuarto llamado: "Ejemplo de primeras resoluciones", que contiene un ejemplo práctico de las primeras resoluciones emitidas por el tribunal y la Corte Suprema de Justicia.

El título quinto denominado: "La conciliación", que abarca todo lo relativo a la conciliación en nuestro sistema laboral guatemalteco, incluyéndose en el mismo en forma práctica el procedimiento de conciliación el cual es ilustrado por medio de ejemplos prácticos.

El título sexto denominado: "La huelga en el procedimiento laboral" que comprende un análisis del procedimiento de huelga en nuestro medio, sus características, efectos y generalidades de la misma.

El título séptimo llamado: "El arbitraje", en que se desarrollan aspectos generales del arbitraje, así como el procedimiento y efectos que el laudo produce.

El título octavo y último denominado: "La sentencia colectiva", establece sus antecedentes, analogía y diferencias, fundamentos de derecho en el sistema laboral guatemalteco.

En este trabajo de tesis, hemos querido dar un pequeño aporte al Derecho Laboral Guatemalteco, para que nuestros anhelos de que aquellos principios que lo informan, en un futuro no muy lejano veñgan a tener total eficacia en nuestra patria.

TITULO I

DEL PROCESO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO O SOCIAL

a) Concepto general

El Derecho Procesal Colectivo del Trabajo se encuentra formado por un conjunto de normas que se refieren a la formación, funciones de las asociaciones profesionales de patronos y trabajadores, sus relaciones, así como su posición frente al Estado y conflictos de Trabajo.

El tratadista Manuel Alonso García ofrece el siguiente concepto: "El Proceso Colectivo del Trabajo, es la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones —o a la resolución de conflictos— colectivas, fundadas en normas laborales, por órganos del Estado."⁽¹⁾ De conformidad con la anterior definición, bastaría con que se presentara una pretensión, para que el Derecho Laboral deba resolverla.

Gaete Berríos, en su obra "Tratado del Derecho del Trabajo Chileno", establece: "El Proceso Colectivo del Trabajo, obviamente es parte del proceso del trabajo, pero por su naturaleza tan especial, goza de cierta autonomía; o sea, que el Proceso Laboral es un conjunto armónico, pero en atención a la variedad de sus instituciones, ofrece aspectos peculiares en sus diversas partes..." Continúa diciendo: "El Proceso Colectivo del Trabajo, surgió como consecuencia de la incapacidad del régimen liberal de conseguir la justicia social, por su idea de que el Estado debía abstenerse de intervenir en la vida económica, por lo que no dictaba una ley protectora de los obreros, de modo que éstos se vieron obligados a luchar por conseguir del empresario, el derecho que no otorgaba el Estado".⁽²⁾

Encontramos que la disciplina anteriormente definida contiene un aspecto técnico-científico que la convierte en una rama autónoma y como tal es un conjunto de normas reguladoras de las relaciones laborales y de las formalidades que deben ser observadas tanto por las partes como por los órganos. Sin embargo, debemos advertir —que ninguno de los anteriores conceptos hace referencia a los conflictos colectivos jurisdiccionales, en virtud de que la pretensión de éstos se fundamenta en normas preexistentes convirtiéndose en lo que la doctrina denomina "Procesos Colectivos Declarativos", ya que se trata de aplicar o interpretar normas sustantivas, mientras que en los procesos colectivos de carácter económico o social tienen por objeto la reglamentación de cuestiones no contempladas anteriormente o mejorar las ya vigentes.

Consideramos así que el Proceso Colectivo del Trabajo es la relación jurídica

(1) Manuel Alonso García, Curso del Derecho de Trabajo, Editorial Ariel 3ra. Edición Barcelona, 1,967. p.663.

(2) Alfredo Gaete Berríos, Tratado del Derecho del Trabajo Chileno, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1,960. p.305.

mediante la cual se pretende resolver los conflictos de carácter económico o social y jurídicos, surgidos entre las organizaciones de trabajadores y patronos con ocasión de sus contratos y relaciones laborales, normando para el efecto la competencia, organización de los respectivos tribunales y formalidades legales.

Establecen la mayoría de tratadistas laborales que el proceso colectivo laboral debe ser considerado como un instrumento de justicia distributiva, ya que el Derecho de Trabajo, tanto sustantivo como procesal, tiende a proteger al asalariado en el sentido de que el Estado como suprema autoridad distribuye a cada uno lo que le corresponde, de tal forma que el Derecho Laboral es un dispositivo jurídico que a través de sus principios de tutela e igualdad hacia los trabajadores pretende compensar la situación desventajosa tanto cultural como económica de la clase trabajadora.

Para ofrecer un panorama sobre la posición de la doctrina laboral acerca del Derecho del Trabajo, que de paso disciplina el Derecho Laboral, referimos las definiciones propuestas por los diferentes autores:

Trueba Urbina establece que el "Derecho Procesal Colectivo del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales". Agrega: "Esta disciplina consagra el derecho para el ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden económico entre los factores de la producción; pero la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de justicia social".⁽³⁾

El Derecho Procesal del Trabajo, dice KROTTOSCHIN, "está formado por el conjunto de los procedimientos especiales; mediante los cuales se resuelven regularmente los conflictos del trabajo, que los hay jurídicos y de intereses, aunque es difícil deslindar claramente uno de los otros."⁽⁴⁾

Según el Lic. Mario López Larrave el "Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales, que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos). Así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos."⁽⁵⁾

Luigi De Litala, conceptúa esta disciplina por una parte como "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regulan la actividad del juez y de las partes en todos los procedi-

(3) Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México, 1955 ps. 18-20

(4) Ernesto Krottoschin, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Vol. III Editorial Roque Depalma, Buenos Aires, 1955 p.925

(5) Mario López Larrave, introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco. Reproducción USAC. Guatemala, 1957 p.35.

mientos concernientes a la materia del trabajo." Y por otra parte: "Como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución las controversias colectivas y de toda controversia referente a normas sustantivas del trabajo."⁽⁶⁾

b) Su origen en Guatemala:

El proceso de la Revolución de Octubre de 1944, trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales, cuya sensibilidad social hizo que se llegara a comprender y considerar la necesidad de implantar un sistema en el que el interés privado de biera ceder ante el interés colectivo. De tal forma que la Asamblea Constituyente convocada para tal efecto, emitió la Constitución del año de 1945 entre cuyas disposiciones sobresale el capítulo de las Garantías Sociales, y que reglamentara ampliamente todos los problemas derivados de las relaciones entre capital y trabajo, sobresaliendo entre lo relativo al Derecho de Sindicalización libre, la reglamentación de la Huelga y el Paro etc...; siendo ésta la primera Constitución nuestra que hace mención al Derecho Colectivo del Trabajo, y en base a dichos preceptos constitucionales, el 8 de febrero de 1955 se promulga el Decreto 330 del Congreso de la República el cual contiene el Primer Código de Trabajo de Guatemala, que entró en vigor el 1ro. de mayo de 1947; constituyendo ésta la más importante reglamentación jurídica que se dio en nuestro país a partir de la promulgación de la Constitución.

c) Caracteres del Proceso:

La estructura del procedimiento establecida en la legislación guatemalteca rebase el esquema de procedimientos tradicionales, encontrándose las siguientes notas — características o distintivas:

1) Amplios poderes directores y de investigación:

El juez puede recabar todos los medios de prueba que considere necesarios, así como producir pruebas con la ayuda de alguna institución — estatal, cooperando de esta manera con el problema de la carga de la prueba.

2) Carencia de mayores formalismos y sencillez:

El Derecho Laboral y Procesal Laboral tratan de ser lo más sencillo posible y fuera de mayores formalismos, para que los trabajadores estén — en capacidad de entender todos los preceptos y así poder hacer uso del mismo.

3) El Proceso Colectivo de Trabajo es el mejor y más caracterizado exponente del Derecho Laboral: Porque contiene agilidad en su funciona—

(6) Luigui De Litala, Derecho Procesal del Trabajo, Vol. I, Bosh y Cía. Edit. Buenos Aires 1949, p.25

miento; efectividad y eficacia en la tutelaridad; inconcluso y dinámico tendiente a desarrollarse para la obtención de mejoras para el trabajador.

- 4) Es extensivo en sus efectos sobre los contratos individuales y colectivos de trabajo, porque las conquistas obtenidas mediante un proceso económico, también favorecen a los laborantes actuales (aunque no apoyaran el movimiento) y futuros de la misma empresa.
- 5) Es inquisitivo: Porque para darle una solución equitativa a un conflicto profundiza en el esclarecimiento de los hechos y circunstancias, disponiendo de oficio la adquisición de pruebas y la práctica de cualquier diligencia.
- 6) Intervienen además de las partes directamente interesadas, personas que amplían el ámbito subjetivo personal procesal, tal el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que rinde dictamen técnico-económico al requerirlo el Tribunal, las delegaciones de los contendientes, la Inspección de Trabajo practicando recuentos.
- 7) La institución de la Conciliación no es de mero trámite, sino una instancia forzosa, que cobra su mayor relevancia como dispositivo legal específico de solucionar los conflictos colectivos pacíficamente.
- 8) Obligación de Dirección profesional: Al comparecer ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje las partes deben estar asesoradas por Abogado, lo que no es forzoso sino optativo en el proceso individual. Dicha asesoría debe exigirse en todas las etapas y gestiones escritas o verbales del proceso económico y no como algunos sostienen, de que solo es necesaria para la comparecencia personal que convoca el Tribunal.
- 9) Severidad en la fatalidad de términos: Sobre todo en la circunstancia de Conciliación, cuyo período no debe excederse de quince días, en donde vencido este término sin solucionarse el conflicto termina la intervención del Tribunal.
- 10) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje disponen de más discrecionalidad para recomendar y decidir respectivamente en los asuntos que conocen, que los jueces en los procesos individuales, porque éstos deben observar el principio de congruencia, ya que son jueces de derecho, mientras que aquellos deciden según su leal saber y entender, y hasta pueden resolver extra petita, es decir priva el principio de incongruencia.

- 11) En el proceso colectivo y en las fases o períodos de conciliación y Arbitraje, en primera instancia es un órgano tripartito y de equidad, porque lo preside el Juez como representante estatal, integrándolo también los vocales obrero patronales; pero también es unipersonal y de derecho antes de integrar el Tribunal de Conciliación o fracasar la conciliación.

d) Finalidad del Proceso:

Para la mayoría de tratadistas el fin primordial del Proceso Colectivo del Trabajo es la realización de justicia llamada por autores más modernos "Justicia Social," a la cual se ha de llegar a través de un proceso, ya sea en la vía conciliatoria, o por medio de un proceso contencioso.

En este orden de ideas debemos aclarar que la clasificación de los conflictos colectivos ha provocado mucha discusión, sin que los autores hayan llegado a un acuerdo, especialmente en lo relativo a determinar su índole de individuales, colectivos, jurídicos y económicos. A este particular debemos decir que en realidad resulta difícil establecer una diferencia absoluta en los tipos de conflictos de trabajo, ya que en todos encontramos características de juridicidad, economía, individualidad colectiva, en razón de que el Derecho de Trabajo es un estatuto social y económico. Sin embargo, se está generalizando la opinión de que los conflictos individuales son esencialmente jurídicos y los colectivos de carácter económico.

De esta forma encontramos que las controversias colectivas que se planteen ante los órganos correspondientes, tienden a afectar a todas las personas que se encuentran dentro de esta categoría, aún siendo ajenas al proceso.

Estas pretensiones, al promoverse, tienden a la solución de los conflictos que suelen traducirse en la elaboración de reglas que modifican las condiciones de trabajo existentes o bien en lograr mejoras a la situación de los trabajadores por medio de la sentencia colectiva. A diferencia del Proceso Judicial, el Proceso Colectivo de Carácter Económico o Social, basa sus pretensiones en el logro de normas o reglamentos que otorguen nuevas o mejores condiciones de trabajo, que vengan a beneficiar a la clase trabajadora, beneficiando a toda una categoría profesional, incluso a quienes siendo ajenos al proceso pertenecen a la categoría aludida, siendo la finalidad principal del proceso.

Según el profesor Cabanellas "El Conflicto Colectivo de Trabajo, alcanza a un grupo de trabajadores y a uno o varios patrones, y se refiere a intereses generales del grupo..." Continúa diciendo: "Son conflictos colectivos de trabajo los que pueden conducir a una huelga o paro patronal."⁽⁷⁾

Conflictos Colectivos, dice Krottošchin, "Son aquellos que surgen entre gru-

(7) Guillermo Cabanellas, *Tratado de Derecho Laboral*, Ediciones El Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1,949 ps.550-2

pos organizados como tales (asociaciones profesionales, en primera línea); por lo menos una asociación obrera (en nombre propio y no sólo como representante de un socio) o un grupo obrero organizado ad-hoc debe ser parte del conflicto." (8)

Opina el Lic. López Larrave que "La diferencia entre conflictos individuales y colectivos, está en el objeto perseguido y, por consiguiente, que en los primeros — hay intereses concretos y determinados de los litigantes; en los colectivos los intereses son abstractos e indeterminados; se encaminan a obtener nuevas conquistas o mejoras ya logradas; en consecuencia, la controversia es económica social, y obliga eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a dicha contienda." (9) Nuestro actual Código de Trabajo, en sus incisos a) y b) del artículo 292 admite la existencia de conflictos individuales y colectivos jurídicos; así como de los colectivos de carácter económico social, que son los que en doctrina también se llaman "de intereses."

(8) Op. cit. *Instituciones del Derecho de Trabajo*, Tomo II Editorial Roque Depalma, Buenos Aires, 1,947, p.36

(9) Op. cit. (Introducción) ps.46 y 47

SOLUCION DE DIFERENCIAS PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO

a) Arreglo Directo

1. Generalidades del Arreglo Directo

Es el supuesto que todos los conflictos laborales de cualquier naturaleza, pero especialmente aquellos conflictos colectivos de carácter económico social, como los conflictos susceptibles de provocar una huelga o paro, pueden y deben de resolverse entre patronos y trabajadores, ya que son ellos los que mejor conocen las causas que motivan dichas controversias.

Este procedimiento tiene como fin primordial economizar gastos y energías, eliminando fricciones y hostilidades entre las partes. Sin embargo, este procedimiento no es más que un ideal, ya que lamentablemente en los países en donde las organizaciones de trabajadores no son lo suficientemente fuertes, fracasan sus movimientos y con ello la finalidad perseguida, o sea una reivindicación económico-social.

Guatemala, al igual que otras legislaciones como la Costarricense, regulan el arreglo directo como optativo para la clase trabajadora para resolver sus controversias; en efecto, el artículo 497 del Código de Trabajo de este último país, dice: "Patrones y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos Consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o representante no podrán negarse a recibirlos, a la mayor brevedad posible."

Lo importante de la institución del Arreglo Directo, y así lo toma nuestra legislación laboral, es que por su medio pueden resolverse las diferencias que surjan entre empleadores y trabajadores; de tal manera que se encuentra previsto la forma de organizarse los trabajadores constituyéndose en Consejos o Comités Ad-hoc o Permanentes en cada lugar de trabajo compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear sus quejas o solicitudes; procedimiento que desafortunadamente no ha solucionado muchos conflictos planteados.

2. Origen del Arreglo Directo en nuestra legislación:

Encontramos que el Código de Trabajo de 1,947, Decreto 330 del Congreso de la República, establecía en su artículo 374, que "Patrones y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias, por medio del *arreglo directo*, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir Consejos o Comités Ad-hoc o permanentes en cada lugar de traba-

jo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o representantes de éstos, verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad posible."

Nuestra Constitución de 1,956, en su artículo 116 establecía: "Que las leyes que regulan las relaciones entre capital y trabajo, son esencialmente conciliatorias, y atenderán a los factores económicos y sociales pertinentes", atribuyéndole al Derecho de Trabajo un carácter Conciliatorio.

En la doctrina y en algunas legislaciones como la Argentina, tanto el arreglo directo como el procedimiento conciliatorio se pretende se tramiten extrajudicialmente. En nuestro país no obstante el tiempo transcurrido desde el establecimiento del Código de Trabajo, permanecen muchas de sus normas inalterables de su regulación original, hasta el actual Código de Trabajo. Este último Código citado, en su artículo 374 establece que "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera — otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no pueden negarse a recibirlos, a la mayor brevedad posible." El Decreto 570 emitido en febrero de 1,956 modificó el artículo 278 del Código de Trabajo, en el sentido de que los arreglos directos y conciliatorios suscritos ante la Inspección General de Trabajo, siendo aprobados por el titular de la misma, tienen carácter de cosa juzgada; disposición reformada por el actual Código de Trabajo, que reconoce a tales arreglos el carácter de título ejecutivo, según el artículo 375 del mismo Código en mención.

El Proyecto del Código Procesal del Trabajo, publicado en la Revista del Trabajo, Volumen III de 1,980, no hace ninguna innovación al arreglo directo, limitándose a regular normas ya existentes en una forma más ordenada.

3. Requisitos del Arreglo Directo

Los artículos 374 y 376 del actual Código de Trabajo establecen los requisitos que la ley exige para que las partes puedan arreglar sus controversias directamente; encontramos así:

- a) Los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad-hoc o permanentes, en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros quienes deberán tener pleno conocimiento de las causas que originan el conflicto, y deberán hacerlas del conocimiento del patrono en forma verbal o escrita y el

patrono tiene obligación de recibirlos en la mayor brevedad posible siempre que los trabajadores se dirijan en forma respetuosa.

- b) Los miembros del Comité Ad-hoc deberán dar aviso de su formación dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento a la Inspección General de Trabajo, mediante nota suscrita por cada uno de sus miembros.
- c) Si de las negociaciones las partes llegan a un acuerdo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo, dentro de las VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES, y
- d) Tanto los trabajadores como patronos velarán porque se cumplan sus negociaciones; así como también la Inspección General de Trabajo cuidará por que dichos acuerdos no contraríen dichas disposiciones legales que protegen a los trabajadores y patronos siendo sancionada la parte que no cumpla con lo acordado.

4. Substanciación del Arreglo Directo

Planteado a los patronos o representantes de éstos las quejas o solicitudes por parte de los trabajadores, las partes (patronos y trabajadores) tienen frente a sí distintos caminos para llegar a una solución. Tratándose de un conflicto colectivo presentado por una coalición de trabajadores y no por un sindicato, nuestra ley señala como primer paso el Arreglo Directo, el cual tiene como fin primordial el dirimir el conflicto sin la intervención del órgano privativo jurisdiccional, o bien con la participación de amigables componedores.

Fundados en el carácter conciliatorio del Derecho de Trabajo, se ha creado esta etapa para buscar un entendimiento rápido entre las partes, y con ello evitar una pérdida de tiempo y un desequilibrio en el centro de producción y en la producción misma, que pueda tener efectos en la economía del país.

Peticiones justas por parte de los trabajadores y sensibilidad social por parte de los patronos daría como consecuencia la finalización del conflicto planteado, suscribiéndose acta de lo acordado, cuya copia es enviada a la Inspección General de Trabajo, para garantizar su ejecución, Nuestro actual Código de Trabajo, en su artículo 375, habla de copia auténtica, pero en la práctica se entiende y es la acepción correcta un acta original firmada por las partes sin intervención notarial.

El no cumplimiento de lo convenido por alguna de las partes de conformidad con el artículo 375 del Código en mención, será sancionado con multa.

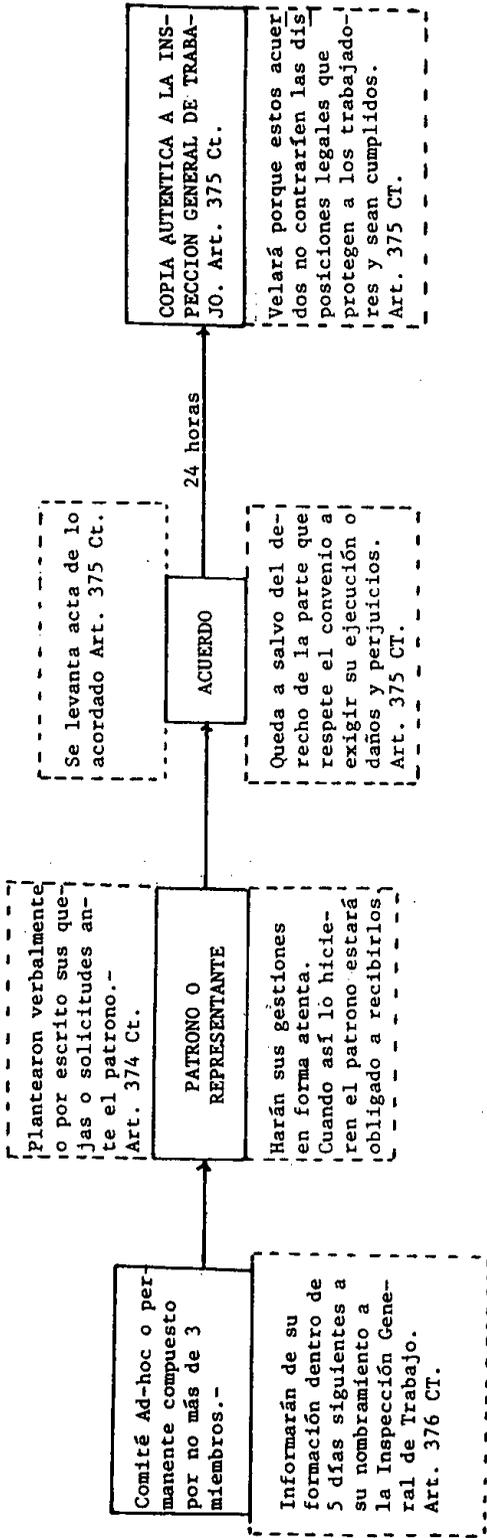
Debemos observar que el Arreglo Directo se lleva a cabo a petición de una coalición o comité Ad-hoc, sin participación de sindicato alguno. Si se llega a un arreglo se obtiene convenio, si no hay convenio se sigue la vía jurisdiccional.

5. Efectos del Arreglo Directo:

Entre los principales efectos encontramos:

- a) Poner fin a las controversias entre patronos y trabajadores sin intervención de los órganos jurisdiccionales; logrando con ello hacer efectivo el carácter conciliatorio que informa al Derecho de Trabajo, así como el principio de celeridad procesal, ya que evita una controversia prolongada.
- b) El incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes, da derecho a la otra parte para pedir la ejecución judicialmente, así como el pago de una MULTA de diez a veinte quetzales, si se tratare de trabajadores, y de cien a doscientos quetzales si fuere el caso de patronos, la cual puede ponerse de oficio o por denuncia cuando se trata de falta de trabajo.
- c) Cuando los convenios favorecen a la mayoría de trabajadores de la misma empresa, sus estipulaciones se incorporan a los contratos de trabajo individuales y colectivos vigentes.

ARREGLO DIRECTO



b) Vía Directa:

1. Generalidades de la Vía Directa:

Se pretende que a través de la vía directa, las partes ubicadas en una posición de mutuo razonamiento, eviten pérdidas de tiempo en una discusión prolongada que pueda tener alcances insospechados al seguir y agotar la vía jurisdiccional o bien caer en los medios de presión que obligatoriamente desajustan las relaciones de la — producción.

2. Requisitos de la Vía Directa:

Nuestra legislación laboral establece la vía directa obligatoria para que un sindicato pueda negociar y discutir un Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo. El artículo 51 del Código relacionado establece: "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 que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores".

Los requisitos serán:

- a) Los trabajadores o patronos deberán estar debidamente representados de conformidad con la ley.
- b) Los trabajadores reunidos en Asamblea General decidirán plantear el conflicto, siendo el Comité Ejecutivo o tres de sus miembros sus representantes legales.
- c) Si transcurridos TREINTA DIAS desde que se presentó la solicitud a la otra parte, no se ha llegado a ningún acuerdo, cualquiera de las partes puede acudir a los órganos jurisdiccionales planteando el conflicto colectivo correspondiente.

3. Trámite de la Vía Directa:

La legislación laboral guatemalteca no tiene un procedimiento determinado — en lo que a la forma de discutir el Proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo se refiere, por lo que queda al criterio de las formas en que el mismo se negociará.

Si de las negociaciones en la vía directa se llega a un resultado satisfactorio para las partes, la única formalidad es suscribir el documento que contiene el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en TRIPLICADO, siendo uno para cada parte y otro para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; limitándose éste, a hacer las

recomendaciones pertinentes para que se enmienden aquellas normas que impliquen — renuncia, tergiversación o disminución de los derechos de ambas partes, especialmente del trabajador.

Si las partes no acatan tales recomendaciones y se mantienen las normas señaladas como defectuosas, éstas son nulas ipso-jure, de conformidad con el artículo — 12 del Código de Trabajo y artículo 53 del Estatuto Fundamental de Gobierno.

Al no prosperar las discusiones del proyecto, cualquiera de los representantes sindicales, hará llegar al respectivo Juez de Trabajo, el memorial de demanda y proyecto del Pacto Colectivo, para que resuelva notificando al patrono, trabajadores o sindicatos emplazados.

4. Efectos de la Vía Directa:

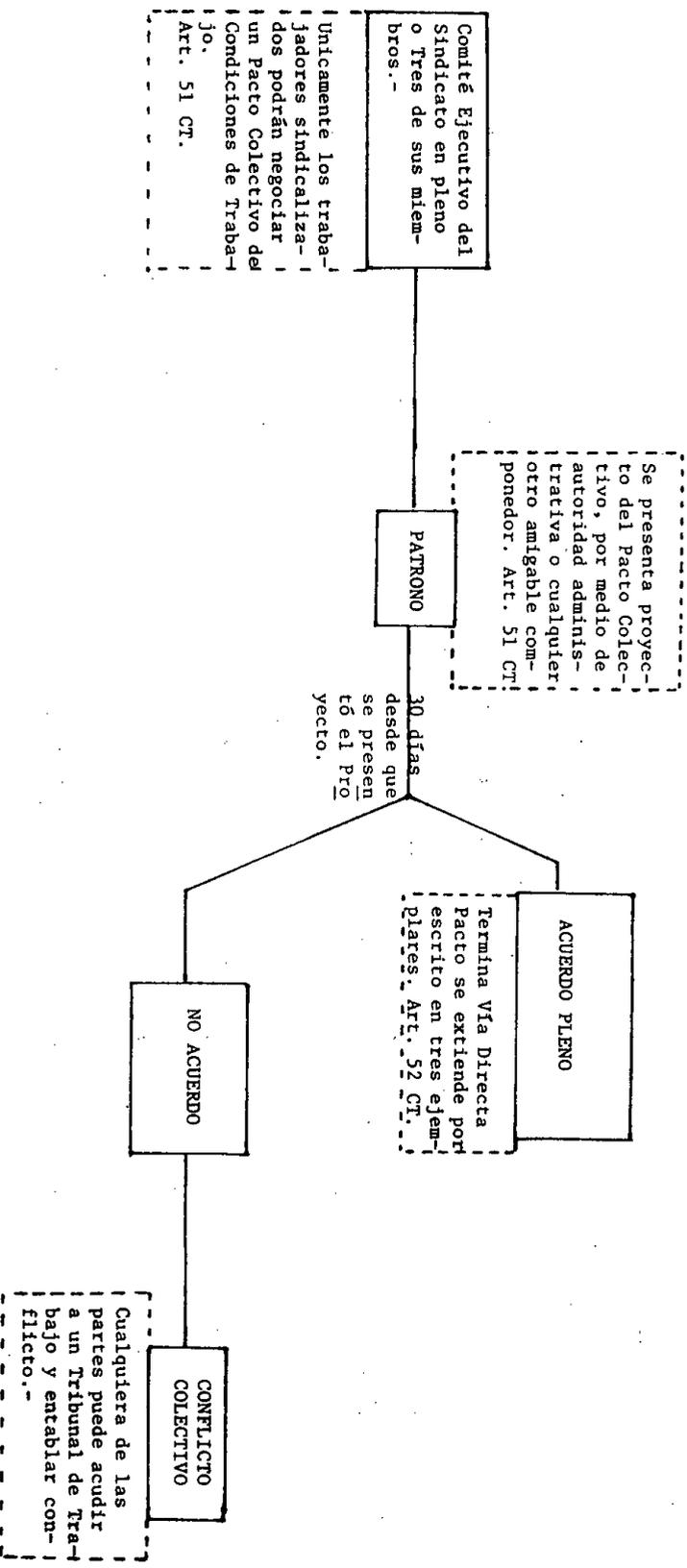
- a) Pone fin a las diferencias entre patronos y trabajadores evitando un conflicto que implique desequilibrio en un centro de producción y a la economía del país inclusive, mediante la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- b) Que entre a regir el Pacto Colectivo negociado en cualquier momento posterior a su recibimiento por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- c) Permite a cualquiera de las partes acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para plantear el conflicto colectivo correspondiente cuando no se ha llegado a un acuerdo pleno sobre las estipulaciones del pacto y han transcurrido TREINTA DIAS desde su presentación.

El proyecto del Código de Trabajo relacionado, en lo relativo a la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; regula en su artículo 186, que podrán negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, un convenio de aplicación general o cualquiera otra cuestión de carácter general capaz de producir huelga o paro, la organización de los trabajadores, empleadores, sindicato o coalición, que esté integrada por lo menos con el veinticinco por ciento de los trabajadores de una empresa.

A este respecto debemos hacer notar que el actual Código de Trabajo en su artículo 51 limita la negociación de un Pacto Colectivo, al establecer que únicamente un sindicato de trabajadores puede negociar el mismo; de donde consideramos que la reforma que el proyecto regula para la tramitación de un pacto es acertada, pues permite a los trabajadores negociar un pacto y mejorar con ello sus condiciones de trabajo, sin que para ello se vean obligados a constituir un sindicato.

Esta es la innovación más importante que el proyecto hace con respecto a la vía directa, y que nos permitimos mencionar, pues sus demás normas son una reproducción de las contenidas en el Código de Trabajo, estimando necesario referirse a su análisis por la naturaleza de este trabajo.

VIA DIRECTA



TITULO III

DE LA DEMANDA COLECTIVA

a) Requisitos de la demanda colectiva

En este apartado trataremos de enfocar de una manera práctica los requisitos mínimos que una demanda colectiva o primera solicitud debe tener, a efecto de que los tribunales de trabajo no se vean obligados a mandar a subsanar las mismas atrasando el trámite del conflicto y se vean amenazados los intereses de las partes por vicios o ambigüedades en el planteamiento.

Los principales requisitos que consideramos que debe contener una demanda colectiva o primera solicitud, los dividimos en tres:

1. PARTE INTRODUCTIVA

- a) Designación del Tribunal de Trabajo al que se dirige y Zona económica a la que pertenece.
- b) Nombres y Apellidos de los Delegados de un consejo o Comité Ad-hoc o Permanente, o bien de los representantes del Sindicato, con sus respectivos datos de identificación personal.
- c) Acreditar personería con que actúan.
- d) Postulación.
- e) Señalar lugar para recibir notificaciones.
- f) Nombre de la persona individual o jurídica a la que emplazan.
- g) Lugar para notificar a la parte emplazada.

Debemos recordar que aunque en el memorial de demanda o primera solicitud se designe específicamente un Tribunal de Trabajo, éste únicamente procederá a recibir y dictar resolución de trámite o primera resolución, pues inmediatamente de notificada la misma, el tribunal de trabajo remitirá el expediente a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, en observancia del Acuerdo Presidencial de dicha Corte de fecha 26 de mayo de 1952, para que la misma designe que Tribunal conocerá en definitiva de dicho proceso, evitando con esta medida la concentración de procesos colectivos en un Tribunal. Dicho Acuerdo dice así:

Guatemala, 26 de mayo de 1952

El Presidente el Organismo Judicial con vista de lo solicitado por la Magistratura de Coordinación de Trabajo y con apoyo en el artículo 4o. inciso k) de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial,

ACUERDA:

1o. *Todo conflicto colectivo de trabajo* que se presente en lo sucesivo ante los Tribunales privativos de Trabajo de la *Primera Zona Económica*, será inmediatamente elevado a esta Presidencia para que designe al Juez que debe conocer de él.

2o. La distribución se hará en rigurosa forma rotativa, atendiéndose para el orden de distribución a la fecha de su recibo.

3o. La distribución que se haga no prejuzga sobre cuestiones de competencia que después pudieran plantearse.

4o. En caso de excusa, recusación o impedimento del Juez designado, el asunto se elevará a este despacho para nueva distribución, tomándose en cuenta la separación de aquel para compensarla en el reparto subsiguiente.

Comuníquese.

Arturo Herbruger

Arturo Fernández C.

De conformidad con el Acuerdo 26-84 de la Corte Suprema de Justicia, se dio competencia a los Juzgados de Primera Instancia Departamental en donde no funcionan Juzgados de Trabajo y Previsión Social específicos, estableciendo para el efecto la jurisdicción de los Juzgados y las Salas Económicas de conformidad con el siguiente organigrama.

PRESIDENTE DEL ORGANISMO JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE LA CORTE DE TRABAJO

SALA PRIMERA

SALA SEGUNDA

Zona Económica No. 1
Guatemala
3o. De Trabajo
4o. De Trabajo
El Progreso
Suchitepéquez

Zona Económica No. 2
Escuintla
Juzgado de Trabajo
y Previsión Social

Zona Económica No. 1
Guatemala:
1o. De Trabajo
2o. De Trabajo
Santa Rosa
2o. de la. Instancia
Chimaltenango
Juzgado de la. Instancia

Zona Económica No. 3
Suchitepéquez
2o. de la. Instancia
Retalhuleu
Juzgado la. Instancia

Zona Económica No. 4
Quetzaltenango
San Marcos
Totonicapán
Conocen Juzgados
2o. de 1a. Instancia

Zona Económica No. 5
Alta Verapaz
Baja Verapaz
Juzgado de la. Instancia

Zona Económica No. 6
Izabal
Chiquimula
Zacapa
Conocen Juzgados
2o. de la. Instancia

Zona Económica No. 7
Jalapa
Jutiapa
Juzgado de la. Instancia

Zona Económica No. 9
Petén
Juzgado de la. Instancia

Zona Económicas No. 8
Quiché
Selecú
Juzgado de la. Instancia

Zona Económica No. 10
Huehuetenango
Juzgado 2o. la. Instancia



La justificación de personería es uno de los vicios más comunes que se observan en estos procedimientos, debido a que la mayoría de las veces la parte trabajadora no acredita debidamente su representación. De tal forma encontramos que el artículo 323 del Código de Trabajo establece en relación a la representación, que las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por medio de representante legal y que éstos deberán acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

La personería se acreditará así:

- a) Los delegados de una Coalición: Con el acta o documento original levantado en la Asamblea General donde conste su nombramiento o delegación.
- b) Los representantes Sindicales: Con certificación extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo, donde consta la personería jurídica del Sindicato, y la calidad de miembros del Comité Ejecutivo del mismo; asimismo con certificación del acta de la Asamblea General en la que conste la decisión de plantear el conflicto colectivo y su designación como representantes así como sus facultades.
- c) Las personas jurídicas: Por medio de su representante legal quienes acreditarán su calidad por medio de acta notarial de su nombramiento.

2. PARTE EXPOSITIVA:

- a) Motivos que dieron origen al conflicto, haciendo resumen cronológico de los mismos.
- b) Indicar que se agotó la Vía Directa en su caso.
- c) Que se acompaña en duplicado el Pliego de Peticiones o proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

3. OFRECIMIENTO DE MEDIOS DE PRUEBA:

Hemos encontrado que en la mayoría de casos no se aportan medios de prueba, sin embargo en otros se ofrecen algunos como:

- a) DOCUMENTOS:
 - 1. Certificación extendida por la Dirección General de Trabajo donde consta la Personalidad Jurídica del Sindicato;
 - 2. Certificación extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo donde consta la inscripción del Comité Ejecutivo actual.
 - 3. Fotocopia de Adjudicación de denuncia del Pacto Colectivo.
 - 4. Certificación del Acta de Asamblea General de Trabajadores donde conste la decisión de plantear el conflicto, el nombramiento de sus representantes y sus facultades.

5. Dictamen Económico — Contable de la Empresa.
6. Libros de salarios y planillas.
7. Estados de pérdidas y ganancias.
8. Declaración del Impuesto sobre la Renta de la Empresa.
9. Otros que a juicio del Asesor sean indispensables.

4. PARTE PETITORIA

De Trámite:

- a) Se ordene la formación del expediente respectivo.
- b) Se reconozca la personería con que se actúa.
- c) Se tenga por señalado el lugar para recibir notificaciones.
- d) Postulación.
- e) Se tenga por planteado el Conflicto Colectivo por ... contra ...
- f) Se hagan las prevenciones de ley.
- g) Se tenga por señalado el lugar para notificar a la parte emplazada.
- h) Se proceda a integrar el Tribunal de Conciliación.
- i) Se eleve oportunamente el expediente a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia.
- j) Oportunamente se plantearán las peticiones de fondo.
- k) Número de copias.
- l) Lugar, fecha y firma.

En cuanto al Fundamento de Derecho no es requisito exigible en el procedimiento laboral, razón por la cual estimamos que quienes lo señalaran, lo hagan en forma correcta evitando únicamente la transcripción de normas en forma legal.

b) REQUISITOS DEL PLIEGO DE PETICIONES

El pliego de peticiones debe contener básicamente los siguientes requisitos:

- a) En qué consisten las peticiones.
- b) Contra quién o quiénes se dirige.
- c) Cuáles son sus quejas.
- d) El número de trabajadores o patronos que apoyan el movimiento según sea el caso.

- e) Dirección exacta de los lugares de trabajo en donde han surgido las controversias.
- f) La cantidad de trabajadores que prestan sus servicios en estos lugares de trabajo.
- g) Nombre y apellidos de los delegados.
- h) Lugar y fecha.
- i) Firmas.

1. EJEMPLO DE ACTA SUSCRITA POR LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD CON EL OBJETO DE COALIGARSE Y DIRIGIR AL PATRONO UN PLIEGO DE PETICIONES

En ciudad de Guatemala, el veinticinco de enero de mil novecientos ochenta y cinco, nos hemos reunido los que suscriben esta acta, en la dieciocho calle veinte guión doce de la zona uno de esta ciudad, los trabajadores de Carpintería El Martillito, entre los que figuramos: Sabina Lucía Soto, de veinticuatro años, soltera, despachadora, Arturo Soto Larios, de cuarenta años, soltero, Hilda Rivera Díaz, de veintinueve años, soltera, despachadora, Arturo Mexicanos, de treinta y un años, carpintero, Luis Ruano Valle de treinta y cinco años, ayudante de operaciones, Arturo Mexicanos (único apellido) de cuarenta años, carpintero, Demetrio Gómez Juárez, de veinticinco años, pintor, Bernardo Pérez Durán, de treinta y dos años, operador de máquinas, Fernando Hernández Velásquez, de cuarenta años, cortador, Gilberto Durán Batres, de veinticinco años, carpintero, Diego Fernández Hernández, de treinticuatro años, carpintero, Augusto Noj Baj, de treinticinco años, cortador, Estuardo Gómez Pérez, de treinta años, carpintero, Manuel Osorio (único apellido) de treinta años, cortador, Julio Leyva Pérez, de treinta y un años, carpintero, Benito Morales Díaz, de veintiocho años, carpintero, Mateo Valle Godín, de veintisiete años, soldador, Víctor Diéguez López, de veintiseis años, pintor, Jaime Santos Linso, de treinta y dos años, cortador, Renato Villalta Lig, de veintiseis años, carpintero, Jaime Jiménez Juárez, de veintiocho años, medidor, Sergio Villalobos Pérez de veintinueve años, cortador, Estuardo Coronado López, de veintisiete años, cortador, Rodrigo Delgado Vertís, de cuarenta años, pintor, Alejandro Aguirre Turcios, de veintiseis años, carpintero, Juan Carlos Díaz Loro, de treintitrés años, tapicero, todos somos casados, guatemaltecos, con domicilio en este departamento y vecinos de este municipio, nos hemos reunido el día de hoy con el propósito de discutir las condiciones de carácter económico que deben prevalecer en la empresa para la cual laboramos, por lo que se procede de la siguiente manera: — — — — —

PRIMERO: Se elige un director de debate y una secretaria accidental, habiendo recaído dicha elección en los compañeros Gilberto Durán Batres e Hilda Rivera Díaz respectivamente. — — — — —

SEGUNDO: Toma la palabra el compañero Luis Ruano Valle, quien hace ver la situación por la que se encuentra atravesando la entidad, debiéndose pedir a la misma se garanticen las condiciones de trabajo o se otorguen prestaciones que ayuden a so-

brevivir decentemente por lo que consideran necesario la formación de un Comité Ad-hoc y la elaboración de un pliego de peticiones que se presente a la entidad. — — —

TERCERO: Por unanimidad se aprobó la moción presentada, procediéndose inmediatamente a la elección de los tres compañeros que deberán fungir como delegados de esta coalición de trabajadores, para efecto de negociar el Pliego de Peticiones. — — —

CUARTO: Procediéndose a la elección en forma secreta por papeleta y un voto para cada uno de los comparecientes, habiendo salido electos por mayoría absoluta los compañeros Carlos Ramírez Zea, Luis Antonio Díaz Lou y Rubén López Rivas a quienes se les confiere la representación de esta coalición de trabajadores, así como las facultades siguientes: a) Se les otorga poder amplio y suficiente para negociar y discutir el pliego de peticiones que se elaborará, con facultades expresas para que puedan aceptar, modificar o adicionar con facultades Ad-referendum para firmar cualquier convenio o acuerdo. Es decir, que necesitan previo a firmar cualquier acuerdo o convenio la aprobación de la Asamblea General de Trabajadores. b) Asimismo se acordó que las facultades que se les otorgan anteriormente las podrán ejercitar ante las autoridades administrativas de trabajo en el caso de ser necesario; c) Los representantes quedan facultados para que planteen a la entidad en la vía que consideren oportuna el siguiente pliego de peticiones: — — — — —

I.- Para los efectos del siguiente convenio la entidad Carpintería El Martillito, es la persona jurídica denominada Carpintería El Martillito que en adelante se denominará simplemente entidad. — — — — —

II.- Guárdese debidamente consideración y respeto. — — — — —

III.- Período de vacaciones de TREINTA días hábiles remunerados de conformidad con los artículos 130 y 131 del Código de Trabajo. — — — — —

IV.- En caso de matrimonio la entidad concederá seis días de permiso con goce de salario, en el entendido de que se tratan de días hábiles. — — — — —

V.- En caso de muerte del cónyuge, padres o hijos del trabajador la entidad otorgará una ayuda económica de trescientos quetzales, para gastos de funeral. — — — — —

VI.- Se establecerá indemnización universal. — — — — —

VII.- La entidad se compromete a entregar a cada empleado tres uniformes nuevos confeccionados de conformidad con las condiciones de trabajo de cada uno de los empleados. — — — — —

VIII.- La entidad otorgará un aumento de salario del cien por ciento que comenzará a regir a partir del tercer día de haber entrado en vigencia el convenio. — — — — —

IX.- La entidad proporcionará servicios de clínica dental, enfermedades comunes y embarazo para los empleados y sus familias. — — — — —

X.- Se establecerá un régimen escalafonario de conformidad con la capacidad con la capacidad y tiempo de servicio de cada uno de los trabajadores. — — — — —

XI.- El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de UN AÑO, a partir de la fecha en que el mismo entre en vigencia. — — — — —

XII.- Para la negociación de un nuevo convenio cualquiera de las partes podrá denunciarlo con TREINTA días de anticipación a su vencimiento. — — — — —

XIII.- El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado por la Inspección General de Trabajo. — — — — —

QUINTO: La Asamblea General hace constar que el lugar de trabajo donde se a ori-

ginado el conflicto es la planta central de la misma, situada en la doce avenida quince guión veintitrés de la zona ocho de esta ciudad, que el presente pliego de peticiones va dirigido al señor José Daniel Herrera Ramos, gerente de Carpintería El Martillito; que las quejas que motivan el presente conflicto son las contenidas en el pliego de peticiones, que el número de trabajadores que laboramos en la entidad somos treinta y dos y que veinticinco de ellos apoyamos el pliego de peticiones. — — — — —

SEXTO: Leído íntegramente lo escrito a los comparecientes a solicitud de ellos por la Secretaría accidental anteriormente mencionada, lo ratifican, aceptan y firman, dándose por terminada la presente acta en el mismo lugar y fecha de su inicio siendo las catorce horas con treinta minutos. - - - - -

(firmas).

c) EJEMPLO DE DEMANDA COLECTIVA PRESENTADA POR UN COMITE AD-HOC NEGOCIANDO UN PLIEGO DE PETICIONES.

SEÑOR JUEZ PRIMERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA: — — — — —

Carlos Ramírez Zea, de veintiocho años, Luis Antonio Díaz Lou, de veintinueve años y Rubén López Rivas, de treinta y dos años, todos guatemaltecos, casados, carpinteros de este domicilio y vecindad, actuando bajo la Dirección y Procuración de la Abogado Ana Lucrecia Doliagaray Quintero, señalamos lugar para recibir notificaciones la sexta calle "A" treinta y uno guión dieciocho de la zona once de esta ciudad, respetuosamente comparecemos en nuestra calidad de Delegados de los trabajadores de la empresa "CARPINTERIA EL MARTILLITO", propiedad del señor José Daniel Herrera Ramos, con el objeto de plantear CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL, la cual puede ser notificada en la doce avenida quince guión veintitres de la zona ocho de esta ciudad en base a los siguientes: — — — — —

HECHOS

I. Los trabajadores de la Carpintería El Martillito, en Asamblea General, tomaron la decisión de constituir una COALICION DE TRABAJADORES con el objeto de plantear, negociar y suscribir un Pliego de Peticiones con el señor José Daniel Herrera Ramos. — — — — —

II. Por unanimidad de los trabajadores coaligados se delegó su representación en los comparecientes, aprobando el Pliego de Peticiones, para presentar al propietario de la empresa anteriormente referida, lo cual probamos con el Acta levantada en la sesión de la Asamblea General para tal efecto, la cual acompañamos a este memorial. — —

III. Manifestamos que el Pliego de Peticiones aprobado por los trabajadores coaligados, contienen peticiones que se formularon a la parte empleadora, las quejas que dieron origen al conflicto, las cuales surgieron en las instalaciones de la empresa emplazada anteriormente señalada, el cual acompañamos EN DUPLICADO al presente memorial. — — — — —

IV. Han transcurrido más de treinta días desde que los trabajadores coaligados de la entidad relacionada presentaron al señor Herrera Ramos la solicitud para la negocia-

ción del Pliego de Peticiones, sin que hasta la fecha se haya llegado a un acuerdo, por lo que nos vemos obligados a plantear el presente conflicto. — — — — —

OFRECIMIENTO DE MEDIOS DE PRUEBA

1. Certificación extendida por la Inspección General de Trabajo donde consta la formación del Comité Ad-hoc, el nombramiento de los delegados de los Trabajadores y sus facultades. — — — — —
2. Certificación del Acta de Asamblea General donde consta la decisión de los trabajadores de plantear el conflicto, así como nombrar a sus representantes y sus facultades. — — — — —
3. Certificación del Acta No. 7 donde consta la entrega del Pliego de Peticiones al señor José Daniel Herrera Ramos propietario de la Carpintería El Martillito, por parte de los trabajadores con fecha once de noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro. — — — — —
4. Dictamen económico contable de la empresa. — — — — —
5. Libros de salarios y planillas. — — — — —

Por lo anteriormente expuesto al señor Juez respetuosamente formulamos la siguiente:

P E T I C I O N

- DE TRAMITE: — — — — —
- a) Con base en el presente memorial y documentos adjuntos se inicie la formación del expediente respectivo. — — — — —
 - b) Con base en los documentos acompañados se reconozca la personería con que actuamos. — — — — —
 - c) Se tenga por señalado el lugar para recibir notificaciones. — — — — —
 - d) Se tenga por conferida la asesoría, dirección y procuración a la Abogado propuesta. — — — — —
 - e) Se tenga por planteado el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social por los trabajadores coaligados, contra el señor Daniel Herrera Ramos propietario de la empresa Carpintería El Martillito. — — — — —
 - f) Se hagan las prevenciones de ley para que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra o impedirle el ejercicio de sus derechos. — — — — —
 - g) Se tengan por ofrecidos los medios de prueba relacionados. — — — — —
 - h) Se tenga por señalado el lugar para notificarle al señor Herrera Ramos. — — — — —
 - i) Se proceda a integrar el Tribunal de Conciliación. — — — — —
 - j) Oportunamente se eleven las actuaciones a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, para los efectos de la adjudicación en definitiva del Tribunal que ha de conocer del conflicto. — — — — —
 - k) Se acompañan dos copias del presente memorial y documentos adjuntos y DU-

PLICADO del pliego de peticiones. -----

Guatemala, 11 de febrero de 1985

(fs. Representantes)

EN SU AUXILIO Y COMO ASESOR:

d) EJEMPLO DE DEMANDA COLECTIVA PRESENTADA POR UN SINDICATO, NEGOCIANDO UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. ---

Colectivo: Nuevo
Secret. Not.

SEÑOR JUEZ PRIMERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA: -----

Ariel Fernández Barrios, de treinta años, bodeguero, Carlos Antonio Ríos Larios de veinticinco años, ayudante de taller, Tulio Vargas López, de cuarenta años, técnico de máquinas, todos guatemaltecos; de este domicilio y vecindad, casados, actuando bajo la Dirección y Procuración de la Abogada Ana Lucrecia Dollagaray Quintero, cuya oficina profesional situada en la sexta calle "A" treinta y uno guión dieciocho de la zona once de esta ciudad señalamos para recibir notificaciones, y actuando en nuestra calidad de Secretario General, Secretario de Relaciones Públicas, y Secretario de Conflictos del Sindicato de Trabajadores de la empresa Papel Corrugado, Sociedad Anónima, respectivamente, personería que acreditamos por medio de certificación extendida por el Departamento de Trabajo y Previsión Social y con certificación del acta de la Asamblea General del Sindicato donde consta la decisión del plantear el presente conflicto y nuestra designación como representantes del Sindicato de Trabajadores de la entidad de Papel Corrugado Sociedad Anónima "SINPACO", comparecer a plantear CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL, contra la empresa "PAPEL CORRUGADO SOCIEDAD ANONIMA", quien puede ser notificada a través de su representante legal en la treinta avenida doce guión cuarenta de la zona doce de esta ciudad capital, con el objeto de obtener las reivindicaciones de carácter económico contenidas en el Proyecto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en base a los siguientes: -----

H E C H O S

I. Objeto del Conflicto, Carácter de las Peticiones, Personas a quien se dirige, Causas del Conflicto: -----

El objeto del conflicto que planteamos es el de lograr las prestaciones de carácter económico contenidas en los noventa artículos de que consta el proyecto del Pacto

Colectivo de Condiciones de Trabajo, y obviamente las prestaciones (no se trata de pliego de peticiones), están contenidas en el propio proyecto del pacto, se dirige a la entidad "PAPEL CORRUGADO SOCIEDAD ANONIMA", y las causas las constituyen las condiciones de trabajo actuales que pretendemos superar. — — — — —

II. Lugar donde surgió el Conflicto y Conocimiento de las Causas que lo Motivan:

El lugar donde ha surgido y atañe el conflicto, es la planta central de la empresa Papel Corrugado Sociedad Anónima, situada en la treinta avenida doce guión cuarenta de la zona doce de esta ciudad, y como miembros del Organismo que preparó el Proyecto del pacto referido, obviamente tenemos conocimiento perfecto de las causas que motivan el presente conflicto. — — — — —

III. De la Vía Directa: — — — — —

Ha transcurrido a la fecha más de treinta días desde que el Sindicato solicitó a dicha entidad la celebración de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en vista de que se daban todos los presupuestos que establece el Código de Trabajo, los cuales fueron aceptados por la parte patronal, admitiendo en un principio la celebración del Pacto, se celebraron varias juntas entre personeros del Sindicato, representantes de la Dirección General de Trabajo y el patrono quien compareció asesorado por el Abogado Eduardo Ponce Ochoa, y el Administrador de la Empresa Alvaro Valle Andrade, en las cuales no se pudo llegar a ningún acuerdo completo ya que el proyecto presentado por el Sindicato fue rechazado en su totalidad por la parte patronal, la que a la vez nos presentó un proyecto de Pacto el cual fue rechazado totalmente en Asamblea General de Trabajadores, habiéndose convenido en que cada parte estudiaría las divergencias a fin de conciliar, pero desde la presentación de dicho proyecto con fecha once de noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro, han transcurrido más de dos meses sin que se haya llegado a un acuerdo por lo que nos vemos obligados a plantear el presente conflicto colectivo. — — — — —

IV. Al efecto manifestamos que acompañamos a este memorial el Proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en DUPLICADO. — — — — —

OFRECIMIENTOS DE MEDIOS DE PRUEBA

DOCUMENTOS

1. Certificación extendida por la Dirección General de Trabajo donde con la personería Jurídica del Sindicato. — — — — —
2. Certificación extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo donde consta la inscripción del Comité Ejecutivo. — — — — —
3. Certificación del Acta No. 9 donde consta la entrega del Proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a la parte patronal con fecha. — — — — —
4. Certificación del Acta de Asamblea General donde consta la decisión de los trabajadores de plantear el conflicto, el nombramiento de sus delegados y sus facultades.

5. Dictamen económico contable de la empresa. -----
 6. Libros de salarios y planillas. -----
 7. Estados de pérdidas y ganancias de la empresa en los últimos seis meses. -----
 8. Declaración del Impuesto Sobre la Renta de la Empresa. -----
 Por lo anteriormente expuesto respetuosamente formulamos la siguiente: -----

P E T I C I O N

- a. Que con el presente memorial y documentos adjuntos se inicie la formación del expediente respectivo. -----
 b. Se reconozca la personería con que actuamos.
 c. Se tenga por señalado el lugar para recibir notificaciones.
 d. Se tenga como Asesora y por conferida la Dirección y Procuración a la Abogada propuesta.
 e. Se tenga por planteado el Conflicto Colectivo de Carácter económico por el Sindicato de Trabajadores "SINPACO", contra la entidad de Papel Corrugado Sociedad Anónima.
 f. Se tenga por señalado el lugar para notificar a la entidad emplazada.
 g. Se tengan por ofrecidos los medios de prueba relacionados.
 h. Se prevenga a la entidad de Papel Corrugado Sociedad Anónima, de no tomar ninguna represalia contra la otra parte ni impedirle el ejercicio de sus derechos, así como que desde este momento la terminación de una relación laboral deberá ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social.
 i. Se notifique a la entidad emplazada en el lugar señalado.
 j. Se entregue con el emplazamiento uno de los ejemplares del Proyecto del Pacto Colectivo que acompañamos a nuestra solicitud.
 k. Notificadas las partes se eleve el expediente a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, a efecto de que la misma proceda a la distribución del expediente en el Juzgado correspondiente.
 Acompañamos dos copias del presente memorial y documentos adjuntos, y DUPLICADO, del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Guatemala, 12 de marzo de 1985.

(f) Carlos Antonio Ríos Larios

(f) Ariel Fernández Barrios

(f) Tulio Vargas López

EN SU AUXILIO Y COMO ASESOR;

TITULO IV

EJEMPLOS DE PRIMERAS RESOLUCIONES

a) Primera Resolución emitida por el Tribunal.

Colectivo No. 124-85

Sec. Not. 1ro.

JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala, doce de marzo de mil novecientos ochenta y cinco.

I) Con el memorial que antecede y documentos adjuntos iniciase la formación del expediente respectivo. II) Como lo solicitan los presentados Ariel Fernández Barrios, Carlos Antonio Ríos Larios y Tulio Vargas López, con base en los documentos acompañados consistente en Certificación extendida por el Secretario de la Dirección General de Trabajo de fecha primero de febrero del año en curso, se reconoce su personería para actuar en el presente proceso en su calidad de Representantes del Sindicato de Trabajadores "SINPACO" III) Como se solicita, se tiene por planteado el presente conflicto Colectivo de Carácter Económico por parte del Sindicato de Trabajadores "SINPACO" contra la entidad Papel Corrugado Sociedad, Anónima, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con MULTA de CIEN a QUINIENTOS QUETZALES y ARRESTO de UNO a DIEZ DIAS, según sea la importancia de las represalias tomadas y el número de personas afectadas, sin que ésto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya incurrido. IV) Se previene asimismo a las partes que a partir de este momento toda terminación de contrato debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo que conozca en definitiva del conflicto. V) En cumplimiento del Acuerdo Presidencial de la Corte Suprema de Justicia de fecha veintiséis de mayo de mil novecientos cincuenta y dos, pase a la Secretaría de dicha Corte para los efectos de su distribución. Artos. 321, 322, 323, 325, 327, 328, 329, 377, 379, 381, 382, del Código de Trabajo.

(f)

b) RESOLUCION EMITIDA POR LA SECRETARIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y CUYA EJECUTORIA REMITE AL JUZGADO CORRESPONDIENTE

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

República de Guatemala, C.A.

EL INFRASCRITO SECRETARIO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

CERTIFICA: Que para el efecto ha tenido a la vista la resolución que literalmente dice:

"PRESIDENCIA DEL ORGANISMO JUDICIAL". Guatemala, catorce de marzo de mil novecientos ochenta y cinco. De conformidad con el Acuerdo de esta Presidencia de fecha veintiséis de mayo de mil novecientos cincuenta y dos se designa al Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, con sede en esta capital, para que conozca del Conflicto Colectivo seguido por el Sindicato de Trabajadores de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima, contra sí misma; Artículo 29 de la Ley del Organismo Judicial. (fs)"

Y para remitir al JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, extendiendo la presente en la ciudad de Guatemala, a quince de marzo de mil novecientos ochenta y cinco. (f)

TITULO V

LA CONCILIACION

a) Generalidades.

1. Antecedentes históricos de la conciliación

El desenvolvimiento histórico de la conciliación proviene de una serie de costumbres y figuras que antiguamente se ponían en práctica en Roma para evitar un litigio. En aquella época la Ley de las XII Tablas regía a los romanos y obligaba a las partes a acudir a la conciliación sobre todo lo que les conviniera antes de ir a juicio.

Asimismo, los religiosos de esa época tuvieron influencia en lo que a la conciliación se refiere, al establecer en el Evangelio de San Mateo, textos que pueden considerarse referencias concretas de la conciliación. Dice, uno: "Al que quiera litigar contigo y quitarte tu única, dale también tu manto". Otro expresa: "Si pecare contra ti tu hermano, ve y corrígele a solas; si te oyere lleva contigo a uno o dos, para que en boca de dos o tres testigos esté toda palabra".

Transcurridos los años, la Ley XV, Título I, del Libro II del Fuero Juzgo, hace mención de los mandaderos de Paz y Avenidores, que eran personas nombradas por el Rey para avenir y conciliar los conflictos que le presentaran. Sin embargo, la conciliación en este estatuto no era obligatoria para todos, sino únicamente para aquellos conflictos que a criterio del Rey podía afectar a la comunidad o bien traer consecuencias mayores y que por lo tanto se hacía necesario evitar.

Sin embargo, no fue sino hasta la Revolución Francesa que la institución de la conciliación que hoy conocemos comenzó a tener vida jurídica por considerarse como un principio con el cual se resolvía una serie de conflictos.

Montesquieu, en su obra *El Espíritu de las Leyes*, cita a Voltaire, quien expresa: "La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir al Tribunal de los Jueces Conciliadores, llamados HACEDORES DE PAZ. Si las partes llegan con Abogado y un Procurador, se hace de pronto retirar de estos últimos, como se aparta la leña del fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar vuestro dinero por querer haceros mutuamente infelices; nosotros vamos a arreglarlos sin que os cueste nada. Si el furor por pleitear es sobradamente en estos litigantes, se aplaza para otro día, a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; enseguida los jueces envían a buscar una segunda, una tercera vez; si su locura es incurable, se le permite litigar como se abandona a la amputación de los cirujanos, los miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra."⁽¹⁾

(1) Montesquieu, Barón de Carlo Secondat "El Espíritu de las Leyes" Versión Castellana de Nicolás Estévez. Buenos Aires, Libertad, 1944.

La Revolución Francesa dispuso por medio de la Ley del 24 de agosto de 1790, que ninguna demanda civil sería admitida, si antes no se había intentado conciliación. Luego durante la época del Emperador Napoleón se dictó una nueva Ley en la que se establecía como etapa procesal obligatoria la conciliación, con lo cual se lograba que las partes pudieran llegar a una pronta solución de sus conflictos sin necesidad de acudir a las audiencias.

En España la conciliación tiene su origen en la Constitución de 1812, haciéndose excepción de las Ordenanzas de Bilbao, en las cuales se disponía la proposición de los litigantes para conciliar antes de iniciarse el juicio.

En nuestro Derecho Laboral encontramos que la Conciliación se encuentra regulada desde nuestro primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República en sus artículos 377 y 396, institución que ha venido siendo regulada en la misma forma desde entonces, sin que en cada nuevo Código de Trabajo se produzca o regule mayor modificación a este respecto.

2.- Concepto y características de la Conciliación:

En el Derecho de Trabajo existe un sistema de conciliación especial que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido sobre todo en caso de huelga.

El Tratadista Trueba Urbina, define la conciliación como "el procedimiento por medio del cual siguen las partes por sí mismas o con la intervención del órgano jurisdiccional del Estado, para prevenir un conflicto mediante un arreglo amistoso que no lesione a los derechos sociales consagrado por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores." (2)

Por su parte Calanendrei en relación a la conciliación dice: "Quiere ser un complemento útil de la legalidad en cuanto a la obra del autorizado intermediario debe servir para eliminar aquellos malentendidos y aquellos razonamientos que son muy amenudo la única causa del litigio. La función conciliatoria debe pues ayudar a los particulares no a prescindir del derecho sino a encontrar por sí solos el propio Derecho." (3)

Las anteriores definiciones abarcan la conciliación tanto de carácter judicial como extrajudicial. Casi todos los tratadistas convienen en que la conciliación constituye un dispositivo legal cuyo objetivo principal es que las partes concluyan, con el cual se eviten que tengan resultados mayores y que por el contrario no se logre un bienestar social.

Ernesto Krottoschin establece que "la conciliación es el método por el cual

(2) Trueba Urbina, Op. Cit. p. 171.

(3) Piero Calanendrei, Instituciones del Derecho Civil según el nuevo Código.. Traducción Sentís Melendo, Bibliografía El Esfuerzo, Argentina 1964, p.121.

se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, hallen la solución del conflicto, y rehagan mediante un acuerdo sus relaciones intergrupales; la intervención del conciliador, sólo es ayuda consistente en formular una recomendación que si se acepta por las partes, pone fin al conflicto.”⁽⁴⁾

Rafael Caldera considera que “Es la conciliación el acercamiento de las partes, para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo; acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos establecidos oficialmente, o compuestos voluntariamente por las partes”.⁽⁵⁾

Las definiciones anteriormente transcritas son las más afines con la doctrina que informa la institución de mérito en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, principalmente por constituir un dispositivo legal creado para que las partes arriben a un convenio y no tengan que acudir al arbitraje o llegar a la huelga.

Nuestro ordenamiento se basa en estos principios doctrinarios teniendo como fin el interés social, que exige agotar los medios adecuados, evitando los conflictos de trabajo logrando así la más rápida y equitativa solución de las controversias.

La conciliación puede ser estudiada desde tres puntos de vista:

- a) La convención a que llegan las partes en el Arreglo o Pacto conciliatorio.
- b) Como etapa obligatoria en el Juicio Ordinario Laboral.
- c) Como etapa obligatoria en el Proceso Colectivo Laboral.

Para nuestro estudio, es el tercer punto de vista el que nos interesa o sea como etapa Obligatoria en el Proceso Colectivo Laboral. Este tipo de conciliación dada dentro del marco judicial tiene como objetivo primordial, ya no evitar el planteamiento del conflicto, sino evitar la huelga o el paro, ya que la conciliación como tribunal o procedimiento se constituye una vez planteado el conflicto laboral. En esta etapa obligatoria el Tribunal de Conciliación a la vez que fija los puntos controvertidos y lo que cada una de las partes pretende, procura avenir a las partes en sus intereses, por medio de un convenio, proponiéndoles fórmulas ecuanímes conducentes a esa finalidad, las cuales de ninguna forma pueden tergiversar los principios elementales del Derecho de Trabajo y Previsión Social; pudiendo ser que las partes acepten totalmente lo convenido, con lo que se da por terminado el conflicto o bien, únicamente parte del mismo se acepta, teniéndose por resuelto parcialmente y se continuará el juicio en lo no convenido.

Entre las principales características de la conciliación encontramos:

- a) Puede intentarse en un juicio para declarar derechos o para exigir una obligación.

(4) Ernesto Krottoschin. Op. Cit. p. 697.

(5) Rafael Caldera Rodríguez, Derecho del Trabajo, Tipografía La Nación Caracas 1939 p.697.

- b) Tiene efecto de Cosa Juzgada al poner fin a un litigio laboral pudiéndose accionar al cumplimiento del convenio aceptado por las partes.
- c) Es una etapa en la cual se solucionan controversias en forma pacífica, y en la que se trata de favorecer a ambas partes.
- d) Es un instituto en el cual tanto la clase trabajadora como patronal ceden en sus pretensiones, con el objeto de establecer derechos y obligaciones y no renuncian a sus derechos.
- e) Implica la ventaja de solucionar rápidamente los conflictos de intereses entre las partes.
- f) Una vez aceptada por las partes no necesita ratificación posterior.
- g) Evita el trámite del conflicto, la huelga o el paro, logrando más armonía entre las partes.

Para cumplir con lo relativo a la conciliación diremos que es la etapa obligatoria en el proceso de trabajo, en la que el tribunal de conciliación fija los puntos controvertidos y las pretensiones de las partes, propone fórmulas ecuanimes conducentes a lograr un convenio entre las mismas, con el objeto de terminar el conflicto.

3. Clases de Conciliación:

a) Conciliación Convencional o Facultativa:

Llamada también optativa. Esta modalidad es aquella en la cual las partes se someten voluntariamente a ella sin estar obligadas a hacerlo, estableciendo ellas mismas las bases sobre las cuales se regirán, sin que forzosamente sean normas legales previamente establecidas.

b) Conciliación legal u obligatoria:

Conocida en doctrina como necesaria, ya que deviene de la necesidad del Estado de evitar huelgas o paros; que puedan afectar la paz social. De allí que el Estado toma como función propia establecer entre las partes lo que es más afín a la equidad y Justicia. Las partes en este tipo de conciliación intentan antes de acudir a otros medios para lograr sus objetivos, el conciliar sin que forzosamente se tenga que llegar a un acuerdo o convenio, pudiéndose repetir por una sola vez la fase de la conciliación.

Estos dos tipos de conciliación son regulados por la Legislación Laboral Guatemalteca, en sus artículos 377 y 382 del actual Código de Trabajo.

4. Substanciación del procedimiento:

Establece el artículo 377 del Código en mención, que cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar o producir una huelga o paro, se elaborará por los interesados un pliego de peticiones para iniciar un expediente de acuerdo con las normas del procedimiento laboral colectivo. Básicamente encontramos dos situaciones:

- a) Que el planteamiento del conflicto sea acordado por una coalición de trabajadores.
- b) Que sea planteado por un sindicato.

En el caso de una coalición de trabajadores, se elaborará un pliego de peticiones designando a tres delegados que conozcan bien de las causas que provocan el conflicto y a quienes además se les debe conferir en el mismo documento poder suficiente para firmar cualquier acuerdo en definitiva o Ad-referendum.

Para el caso de ser el sindicato el que decida plantear un Conflicto Colectivo encontramos que de conformidad con la ley, serán los propios trabajadores o patronos quienes en Asamblea General acuerden dicho planteamiento, correspondiéndole la representación de los mismos, al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que serán designados por la propia Asamblea. Podrá el Sindicato negociar un pliego de Peticiones o bien un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, siendo en este caso obligatorio agotar previamente la vía directa, la cual no puede durar más de TREINTA DIAS, después de presentada la solicitud al patrono y con intermedio de la Inspección General de Trabajo.

Consideramos imprescindible aclarar la confusión existente entre el pliego de peticiones y la demanda colectiva o solicitud, ya que de conformidad con el Artículo 377 del actual Código de Trabajo, pareciera que son una misma cosa pero el artículo 381 del mismo cuerpo legal hace una diferenciación entre lo que es pliego de peticiones y la demanda colectiva, y aunque esta situación pareciera irrelevante, en la práctica tribunalicia presenta una serie de contratiempos para las partes, pues algunos tribunales exigen que el pliego de peticiones vaya inserto en la misma solicitud, mientras que otros exigen que el mismo se presente por separado a la demanda, ordenándose subsanar dicha falta. Esta falta de unidad de criterios representa una serie de atrasos para el avance de un proceso. De tal forma que consideramos que al tenor del artículo 381 del Código de Trabajo, se trata de dos documentos, ya que Pliego de Peticiones es el documento que contiene las quejas o peticiones que la clase trabajadora considera necesario hacer saber a la parte patronal para lograr la mejora de sus condiciones de trabajo, mientras que demanda colectiva o primera solicitud es el memorial que se presenta ante los tribunales de Trabajo cuando no se ha obtenido una respuesta favorable del Pliego de Peticiones, de donde al presentar la demanda deberá acompañarse el Pliego de Peticiones.

Siguiendo con la substanciación del procedimiento encontramos que recibida la demanda o solicitud juntamente con el pliego de peticiones, el Tribunal tendrá por planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra parte, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. Es a los llamados Tribunales de Conciliación a quienes les corresponde substanciar el trámite de la conciliación. Estos Tribunales son órganos colegiados que se encuentran integrados en forma tripartita, un Juez de Trabajo y Previsión Social que lo preside, el secretario del Tribunal, un representante de los trabajadores y un representante patronal, con un funcionamiento ocasional y a quienes se les considera "Jueces de con-

ciencia", toda vez que su actividad después de interrogar a las partes y producir pruebas culmina con proponer recomendaciones que pueden ser o no aceptadas por las partes. Estos representantes se escogen de una lista que anualmente forma la Corte Suprema de Justicia a propuesta de las asociaciones profesionales o sindicatos. Cada una de estas listas se forma con quince miembros propietarios y diez suplentes quienes son llamados en orden a integrar un tribunal.

Habiéndose planteado el conflicto ante un Juez de Trabajo y Previsión Social, se notificará la primera resolución a las partes e inmediatamente se elevará el expediente a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia en observancia del acuerdo Presidencial de dicha Corte, ya mencionado. Es de advertir que los Tribunales de Trabajo están obligados a darle trámite a una demanda colectiva o solicitud, aunque ésta no tenga los requisitos exigidos por la ley, siendo el tribunal que ha de conocer en definitiva el obligado a mandar a subsanar los mismos. Esta medida no es más que una fiel representación del principio de tutelaridad procesal.

Designado el Tribunal que conocerá en definitiva, el Juez dentro del término de doce horas siguientes, procederá a la integración del tribunal de conciliación y ordenará a la otra parte que dentro del término de VEINTICUATRO HORAS, nombre una delegación compuesta por tres miembros que conozcan bien las causas que originan el conflicto, así como que se les debe otorgar poder suficiente para firmar cualquier arreglo o acuerdo en definitiva o ad-referendum, bajo apercibimiento de hacer el nombramiento de oficio en caso de desobediencia. Para el efecto deberán señalar lugar para recibir notificaciones y en caso no lo hicieren se les seguirá notificando en el lugar señalado por la parte emplazante o por los estrados del tribunal.

La integración del Tribunal de Conciliación representa un problema, ya que los representantes patronales y trabajadores inclusive se excusan exponiendo la causa o motivo que les impide aceptar dicho cargo, encontrándose casos en los cuales se ha agotado la lista de los representantes patronales titulares y hasta los diez suplentes, considerándose ésto como una medida para entorpecer el procedimiento o bien porque nadie quiere aceptar responsabilidades. La excusa que tenga el representante llamado a integrar el tribunal de conciliación, para no aceptar el cargo, se hará inmediatamente y mediante una nota sin mayores formalidades, la cual deberá presentarla al tribunal antes de haber aceptado el cargo, ya que de hacerlo después de la aceptación, será objeto de una multa contra la cual sólo cabe el recurso de apelación ante la Corte Suprema de Justicia.

Resueltas las excusas, recusaciones, excepciones e impedimentos, el Tribunal de Conciliación se declara competente, y sin pérdida de tiempo se reunirá con sus miembros convocando a Primera Audiencia dentro del término de TREINTA Y SEIS HORAS a ambas delegaciones obrero y patronal. Esta comparecencia puede ser llevada a cabo en el lugar del conflicto cuando fuere necesario o bien en el tribunal. Las delegaciones deberán presentarse dos horas antes de la señalada para la Primera Audiencia o comparecencia, para que en forma separada el tribunal proceda a oír las y haga todas las preguntas que considere necesarias para recabar así toda la información necesaria y enterarse bien del problema. En esta comparecencia ambas dele-

gaciones deberán comparecer asesoradas por Abogado, constituyendo la excepción a la regla general que el Derecho Laboral no exige patrocinio.

Luego de escuchar a ambas delegaciones, el tribunal entra a deliberar, y si llega a un acuerdo, emite sus recomendaciones; las cuales son leídas a las delegaciones en esta comparecencia; y si las aceptan las partes, se suscribe un arreglo y se da por terminado el conflicto. Si por el contrario estas recomendaciones no fueren aceptadas, y el tribunal de conciliación lo considerare necesario, podrá repetir la comparecencia de las Delegaciones dentro del término de CUARENTA Y OCHO HORAS, y por una sola vez más, procediéndose de igual manera que en la primera comparecencia, y haciendo uso de sus amplias facultades para producir y ordenar pruebas podrán nombrar dos miembros o autoridades de trabajo para que reúnan las mismas. Si nuevamente las delegaciones no aceptaran las recomendaciones, el Tribunal de Conciliación concluye con su actuación disolviéndose, remitiendo informe de todo lo actuado a la Inspección de Trabajo, quedando así cubierta esta etapa.

Como dejáramos establecido anteriormente, la fase de conciliación no puede durar más de QUINCE DIAS, contados a partir del momento en que el Juez recibió el pliego de peticiones y demanda; sin embargo; este período en la práctica tribunalicia dura más del tiempo establecido, ya que el mismo es demasiado corto para que el tribunal pueda realizar todas sus funciones, dado que generalmente éste dicta sus recomendaciones uno o dos días después de la comparecencia de las delegaciones, y éstas usualmente solicitan un plazo de dos días para contestar si aceptan o no las mismas. Por otro lado encontramos que en algunas oportunidades la cantidad de excusas presentadas por los llamados a integrar el tribunal de conciliación son tantas, que para cuando el tribunal logra integrarse ya ha transcurrido más de la mitad del tiempo establecido, de tal forma que consideramos que en lo futuro este período debe comenzar a correr desde el momento que el Tribunal de conciliación se declare competente para conocer.

El Proyecto del Código Procesal aludido en lo referente a la conciliación toma como base las normas establecidas por el actual Código de Trabajo, haciendo algunas reformas en el procedimiento.

Encontrámos de esta forma que al igual que nuestro actual Código, el procedimiento conciliatorio se realiza a través de audiencias; sin embargo, el Proyecto establece Audiencia Preliminar en la que se ha de oír a las partes o delegaciones, conocer de excusas y recusaciones y establecer el objeto concreto del conflicto, Luego establece un período conciliatorio de OCHO DIAS consecutivos para la conciliación de las partes. Sus recomendaciones serán al día siguiente de haber terminado el período conciliatorio.

5. Efectos del Convenio Conciliatorio:

Entre los principales efectos del convenio conciliatorio encontramos:

- a) El convenio conciliatorio tiene como efecto principal la finalización del conflicto, obligando a las partes a su cumplimiento.

- b) Mientras el Arreglo tenga vigencia no pueden las partes promover nuevamente un conflicto sobre el mismo asunto.
- c) La parte que ha respetado lo convenido tiene derecho a declararse en huelga o paro sin tener que acudir nuevamente a la conciliación; pudiendo asimismo, solicitar judicialmente la ejecución del acuerdo a costa del infractor o el pago de daños y perjuicios.
- d) El incumplimiento de lo pactado hace acreedor al renuente a la imposición de una multa de Q.10.00 a Q.50.00 ó de Q.500.00 a Q.1,000.00; según sea que se trate de trabajadores o patronos mediante el procedimiento de faltas de trabajo.
- e) La vigencia de lo convenido tendrá un mínimo de un año y un máximo de tres. En caso de omisión de ese detalle se considerará acordado por un año conforme al artículo 386 del Código de Trabajo, pudiéndose asimismo convenir en la prórroga automática del convenio según el artículo 53 inciso c) del mismo código.
- f) Formalizado el arreglo conciliatorio, el tribunal dicta el auto correspondiente aprobándolo y dando por terminado el asunto.
- g) Las prestaciones obtenidas así como las mejoras, se incorporan a los contratos de trabajo y no se restringen, suspenden ni terminan, aunque venza el plazo, pues la consecuencia de ello es dejar en libertad a las partes para negociar otro convenio.
- h) El convenio únicamente contendrá regulaciones legalmente permitidas, por lo que no es válida la llamada cláusula de exclusión.

b) PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION. ESQUEMAS.

1. RESOLUCION MEDIANTE LA CUAL SE MANDA A INTEGRAR EL TRIBUNAL DE CONCILIACION.

COLECTIVO No. 150-85
SEC. NOT. 1ro.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, Guatemala, quince de marzo de mil novecientos ochenta y cinco.—

1) Se procede inmediatamente a la Integración del Tribunal de Conciliación que debe conocer del Conflicto colectivo de Carácter Económico, planteado por los trabajadores de la entidad PAPEL CORRUGADO SOCIEDAD ANONIMA, contra ésta, en la siguiente forma: a) PRESIDENTE: Licenciado José Antonio Furlán Guirola, Juez Tercero de Trabajo y Previsión Social; b) Representante de la clase trabajadora: Bachiller Jorge Soto Luna, c) Representante por el sector patronal, ingeniero José Luis Paiz Quintana; quienes pueden ser notificados en la quinta avenida cuatro guión sesenta de la zona nueve y trece calle quince guión treinta de la zona diez de esta ciu-

dad respectivamente, a quienes se les deberá hacer saber el cargo en ellos recaído para su aceptación y discernimiento respectivo a la mayor brevedad posible; d) Secretario, el Secretario de este Tribunal. II) Prevéngase a la parte patronal Papel Corrugado Sociedad Anónima, para que dentro de las VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES a la notificación de esta resolución, nombre una delegación de tres personas conocedoras de las causas que motivan el presente conflicto y quienes deberán estar previstas de poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o ad-referendum, bajo apercibimiento de nombrarlo de oficio el Tribunal si incumpliere con esta obligación. Prevéngase a la Delegación nombrada por la parte patronal que deberá señalar lugar para recibir notificaciones, ya que de lo contrario se le seguirá haciendo en el lugar señalado por la parte demandante, o bien por los estrados del Tribunal. Artos. 270, 282, 283, 293, 294, 321, al 329, 377, 378, 380, 381, del Código de Trabajo:
(fs.)

2. RESOLUCION DE DECLARACION DE COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION.

COLECTIVO No. 150-85
SEC. NOT. 1ro.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE CONCILIACION: Guatemala, diecinueve de marzo de mil novecientos ochenta y cinco. — — — — —

Estando integrado el Tribunal de Conciliación en el presente Conflicto Colectivo de carácter económico, se declara COMPETENTE para conocer del mismo, y convoca a las delegaciones propuestas por la parte patronal y trabajadora para que asistan a la PRIMERA COMPARECENCIA el día JUEVES VEINTIUNO DE MARZO DEL AÑO EN CURSO A LAS DIEZ HORAS EN PUNTO, para lo cual deberán estar presentes en este Tribunal dos horas antes de la señalada para la comparecencia. Se previene a las delegaciones de las partes que una vez hayan sido debidamente citadas, si no comparecieren el día y hora citados serán conducidos por medio de la Policía Nacional, y se les impondrá además la MULTA prevista por la ley, salvo justa causa. Artículos 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388 del Código de Trabajo. — — — — —
(fs).

3. EJEMPLO DE ACTA DE COMPARECENCIA DE LAS DELEGACIONES ANTE EL TRIBUNAL Y RECOMENDACIONES EMITIDAS POR EL TRIBUNAL DE CONCILIACION.

COLECTIVO No. 150-85
SEC. NOT. 1ro.

En ciudad de Guatemala, siendo las ocho horas del día veintiuno de marzo de mil

novecientos ochenta y cinco, constituidos en la sede del Tribunal de Conciliación ubicado en el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, comparecen por una parte la Delegación de los Trabajadores compuesta por las siguientes personas: Ariel Fernández Barrios, Carlos Antonio Ríos Larios, Tulio Vargas López y Abogada Ana Lucrecia Dollagaray Quintero, y por la parte patronal; Alvaro Valle Andrade, Sergio Noriega Lara, Arturo Castellanos Rivera y Abogado Eduardo Ponce Ochoa; siendo el día y hora señalados para la Primera Comparecencia, se procede de la manera siguiente: PRIMERO: Fueron oídos los delegados de los trabajadores quienes manifestaron lo siguiente: A) Que con fecha once de noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro, plantearon Conflicto Colectivo contra la Sociedad Papel Corrugado Sociedad Anónima con el objeto de negociar un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, formulando para el efecto un Proyecto del mismo. B) Como consecuencia de dicho planteamiento han sostenido pláticas conciliatorias en la vía directa, con intervención del Ministerio de Trabajo, habiéndose arribado a la aceptación de varios puntos, tal como consta en las actas respectivas cuyas fotocopias obran en el expediente desde el folio 50 al 76, no así en varios puntos contenidos en el acta de fecha veinticinco de enero del año en curso, señalados en la hoja número dos de dicha acta. C) En este momento en virtud de las preguntas formuladas por el Tribunal de Conciliación manifiestan: a) Que en la representación que actúan aceptan el aumento del DOCE POR CIENTO ofrecido por la parte patronal sobre sus salarios ordinarios, en el entendido que el mismo ha de entrar en vigor desde el momento en que las partes acepten el convenio. b) Que se acuerde la inamovilidad de todos los trabajadores de la entidad por un período de seis meses. c) En resumen establece la delegación trabajadora, que acepta el aumento ofrecido por la delegación patronal, del doce por ciento sobre sus salarios actuales, y que el mismo deberá entrar en vigor a partir del momento en que sea aceptado dicho convenio, y que asimismo la entidad demandada acuerde la inamovilidad de los trabajadores por un período no menor de seis meses, por lo que ruega a este Tribunal de Conciliación, que en su oportunidad haga saber a la parte empleadora sus pretensiones con el fin de dar solución a las pequeñas diferencias y en su oportunidad respectiva se efectúen las recomendaciones pertinentes por este tribunal, notificándoles de las mismas. SEGUNDO: Fueron oídos los delegados de la parte patronal y manifiesta: Que están enterados de las pretensiones de la delegación negociadora sindical y que en primer término desean hacer una referencia histórica al desarrollo de este caso y luego referirse en forma individualizada a cada una de las pretensiones. Los trabajadores de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima iniciaron expediente de Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social ante el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, con fecha doce de marzo del año en curso; la Corte Suprema de Justicia remitió este expediente al Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica para continuar su trámite. Se empezó a discutir el Proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en el mes de noviembre del año pasado, levantándose la primera acta en la que consta como condición previa para discutir dicho proyecto y que el sindicato exigió, la discusión y pacto del aumento salarial y que como algo fuera de lo común en nuestra jurisprudencia laboral la entidad emplazada aceptó, llegándose a un acuerdo de otorgar un aumento salarial del

dieciocho por ciento sobre el salario de cada uno de los trabajadores, aumento que entraría a regir al haberse llegado a un total acuerdo sobre el proyecto. Dicha acta se aprobó y suscribió entre las delegaciones negociadoras del proyecto, tal como consta en las fotocopias de las actas que obran en el expediente, aprobándose diversos artículos. Que en el mes de diciembre a mitad de discusión del Pacto de Condiciones de Trabajo, los trabajadores exigieron el aumento acordado, y no obstante que el mismo no era obligatorio para la empresa hoy emplazada, se otorgó demostrándose de esta forma la buena voluntad de la parte patronal de llegar pronto a un acuerdo final. Manifiestamos que estamos de acuerdo en otorgar un nuevo aumento del doce por ciento adicional al ya otorgado, sobre los salarios actuales de los trabajadores, pero el mismo deberá entrar en vigor dos meses después de haber llegado a un acuerdo definitivo, siendo las razones de este plazo que la empresa no puede costear un nuevo aumento por la cantidad de miles de dinero que ésto representa. En lo relativo a la petición de inamovilidad de los trabajadores, no estamos de acuerdo ni en posibilidades de concederlo debido a que la empresa ha estado ya emplazada desde hace tiempo, lo que la ha limitado a hacer los cambios necesarios para su buen funcionamiento, además de que esta pretensión no constituye un interés económico que es el móvil señalado por la ley al regular la huelga, y que la misma representa una violación a la libertad de contratación. Por último, es nuestro deseo manifestar que la empresa tiene la buena intención de llegar a un acuerdo conciliatorio con la parte trabajadora mediante un convenio que beneficie a ambas partes. TERCERO: Se hace saber a cada una de las partes las pretensiones de las mismas, manifestando cada una de ellas que ratifican lo expuesto así como sus pretensiones, por lo que por el momento no hay arreglo conciliatorio sobre las diferencias existentes, solicitando ambas partes que en su oportunidad se les notifiquen las recomendaciones del Tribunal. CUARTO: En este momento el Tribunal de Conciliación pasa a hacer las recomendaciones y deliberaciones necesarias para cada una de las partes, y con el objeto de dar una pronta solución al presente conflicto colectivo, se permite hacer las siguientes recomendaciones: JUZGADO TERCERO DE TRABAJO y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE CONCILIACION: Guatemala, veintiuno de marzo de mil novecientos ochenta y cinco. I) En virtud de las anteriores manifestaciones este Tribunal se permite formular las siguientes recomendaciones: PRIMERA: Que en un afán de franca armonía y espíritu conciliador exhorta a las partes de este conflicto a que acepten las recomendaciones emitidas por este Tribunal. SEGUNDA: Que con el mismo afán de seguridad y certeza jurídica, las partes convengan en el presente asunto dando plena vigencia a lo acordado en las distintas reuniones efectuadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, especialmente en lo relativo al aumento salarial. TERCERA: Tomando en cuenta las divergencias que han existido entre las partes con respecto a la entrada en vigor del aumento salarial del doce por ciento sobre el salario actual de cada trabajador, y con el objeto de solucionar en forma razonable la diferencia que ha existido entre una y otra parte, se estima fijar el plazo de dos meses para la vigencia del aumento indicado, período en el cual la empresa se compromete a garantizar la inamovilidad de los trabajadores de la entidad. CUARTA: El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entra en vigor por el tiempo convenido por las par-

tes a partir de la suscripción del mismo: QUINTA: Llámese a las partes a efecto de proponerles las recomendaciones anteriores. Artículos 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 385, 387, del Código de Trabajo.

NOTIFICACION: En la ciudad de Guatemala, siendo las catorce horas con veinticinco minutos se notifica a las Delegaciones de ambas partes el contenido íntegro de la resolución que antecede, dándose por enteradas de las mismas, y firman al final de la presente.

SEXTA: Manifiestan ambas partes que no aceptan ninguna de las bases generales propuestas de arreglo. SEPTIMA: Se da por terminada la presente acta en el mismo día y lugar indicados siendo las quince horas.
(fs.)

4. RESOLUCION EMITIDA POR EL TRIBUNAL DE CONCILIACION A LAS DELEGACIONES A SEGUNDA COMPARECENCIA.

COLECTIVO No. 150-85
SEG. NOT. 1ro.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA; CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE CONCILIACION: Guatemala, veinticuatro de marzo de mil novecientos ochenta y cinco.

I) El Tribunal de Conciliación en uso de las facultades que le concede el Artículo 387 del Código de Trabajo, repite y por UNA SOLA VEZ, audiencia para el día VEINTISEIS DE MARZO DEL AÑO EN CURSO A LAS DIEZ HORAS EN PUNTO, ante el Tribunal de Conciliación, debiéndose oír separadamente a cada una de las delegaciones; para el efecto se convoca a las delegaciones nombradas y reconocidas legalmente que concurren con DOS HORAS DE ANTICIPACION, bajo apercibimiento de que si no asisten se les impondrá una multa de Veinticinco a Cien Quetzales o de Cien a Quinientos Quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos y sin perjuicio de ordenar su conducción por las autoridades pertinentes.

II) Habiéndose hecho uso de esa facultad se nombra a los señores Jorge Soto Luna y José Luis Paiz Quintana, para que dentro del término indicado reúnan el mayor número de pruebas y datos que faciliten la resolución del conflicto. Artículos citados y 385 del Código de Trabajo.

(fs.)

5. EJEMPLO DE ACTA DE SEGUNDA COMPARECENCIA DE LAS PARTES ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACION.

En ciudad de Guatemala, siendo las ocho horas del día veintiséis de marzo de mil novecientos ochenta y cinco, constituidos en la sede del Tribunal de Conciliación ubicado en el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Eco-

nómica, comparecen por parte de los trabajadores, la delegación compuesta por los señores Ariel Fernández Barrios, Carlos Antonio Ríos Larios y Tulio Vargas López y la Abogada Ana Lucrecia Dollagaray Quintero, y por la parte patronal la delegación compuesta por los señores Alvaro Valle Andrade, Sergio Noriega Lara, Arturo Castellanos Rivera y Abogado Eduardo Ponce Ochoa; siendo el día y hora señalados para la comparecencia de las delegaciones anteriores se procede de la manera siguiente: PRIMERO: En este momento es oída la delegación de trabajadores, quienes manifiestan que en un afán eminentemente conciliatorio y que este asunto tenga un arreglo ecuaníme y equitativo para ambas partes, al tribunal de conciliación reafirman su interés en buscar un arreglo y para ello se permiten efectuar las siguientes recomendaciones: a) En vista de que no ha sido aceptado la entrada de vigencia del aumento de salario ni la inamovilidad de los trabajadores, únicamente hacen las siguientes proposiciones: 1) Que se modifique el artículo sesenta y cuatro del proyecto en el sentido que el mismo queda así: "Cuando la empresa decida despedir uno o varios trabajadores, debe notificárseles con diez días de anticipación, debiéndoseles conceder una audiencia por tres días para que puedan presentar las pruebas de descargo de su inculpabilidad en el hecho que se le impute; si la empresa no reconsidera el despido deberá indemnizar al trabajador con un salario por cada año de servicio prestado a la misma o parte proporcional. Este artículo se excepciona de lo previsto en los artículos 77 y 79 del Código de Trabajo. SEGUNDO: Se hace del conocimiento de las pretensiones a la delegación patronal, a lo que manifiestan que analizando lo expuesto por la delegación trabajadora, constituye en cierta forma una ampliación de las pretensiones y que la empresa se encuentra imposibilitada a acceder a lo ahora solicitado, por lo que se permite la empresa a ratificar lo expuesto y no aceptar las recomendaciones del Tribunal de conciliación, pues lo ofrecido por la empresa es el límite de las posibilidades económicas de la misma, por lo que ruega al Tribunal atenerse a sus propios criterios y emitir nuevamente recomendaciones que pongan fin a este conflicto y favorezca a ambas partes. TERCERO: En este momento el Tribunal de Conciliación pasa a hacer las deliberaciones necesarias y oportunas, tomando en cuenta las pretensiones de cada una de las delegaciones de las partes; con el objeto de dar una pronta solución al presente conflicto se permite hacer las siguientes RECOMENDACIONES:

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE CONCILIACION. Guatemala, veintiséis de marzo de mil novecientos ochenta y cinco, siendo las catorce horas:

1) En virtud de las manifestaciones de las partes, constancias y demás diligencias que por el momento obran en el expediente, este Tribunal recomienda en forma prudente a las partes de este conflicto que acepten en su totalidad las recomendaciones hechas con fecha veintiuno de marzo del año en curso, Artículos 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 385, 386, 387, del Código de Trabajo.

NOTIFICACION: En ciudad de Guatemala, siendo las quince horas del día veintiséis de marzo del año en curso, se notificó a las delegaciones de ambas partes, el contenido íntegro de la resolución anterior, dándose por enterados de la misma la cual firman al final de la presente.

CUARTO: Por su parte la delegación trabajadora manifiesta que agradece al Tribunal

su tiempo y esfuerzo empleado en la solución de este conflicto, pero que al no ser garantizada la estabilidad de los trabajadores por la parte patronal no aceptan las recomendaciones hechas por este tribunal. Por su parte la delegación patronal manifiesta que una vez más lamenta la renuencia de los trabajadores a encontrar una solución al presente conflicto, pero que no es posible que en una negociación únicamente una parte ceda, siendo en este caso la empresa, haciendo ver que acepta las recomendaciones emitidas por este tribunal en el sentido de la vigencia del aumento del salario, pero no así en lo relativo a la inamovilidad de los trabajadores por las razones oportunamente expuestas. Agradece al Tribunal de Conciliación su intervención y manifiesta su buena intención de ir al Tribunal de Arbitraje Voluntario. QUINTO: El Tribunal de Conciliación hace constar que no obstante todas las diferencias de las partes en este conflicto agotó todas las posibilidades justas y ecuanímes de conciliación proponiéndoles fórmulas ecuanímes de convenio sin que se haya llegado a una solución posible como era su afán en forma justa y equitativa. SEXTO: En vista de lo anterior el Tribunal en este momento hace saber a las partes que pueden suscribir compromiso de ir al Arbitraje Voluntario o Potestativo. SEPTIMO: La delegación de la parte trabajadora manifiesta que no acepta ir al arbitraje voluntario, mientras que la delegación de la parte patronal manifiesta que tiene toda la buena voluntad de ir al arbitraje potestativo.

OCTAVO: JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE CONCILIACION: Guatemala, veintiséis de marzo de mil novecientos ochenta y cinco.

I) En vista de haberse agotado los procedimientos de Conciliación sin que los delegados de las partes hayan llegado o aceptado las recomendaciones ni haber llegado a un convenio para someter la disputa a un Arbitraje Potestativo, este Tribunal de Conciliación da por concluida su intervención en el presente caso. II) Levántese informe que contenga los puntos pertinentes del caso y remítase copia del mismo a la Inspección de Trabajo. Artículos 293, 294, 295, 299, 389, 393, 394, 396, 397, 398, del Código de Trabajo.

NOTIFICACION: En ciudad de Guatemala, siendo las catorce horas cuarenta y cinco minutos del día veintiséis de marzo del año en curso, se notifica la resolución que antecede a las partes quienes por enterados firman al final de la presente. NOVENA: Se da por terminada la presente en el mismo día y año señalado, siendo las quince horas, se les hace constar el derecho que se les asiste de leer por sí mismas la presente y haciéndolo, lo ratifican, lo aceptan y firman.

(fs.)

6. EJEMPLO DE INFORME RENDIDO POR EL TRIBUNAL DE CONCILIACION PARA REMITIR A LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO. —

Señor

Inspector General de Trabajo

Su Despacho.

Señor Director:

En cumplimiento de lo previsto por el artículo 389 del Código de Trabajo, este tribunal rinde el siguiente informe: I) La causa del Conflicto Colectivo de Carácter Económico, es la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre los trabajadores sindicalizados de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima y ésta. II) Tanto el sindicato como la empresa emplazada en la Vía Directa y ante el Ministerio de Trabajo, manifestaron estar de acuerdo en todos los convenios a que habían arribado y los cuales se hicieron constar ante dicha autoridad con fecha veintiuno de febrero del año en curso, habiéndose hecho constar que los trabajadores no aceptaban que el aumento salarial del doce por ciento entrara en vigor dentro de los tres meses de haberse llegado a un acuerdo, y que la parte patronal no garantizaba la inamovilidad de los trabajadores; por su parte la entidad emplazada manifestó que no aceptaba la pretensión de la clase trabajadora de que el aumento entrara en vigor desde el momento de llegarse a un acuerdo definitivo, ni garantizaba la inamovilidad de los trabajadores por tergiversar su derecho de libre contratación. III) El Tribunal de Conciliación se declaró competente para conocer del asunto el diecinueve de marzo del año en curso. IV) Se convocó a las delegaciones a primera comparecencia ante el Tribunal de Conciliación, para el día veintiuno de marzo del mismo año; habiendo concurrido ambas delegaciones, oídas en forma separada las delegaciones respectivamente, se hicieron las deliberaciones necesarias. V) Con la misma fecha el tribunal de conciliación formuló las siguientes recomendaciones: PRIMERA: Que en un afán de franca armonía y espíritu conciliador, exhorta a las partes de este conflicto para que acepten las recomendaciones emitidas por este tribunal. SEGUNDA: Con el mismo afán de seguridad y certeza jurídica, las partes convengan en el presente asunto dando plena vigencia a lo aceptado en las distintas reuniones efectuadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, especialmente en lo relativo al aumento salarial. TERCERA: Tomando en cuenta las divergencias que ha existido entre las partes con respecto a la entrada en vigencia del aumento salarial del doce por ciento sobre el salario actual de cada trabajador, y con el objeto de solucionar la diferencia existente entre las partes, se estima fijar el plazo de dos meses para la vigencia del aumento indicado, período en el cual la empresa debe garantizar la inamovilidad de los trabajadores de la misma. CUARTA: El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entra en vigor por el tiempo convenido por las partes a partir de la suscripción del mismo. VI) Por no haber sido aceptadas totalmente las recomendaciones, se repitió dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes el procedimiento contemplado en el artículo 385 del Código de Trabajo, señalándose la audiencia del

día veintiséis de marzo del mismo año para la comparecencia de las delegaciones. VII) Oídas las delegaciones separadamente manifestaron sus pretensiones. En este caso el Tribunal de Conciliación tomando como base los medios de prueba y las diferentes manifestaciones de los delegados de las partes dictó una sola recomendación consistente en QUE ACEPTARAN EN SU TOTALIDAD LAS RECOMENDACIONES EMITIDAS POR EL MISMO CON FECHA VEINTIUNO DE MARZO DEL AÑO EN CURSO. La delegación patronal manifestó que ratificaba lo manifestado en las juntas anteriores en el sentido que aceptaba las recomendaciones del Tribunal únicamente en lo relativo a la entrada en vigor del aumento salarial y no así en lo referente a la inamovilidad de los trabajadores. Por su parte manifestó la delegación trabajadora que en vista de que la delegación patronal se negaba a garantizar la estabilidad de todos los trabajadores de la empresa, ellos tampoco aceptaban las recomendaciones emitidas por el tribunal. IX) Con relación al arbitraje potestativo la delegación trabajadora manifestó que no aceptaba en convenir en ir al arbitraje potestativo, la que además, manifestó que en su oportunidad este Tribunal se declara sobre la legalidad del movimiento. La delegación patronal ratificó su buena voluntad de ir a un arbitraje potestativo. Sin otro particular y en cumplimiento de la ley.

(fs.)

* NOTA: Esta solicitud debe efectuarse dentro de las veinticuatro horas siguientes de agotada la conciliación.

7. EJEMPLO DE MEMORIAL SOLICITANDO LA DECLARACION DE LEGALIDAD DEL MOVIMIENTO DE HUELGA.

COLECTIVO No. 150-85
SEC. NOT. 1ro.

SEÑOR JUEZ TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Ariel Fernández Barrios, Carlos Antonio Ríos Laríos y Tulio Vargas López, de datos de identificación personal y calidad con que actuamos conocidos en el Proceso Colectivo de carácter Económico arriba identificado, ante usted respetuosamente comparecemos.

E X P O N E M O S

- 1) Actuamos en nuestra calidad de Delegados del Sindicato de Trabajadores de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima, ante el Tribunal de Conciliación que conoció del presente conflicto colectivo.
- 2) El día veintiséis de marzo del año en curso fracasó la conciliación por no haberse aceptado las recomendaciones emitidas por el tribunal en totalidad por la parte patronal, por lo que en uso del derecho que nos otorga el artículo 394 del Código de Tra-

bajo, por este medio solicitamos al Señor Juez se pronuncie sobre la legalidad del movimiento, previo a declarar la huelga dentro del término de ley, mandándose para el efecto a practicar el recuento que señala el artículo 241 del mismo código. Por lo anteriormente expuesto formulamos la siguiente:

P E T I C I O N

1. Se agregue a sus antecedentes el presente memorial.
 2. Se tenga por agotado el procedimiento de conciliación.
 3. Se tenga por presentada en tiempo la solicitud de pronunciamiento de legalidad del movimiento.
 4. Se mande a efectuar el recuento de ley.
 5. Se dicte el auto declarando la legalidad del movimiento.
- Se acompañan dos copias del presente memorial.

Guatemala, 27 de marzo de 1985

(firmas)

8. RESOLUCION DONDE SE ORDENA EL RECUESTO.

COLECTIVO No. 150-85
SEC. NOT. 1ro.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, Guatemala, veintiocho de marzo de mil novecientos ochenta y cinco.

I) Se tiene por presentada en tiempo la solicitud del pronunciamiento sobre la legalidad del movimiento por parte de los representantes del Sindicato de Trabajadores de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima. II) Previamente a pronunciarse al respecto, establézcase si están satisfechos los requisitos legales mencionados en el artículo 241 del Código de Trabajo. III) Para el efecto practíquese el recuento correspondiente entre los trabajadores de la entidad relacionada situada en treinta avenida doce guión cuarenta de la zona ocho de esta ciudad, a efecto de establecer si se reúne la mayoría exigida por la ley para estar en capacidad jurídica de pronunciamiento sobre la legalidad del movimiento solicitado. Artículos: Citado y 394, 395, 396 del Código de Trabajo.

(fs.)

9. EJEMPLO DE ACTA DE RECUENTO REALIZADO POR EL JUEZ DE TRABAJO.

En ciudad de Guatemala, siendo las nueve horas del día seis de abril de mil novecientos ochenta y cinco, constituidos el Infrascrito Juez Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica y Secretario, en la entidad de Papel Corrugado Sociedad Anónima, situada en la treinta avenida doce guión cuarenta zona ocho de esta ciudad, con el objeto de dar cumplimiento a la resolución de fecha veintiocho de marzo del año en curso en la que se ordena efectuar el recuento de los trabajadores previo a pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga. Se encuentran presentes en esta diligencia por la parte patronal los señores Alvaro Valle Andrade y Sergio Noriega Lara, de datos de identificación personal conocidos y quienes actúan en su calidad de Gerente Administrativo y Jefe de Personal de la referida entidad, quienes se encuentran asesorados por el Abogado Eduardo Ponce Ochoa; por la parte trabajadora se encuentran los señores Ariel Fernández Barrios, Carlos Antonio Ríos Larios y Tulio Vargas López, de datos de identificación y calidad con que actúan conocidos, asesorados por la Abogada Ana Lucrecia Dollagaray Quintero. La entidad señala para recibir notificaciones la dirección de la misma anteriormente señalada y los trabajadores la sexta avenida "A" treinta y uno guión dieciocho de la zona once de esta ciudad, y para los efectos legales se procede de la manera siguiente: PRIMERO: Se procede por parte del Infrascrito Juez a sentar las bases para la realización del recuento siendo las mismas las siguientes: A) El voto será secreto y depositado en forma personal en la urna que se utilizará para el efecto. B) El voto se emitirá por medio de papeletas previamente elaboradas por la Inspección General de Trabajo, las cuales se encuentran firmadas y selladas por el Infrascrito Juez, Secretario y por cada una de las partes. C) El nombre de cada trabajador votante se confrontará con las listas previamente elaboradas y firmarán las listas correspondientes al lado de su nombre. D) Al surgir alguna duda sobre la relación laboral de un determinado trabajador con la empresa, los suscritos comprobarán las mismas por medio de los documentos legales previo a emitir su voto. E) La votación se efectuará en el Salón de sesiones de la entidad de conformidad con las partes, la urna donde se deposite el voto se mantendrá sellada y firmada por los suscritos y bajo custodia permanente del Juez de Trabajo. SEGUNDO: El Infrascrito Juez hace constar que previamente a procederse a la votación, las partes firmaron las papeletas juntamente con el suscrito, siendo un total de DOSCIENTOS DIECINUEVE (219). TERCERO: Siendo las catorce horas se procedió a abrir la urna en la cual se encontraban los votos de los sufragantes, procediéndose inmediatamente al escrutinio de los mismos, los que arrojaron el siguiente resultado: TRABAJADORES QUE **SI** APOYAN EL MOVIMIENTO: CIENTO SETENTA Y SIETE (177) TRABAJADORES QUE **NO** APOYAN EL MOVIMIENTO: DIECINUEVE (19); VOTOS NULOS: SIETE (7); VOTOS EN BLANCO, SEIS (6); TRABAJADORES QUE DEJARON DE VOTAR, DIEZ (10); lo que da un total de DOSCIENTOS DIECINUEVE TRABAJADORES; total de papeletas usadas: CIENTO NOVENTA Y SEIS (196); total de papeletas sin usar TRECE (13), que arrojan un total de DOSCIENTAS DIECINUEVE (219), firmadas al inicio del evento y las cuales se adjuntan al

expediente. Todos los trabajadores que votaron dejaron su firma a la par de su respectivo nombre. Se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las dieciocho horas con diez minutos. Leído lo escrito por los comparecientes, quienes bien enterados de su contenido, objeto y valor lo aceptan y firman juntamente con el Infrascrito Juez y Secretario.

(fs.)

10. EJEMPLO DE AUTO DE DECLARATORIA DE LEGALIDAD DEL MOVIMIENTO DE HUELGA.

COLECTIVO No. 150-85
SEC. NOT. 1ro.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA. Guatemala, doce de abril de mil novecientos ochenta y cinco. Se tiene a la vista el Conflicto Colectivo de Carácter Económico planteado por el Sindicato de Trabajadores de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima, contra la misma para efectuar el pronunciamiento respectivo.

CONSIDERANDO: I) En caso de que no hubiere arreglo directo 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 se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar para ir a la huelga o paro, debiéndose en todo caso llenar los supuestos legales contenidos en el artículo 241 del Código de Trabajo. II) En el presente caso previo a hacer el pronunciamiento respectivo, este tribunal con fecha seis de abril del año en curso procedió a efectuar dicho recuento de trabajadores. III) Para efectuar el recuento mencionado este tribunal y ante la presencia de los señores Alvaro Valle Andrade y Sergio Noriega Lara, en su calidad de Gerente Administrativo y Jefe de Personal respectivamente, asesorados por el Abogado Eduardo Ponce Ochoa, por la parte patronal; y los señores Ariel Fernández Barrios, Carlos Antonio Ríos Larios y Tulio Vargas López, quienes actuaron en su calidad de Secretario General, Secretario de Relaciones Públicas y Secretario de Conflictos del Sindicato, asesorados por la Abogada Ana Lucrecia Dollagaray Quintero, de conformidad con las partes se estableció el total de trabajadores de la entidad con el objeto de participar en el recuento respectivo el que ascendió a la suma de DOSCIENTOS DIECINUEVE (219) de conformidad con las nóminas adjuntas al expediente, las que contienen las firmas de las personas que concurrieron al acto, lo que produce fe y hace plena prueba. IV). Se efectuó el recuento correspondiente conforme a escrutinio el que dio el resultado siguiente: a) Trabajadores que SI apoyan el movimiento; CIENTO SETENTA Y SIETE (177); trabajadores que NO apoyan el movimiento, DIECINUEVE (19); Trabajadores que dejaron de votar, DIEZ (10); Votos Nulos, SIETE (7); VOTOS EN BLANCO, SEIS (6); lo que da un total de DOSCIENTOS DIECINUEVE VOTOS.

V) El recuento fue efectuado por el Juez Tercero de Trabajo y Previsión Social en presencia de las partes y de conformidad con las bases acordadas por las propias partes. Asimismo fueron avisados con anticipación todos los trabajadores con el objeto de que el recuento se efectuara con la mayor equidad, pureza y orden; de donde se concluye: 1) Que apoyan el movimiento de huelga las DOS TERCERAS PARTES DE TRABAJADORES, que laboran en la citada entidad, necesarios para ser declarada una HUELGA LEGAL, por lo que es procedente declarar LEGAL EL MOVIMIENTO DE HUELGA, a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se hace. Artículos citados y 192, 193, 194, 321, al 328, 374 al 379 y 394 del Código de Trabajo.

POR TANTO: Esté tribunal con base en lo considerado y en lo que al respecto establecen los artículos 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163 de la ley del Organismo Judicial al resolver.

D E C L A R A

I) LEGAL el movimiento de huelga promovido por el sindicato de trabajadores de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima, contra esta misma.

II) La presente declaración se hace bajo reserva de que causas posteriores cambien la calificación referida.

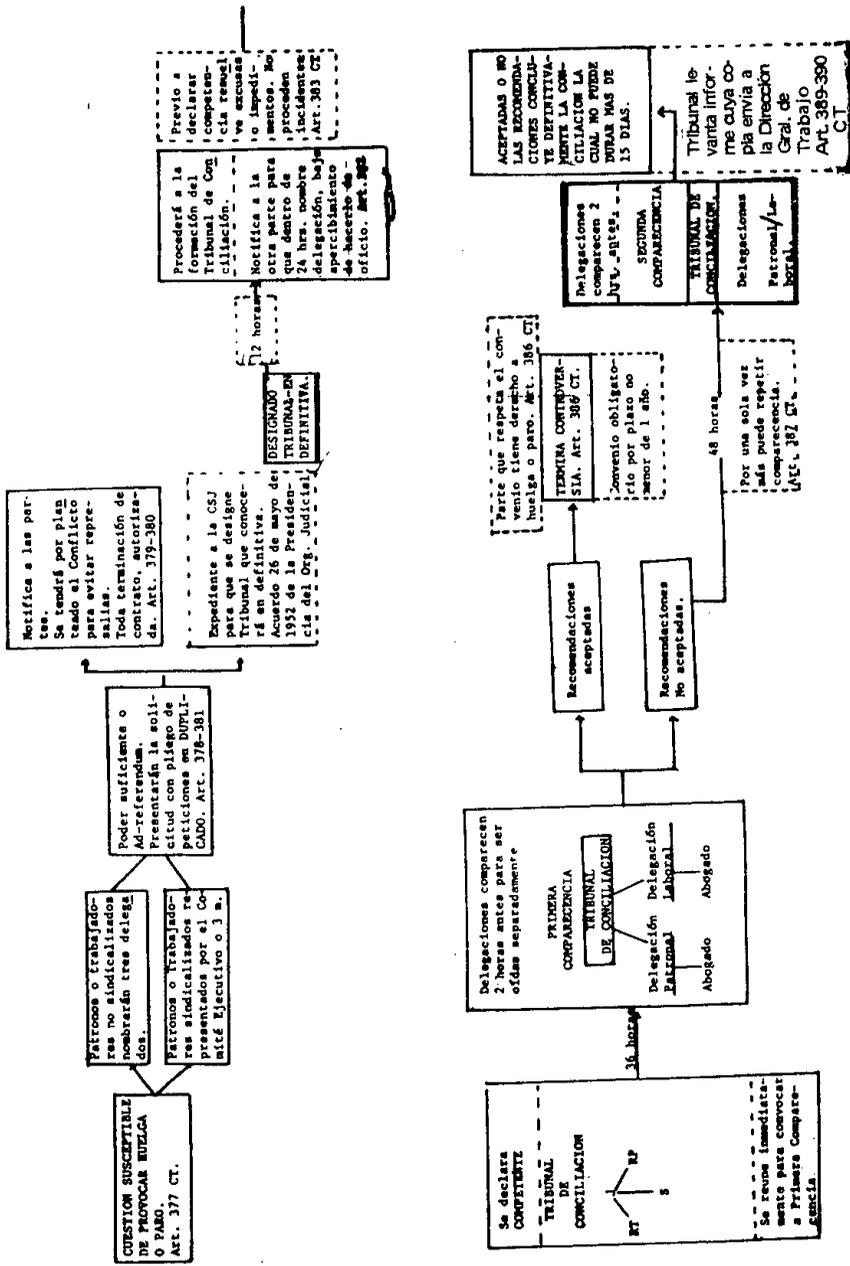
III) En virtud de haberse llenado los requisitos a que alude el inciso c) del artículo 241 del Código de Trabajo, y constituyendo el número de trabajadores que apoyan el movimiento mayoría absoluta del total de laborantes de la entidad, procede la anterior calificación otorgándose a la parte trabajadora VEINTE DIAS para estallar la huelga, contándolos a partir del momento en que se les notifique la resolución de la sala confirmando el pronunciamiento.

IV) CONSULTESE INMEDIATAMENTE A LA SALA JURISDICCIONAL.

NOTIFIQUESE.

(FS.)

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO



TITULO VI

LA HUELGA EN EL PROCESO LABORAL

a. Generalidades de la huelga:

La huelga es una institución que constituye un hecho y un derecho que se ha obtenido a través de una constante lucha para su reconocimiento. Inicialmente aparece como un hecho con proyecciones en la esfera del Derecho y su estructura jurídica se ha debido a concepciones logradas como consecuencia de una época dada, sin que sea posible fijar una regulación idéntica para los distintos tiempos en relación a los distintos países. En algunos no se reglamenta la huelga, limitándose a tolerarla cual hecho lícito; otros la elevan a la dignidad de Derecho, inclusive con categoría Constitucional, que es nuestro caso; mientras que en otros países la prohíben y reprimen o bien adoptan una posición intermedia al reconocerle limitados efectos jurídicos.

La huelga supone la existencia de un grupo social puesto en una situación jurídica de dependencia con una autoridad cualquiera, que presiona con la suspensión de la actividad de ésta, perturbándole en sus intereses con el propósito de obtener mejoras o peticiones que plantea el grupo.

b. Reseña histórica de la huelga:

La huelga nace como un instrumento de presión de la clase trabajadora, cuando ésta se encuentra sujeta a las peores condiciones de trabajo, sin derecho a asociarse. En la historia del Derecho de Trabajo, se citan algunos movimientos sociales que se consideran como antecedentes de la huelga, encontrándose entre éstos movimientos la Rebelión de Espartaco y de los esclavos en Roma a finales del siglo I antes de Cristo; el retiro de la plebe del Monte Aventino etc. . . , sin embargo, tales movimientos no tienen ninguna semejanza con las huelgas actuales pues han tenido un carácter y finalidad diferente de las que las huelgas actuales persiguen. Además, debemos recordar que las actuales huelgas son consecuencia directa del régimen de trabajo propio de la gran industrialización y de los problemas creados por el sistema individualista y liberal. "La explicación de la huelga, es decir, en reacción por la fuerza contra el absolutismo del empleador en la búsqueda del equilibrio social económico de los débiles contra los fuertes. Por eso es que las huelgas suelen confundirse con la conciliación y Asociaciones Profesionales. Los trabajadores han buscado en la unión la fuerza necesaria para imponerse a los empleadores y han utilizado la agrupación transitoria o permanente para suspender el trabajo mediante la huelga."⁽¹⁾ Los trabajadores que en un principio se encuentran coaligados, logran sindicarse venciendo de esta forma la resistencia empleada por los patronos, hasta lograr que la huelga que

(1) Juan D. Pozzo, Derecho del Trabajo, Tomo II Editorial Ediar, Buenos Aires. 1948 ps. 428 a 432.

fuera castigada penalmente en sus orígenes, sea luego simplemente tolerada para más tarde se le considere y reconozca como la suma de los derechos individuales de los trabajadores al no prestar sus servicios, levantándola a la condición de Derecho Social de la categoría de un grupo de trabajadores. Propiamente la huelga nace a finales del siglo XVIII como consecuencia del carácter individualista del Derecho, que desconocía la existencia de intereses profesionales y rechazaba la posibilidad de conflictos colectivos de trabajo, por cuanto la clase trabajadora no podía provocarlos.

La Escuela Liberal Clásica que sostenía la tesis pesimista de que pretender elevar el nivel de vida de los trabajadores, no habría de tener otros resultados que el aumentar los nacimientos y con ello una mayor oferta de brazos para trabajar, pero una menor demanda y, por lo tanto, una gran miseria.

La evolución del derecho de huelga tiene en la legislación europea tres períodos definidos. El primero caracterizado por la prohibición de las coaliciones. Se prohibió la legitimidad de la huelga, promulgándose leyes que prohibían todo acuerdo cuya finalidad era modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o duración del trabajo, ordenanzas que tenía como único fin aniquilar las asociaciones de compañeros. Al negarse la libertad de coalición la huelga devino a ser un delito, estipulándose penas en los Códigos Penales de Francia e Inglaterra.

El segundo período en la evolución de la huelga, se puede denominar **era de tolerancia**. La huelga deja de ser un delito; sin embargo, ésto no significa que se transformará en un derecho de la clase trabajadora, sino en una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores. En realidad la huelga consistía en el derecho de no trabajar, que no producía ninguna consecuencia favorable para los obreros.

En la época o período, caracterizado por la lucha de la conquista del derecho de huelga, si bien es cierto que en la era de tolerancia existía el derecho de no trabajar, también se garantizaba la libertad de trabajo, por lo que la ley estipulaba penas para todos aquellos trabajadores que ejercieran presión sobre otros compañeros para que apoyaran el movimiento o bien impidieran al patrono reanudar las labores. Sin embargo, el esfuerzo de los trabajadores tendió a conseguir que la presión ejercida sobre sus demás compañeros, diera como resultado la autorización de las coaliciones o gremios. Este esfuerzo de los trabajadores se vio seriamente afectado en Francia con la proclamación del Edicto de Turgot, el cual establecía que la fuente de todos los males franceses, desde el punto de vista comercial e industrial, se encontraba en el derecho concedido a los trabajadores de un mismo oficio para reunirse en cuerpos. Al promulgarse en 1776 este edicto se puso fin a los gremios, declarando la concesión del derecho de trabajar cual prerrogativa de la realeza que el príncipe podía vender y los súbditos debían de comprar. "En realidad el Edicto de Turgot tuvo escasa vigencia porque la monarquía reestableció las corporaciones; pero las mismas estuvieron condenadas a morir por el espíritu de la época; la Asamblea Constituyente ratificó indirectamente la idea de Turgot, al disolver los gremios y proclamar la libertad de trabajo en 1791, mediante la ley de Chapelier". (2)

(2) Guillermo Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Hellasta, S. R. L. Buenos Aires, 1976 p.9 Tomo II.

Lo importante de estas medidas se encuentra en el esfuerzo y tenacidad de los trabajadores de aquella época para hacer respetar su derecho de asociación y por lo tanto su derecho de huelga, transformándolo en un derecho positivo. Estos esfuerzos se vieron colmados cuando la huelga es reconocida como un derecho colectivo de los trabajadores. La huelga devino una situación jurídica debidamente protegida y entró a formar parte del Derecho Colectivo de Trabajo.

Los sindicalistas pueden enorgullecerse con toda justicia del hecho de que quienes fueron pioneros del movimiento sindical en el siglo XIX, también estuvieron entre los primeros que comprendieron la necesidad de una acción social para el progreso mundial. En base a los logros obtenidos por las asociaciones sindicales en los diferentes países del mundo, éstas se hicieron cada día más fuertes; y con un anhelo de lograr una superación de la clase trabajadora en el mundo, estas asociaciones fueron unificando esfuerzos hasta lograr la creación de Asociaciones Internacionales de Legislación de Trabajo, las cuales velaban por el progreso de la clase trabajadora. Sin embargo, hemos de advertir que tales organizaciones fueron la base para la formación de la Organización Internacional del Trabajo.

La fundación de la OIT constituye un ejemplo de que en la consecución de ciertos fines, los actos realizados deliberadamente para ese fin, no influyen más que en los hechos desprovistos de esa intención. De tal forma encontramos que aunque la Primera Guerra Mundial no estalló exactamente para que la OIT se fundara, es difícil creer que la misma hubiera sido fundada sin esta guerra, o por lo menos con las características únicas de que hasta hoy son la base de su funcionamiento.

El Movimiento Internacional Sindical, al ver la terminación de la guerra participó activamente en la lucha por la introducción de reformas que beneficiaran a la clase obrera en la Conferencia de la Paz que se realizaría al terminar la guerra. Esta conferencia se llevó a cabo efectivamente en 1919, tratándose temas de vital importancia mundial. La libertad sindical, condición esencial para la defensa de los trabajadores que forman parte de los derechos humanos fundamentales, revistió una vital importancia para la OIT, puesto que en gran medida la existencia de la misma se debe a la voluntad y esfuerzos sindicales o de las organizaciones sindicales, en donde encontramos que su Constitución de 1919 no dejó de reconocer el principio de libertad sindical como uno de los objetivos de su programa de acción. El preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles, contiene la afirmación del principio de la libertad de Asociación Sindical, siendo esta etapa el fundamento de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que con ciertas reformas sigue siendo hasta hoy la carta fundamental bajo la cual obra la OIT.

Al término de la Segunda Guerra Mundial se completó la Constitución de la OIT, mediante la incorporación en la misma de la Declaración de Filadelfia, la cual afirma nuevamente el carácter fundamental de ese principio al señalar que la libertad de expresión y asociación son esenciales para el progreso constante; y entre los programas a ejecutar se encuentran aquellos que tienden a lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficacia de la producción, y la colaboración de tra-

bajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas, principios que obligan a todos los miembros de la organización.

La proclamación de estos principios hizo sentir la necesidad entre los representantes de los trabajadores de dar un contenido más preciso al principio de libertad sindical y de enunciar sus elementos esenciales, con el objeto de verificar eficazmente su aplicación.

En el año de 1927 se sometió a la conferencia Internacional del Trabajo un proyecto de reglamentación internacional de la libertad sindical, pero el mismo no tuvo ningún éxito, materializándose después de la Segunda Guerra Mundial, en el año de 1948, en donde la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio No. 87), y al año siguiente el convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (Convenio No. 98), instrumentos fundamentales en materia de libertad sindical.

Los anteriores convenios entraron en vigor el cuatro de julio de mil novecientos cincuenta y el dieciocho de julio de mil novecientos cincuenta y uno, respectivamente, los cuales fueron ratificados por Guatemala el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y tres.

La negociación colectiva y la solución de conflictos fueron objeto en 1951 de dos instrumentos distintos:

Las recomendaciones sobre los contratos colectivos (No. 91) que trata del procedimiento de las negociaciones colectivas, de la definición de los contratos colectivos, de los efectos de esos contratos, de su extensión, de su interpretación y del control de su aplicación.

El convenio sobre la conciliación y arbitraje voluntario (No. 92) está destinado a fomentar el establecimiento de organismos de conciliación voluntaria, con una representación igual de empleadores y de trabajadores; en este se subraya el carácter voluntario de los procedimientos de conciliación y de arbitraje al precisar que ninguna de sus disposiciones podrá interpretarse en menoscabo del derecho de huelga.

La Conferencia Internacional del Trabajo ha citado además de los Convenios y recomendaciones anteriores, diversas resoluciones en materia de libertad sindical, entre la que encontramos la de 1952 en lo relativo al movimiento de libertad sindical y su independencia; luego la del año de 1970 que habla sobre los derechos sindicales y su relación con los derechos civiles.

Entre otras fuentes internacionales de derechos en materia de derechos sindicales y de huelgas encontramos a las Naciones Unidas, que aunque no se ocupa de cuestiones laborales en sí, y que de conformidad con el acuerdo del año de 1946, en donde reconociera a la OIT, como organismo competente y especializado para emprender la acción que considere apropiada para el cumplimiento de los propósitos expuestos en su Constitución, han adoptado normas dentro de instrumentos de al-

cance más general que se refieren también a cuestiones de carácter laboral, entre otros derechos sindicales. En esencia se trata de derechos relativos a los derechos humanos.

Establece la Declaración de los Derechos Humanos que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse, para la defensa de sus intereses. Los pactos que entraron en vigor en 1976 contienen disposiciones sobre el derecho de asociación en particular; el de fundar sindicatos y sobre el derecho de huelga. De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Organización Internacional del Trabajo informa al Consejo Económico Social de las Naciones Unidas acerca de los progresos realizados en el cumplimiento de las disposiciones que corresponden al campo laboral.

c. Concepto de huelga:

Existen muchos conceptos de huelga, y casi todos incluyen los mismos requisitos, dependiendo sus variantes de las regulaciones propias de cada país. El tratadista Ramírez Gronda, citado por Guillermo Cabanellas, establece que dentro del riguroso tecnicismo de trabajo debe distinguirse entre la huelga y conflicto colectivo de trabajo; "la huelga no es un conflicto de trabajo sino un hecho que aparece como consecuencia de un conflicto de intereses, y que tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo. La prueba de que la huelga y el conflicto colectivo son cosas distintas, aunque generalmente vayan unidos, está en el hecho muy visible de que existen conflictos que se ventilan y solucionan sin que los trabajadores recurran a la huelga, y también existen huelgas que no tienen por origen una controversia económica o de intereses".⁽³⁾

Así como la coalición anuncia la posibilidad de un movimiento de huelga, el conflicto indica la posición controvertida entre las partes; la coalición es una muestra patente de oposición entre empresarios y trabajadores, mediante una presión o intimidación que puede traer como resultado la huelga o paro.

El citado autor establece que huelga "Es el lapso en que no se trabaja. Cesación colectiva concertada de trabajo por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos."⁽⁴⁾

Etimológicamente la palabra huelga implica un juego de palabras del idioma francés. "La Plaza del Ayuntamiento de París" se llamaba anteriormente "Plaza de Grevé" o "Plaza de Huelga", porque cuando los trabajadores que se encontraban descontentos con sus trabajos se colocaban en esta plaza a esperar les fueran ofrecidas mejores condiciones de trabajo.

De la Cueva establece que "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de la mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de

(3) Guillermo Cabanellas, Op. Cit. (Diccionario) P. 326.

(4) Idem.

las formalidades legales, para el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores o patronos".⁽⁵⁾

Consideramos que esta definición con los elementos y alcances legales se adecúa casi perfectamente a nuestra legislación, pues contiene los elementos legales y doctrinarios que caracterizan a esta institución.

El Lic. Mario López Larrave define la huelga como "La suspensión de actividades acordadas y ejecutadas por una mayoría de trabajadores en una o varias empresas de trabajo, ejercitadas como medio de presión contra uno o varios empleadores, con el objeto de obligarlos a que acepten sus peticiones de carácter económico, social y jurídico planteadas por el grupo".⁽⁶⁾

Consideramos que el anterior concepto es el mejor acomodado a nuestra ley, puesto que se encuentra acorde con los elementos de nuestra legislación. Habla de una mayoría de trabajadores lo que significa la reunión de los mismos, es decir, un grupo, elemento esencial para la realización de una huelga; asimismo habla de un medio de presión cuyo fin es lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo, pues nuestra legislación laboral excluye la posibilidad de una huelga de solidaridad o bien una huelga que aunque los motivos sean de naturaleza económica no sean comunes al grupo, es decir, sean particulares; restringiendo de esta forma nuestra legislación como fin único de la huelga, la mejora y defensa de los intereses económicos de los trabajadores comunes a todo el grupo frente al patrono.

De tal forma encontramos como **fin inmediato** de la huelga, aquel que persigue cualquier tipo de reivindicación colectiva, generalmente de carácter económico-social, siendo por ejemplo la mejora de los salarios, reducción de jornadas de trabajo etc... y será **fin mediato** de la huelga aquél cuyo objetivo trasciende el campo meramente reivindicativo, económico y laboral, pues se extiende desde la mera obtención de un justo equilibrio entre capital y trabajo, pero siempre respetando el sistema, hasta ver en la huelga un medio de acceso al poder por parte de los trabajadores, en la lucha clasista".⁽⁷⁾

Nuestro actual Código de Trabajo, Decreto 1441, establece que "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 requisitos que establece el artículo 241 del Código mencionado, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sea propio a ellos y comunes a dicho grupo". Artículo 239 del Código de Trabajo.

De conformidad con esta disposición encontramos que tanto en la derogada

(5) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ediciones Porrúa, S. A. México 1969 p. 788.

(6) Mario López Larrave, Análisis a la Regulación del Derecho de Huelga en Centro América. USAC, Guatemala. 1974 p.7.

(7) Mario López Larrave, Op. Cit. p. 10.

Constitución de 1965 como en el actual Estatuto Fundamental de Gobierno, en su artículo 51 inciso 13), la finalidad de la huelga se restringe a "razones de orden económico o social"; y aunque dicho término "social" es bastante amplio, el mismo ha sido utilizado en forma bastante limitada estableciéndose como finalidades ilícitas de una huelga:

- a) Las que tienen por objeto el cumplimiento de leyes, pactos colectivos, sentencias, conflictos colectivos de carácter jurídico.
- b) Las huelgas de solidaridad, ya que en este tiempo de huelgas los trabajadores no defienden o persiguen mejoras o intereses económicos frente a su patrono propio, sino que se solidarizan con otro grupo que busca dichas mejoras.
- c) Los motivos que no sean comunes al grupo sino que sean particulares.

Al analizar los artículos 242 y 386 del Código de Trabajo, encontramos que el mismo acepta como fines de la huelga el incumplimiento de contratos individuales así como el incumplimiento de los contratos colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien la negativa del patrono de celebrar uno, así como el incumplimiento de los suscritos ante los tribunales de conciliación, en cuyo caso la norma autoriza a estallar en huelga o paro, sin tener que agotar la vía conciliatoria.

Sin embargo, nuestros tribunales de trabajo han calificado a excepción de la negativa de celebrar Pactos Colectivos de Condiciones de trabajo, a los anteriores fines como de naturales jurídica susceptibles de discutirse en la Vía Ordinaria o bien en Juicio Punitivo, mas no por medio de proceso colectivo.

d. Características de la huelga:

La huelga, que en nuestro idioma indica idea de holganza, dejó de ser un medio de lucha de clases para convertirse en un medio de presión o acción política.

El movimiento de huelga puede equipararse a la legítima defensa en el Derecho Penal, ya que se considera que el Estado se encuentra en tal impotencia que deja en poder de los particulares medios suficientes para que ellos por sí mismos contrarresten toda injusticia.

De tal forma que la legítima defensa no es más que un defecto estatal, y que por lo tanto el Estado al no impedir que se produzcan los hechos que originan las huelgas, reconoce esta facultad. Sin embargo, aunque el Estado regula este Derecho, el movimiento de huelga aterroriza a los gobiernos, pues algunas veces en su ejercicio, son expresión de violencia y el medio adecuado para obtener en algunas ocasiones conquistas ilegítimas.

Entre las principales características de la huelga encontramos:

- a) Es una suspensión colectiva del trabajo: La huelga no rescinde ni disuel-

ve los contratos de trabajo, solamente los suspende. Dicha suspensión únicamente se prolonga por el tiempo que la huelga dure, ya que los trabajadores estarán decididos a reanudar el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o bien cumplidos los fines que dieron origen a la misma.

- b) Consiste en un acto colectivo de los trabajadores: Al Estado únicamente le interesa la abstención de trabajo de un grupo de trabajadores, mas no el que un solo trabajador se declare aisladamente en huelga o simplemente se abstenga de trabajar.

De tal forma que para que el movimiento de huelga se produzca es necesario que la mayoría de trabajadores de una empresa o centro de producción acuerden la suspensión de trabajo.

- c) Es un medio de presión: Para que la huelga sea efectiva, la misma debe ser considerada como un medio de presión y no como una facultad como establece la ley. Los trabajadores a través de la huelga presiona a la parte patronal para que les conceda, si no todas, parte de las peticiones que formulan.
- d) Suma de derechos individuales: El Estado reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, siendo ellos el sujeto activo de este movimiento y la parte patronal el sujeto pasivo.
- e) Medio para conseguir mejoras: Las peticiones que la clase trabajadora formula serán siempre aquéllas que beneficien al grupo, de carácter meramente económico.
- f) Instrumento de lucha de clases: Se considera que el mundo capitalista está dividido en dos clases sociales, siendo necesaria la liberación de la clase trabajadora y la huelga es un medio de presión para lograrlo.
- g) Es una facultad Constitucional o Estatutaria: En las leyes guatemaltecas el Derecho de Huelga es una garantía constitucional que favorece a la clase trabajadora, que puede hacer uso de ella, siempre que previamente cumpla con las formalidades que establece la ley.

No obstante habernos gobernado regímenes de hecho o de facto, se ha regulado en los Estatutos que nos rigen la institución de la huelga, como un derecho de la clase trabajadora y un medio de presión para la mejora de sus condiciones de trabajo.

e. Clasificación de la huelga:

Entre las diferentes clases de huelgas que se encuentran reguladas en las diversas leyes de otros países y en la doctrina encontramos:

a) Huelga de Protesta:

Su acción va encaminada directamente a lograr la renuncia de un miembro del centro de trabajo donde se produce, porque su presencia y actividad son nocivas a los intereses obreros.

b) Huelga por Simpatía o Solidaridad:

Es una huelga directa que va dirigida a parte distinta de la que verdaderamente y directamente está recibiendo la afectación. Algunas veces se ha dado el caso en donde las relaciones entre los patronos y trabajadores o miembros de un sindicato son buenas, pero al momento de darse una huelga de este tipo se pasa por alto estas relaciones, en virtud de no poder alcanzar a la parte que desea afectar directamente.

Esta huelga por solidaridad puede llegar a ser el primer paso para la declaración de una **huelga general**, que significa el paro total de las actividades productivas de un país, y que no irán dirigidas únicamente al capital, sino que al poder estatal o público y cuyo objetivo es el cambio de las estructuras estatales por el proteccionismo que se ha brindado a la clase capitalista.

c) Huelga Política:

Su objetivo es influir en los poderes públicos, sobre algunas circunstancias determinadas.

d) Huelga de Brazos Caídos:

A pesar que los trabajadores acuden a sus trabajos y en su horario completo se mantienen inactivos logrando con ello parar la producción de la empresa, además de evitar que otros trabajadores puedan ocupar sus puestos.

e) Huelga de demostración:

Tiene como objetivo demostrar su repudio contra una medida que se ha tomado colectivamente y cuyos efectos inmediatos se producen contra la clase trabajadora.

f) Trabajo o Desgano o Trabajo a Reglamento:

Es una modalidad de la huelga establecida por el tratadista Krottoschin, porque los trabajadores a pesar de asistir a sus trabajos con regularidad y ocupando sus puestos, trabajan con la mayor lentitud que les sea posible sujetándose a las normas de trabajo de la empresa y logrando así que la producción baje o disminuya. Este tipo de huelga se asemeja al sabotaje.

En relación a las anteriores modalidades de huelgas podemos establecer que nuestra ley guatemalteca laboral únicamente reconoce la huelga de carácter econó-

mico o social, cuyo propósito es esencialmente el de mejorar y defender los intereses de la clase trabajadora frente a la patronal.

De conformidad con nuestro actual Código de Trabajo encontramos que la huelga se clasifica así:

- a) Huelga Legal
- b) Huelga Ilegal
- c) Huelga Justa
- d) Huelga Injusta

En la evolución de la historia la huelga ha sido considerada como ilegal cualquiera que sea su tipo, pues era contraria a todos los principios del Derecho de Trabajo; la huelga no significa ruptura del contrato de trabajo sino, como apuntáramos anteriormente, no es más que una suspensión del mismo. Si la huelga se declara lícita, esta misma no hace más que suspender en sus efectos el contrato de trabajo, pero no lo disuelve.

Para establecer si una huelga es legal o no, es necesario determinar previamente si se ha cumplido, forma y normas que establece la ley; considerándose contrarias al Derecho las huelgas que tienen un fin político o cualquiera otro que no sea de carácter económico o social; y no cumpla las normas legales.

De conformidad con el artículo 239 al 244 del Código de Trabajo, para que una huelga sea declarada legal o ilegal, justa o injusta, es necesario que los trabajadores hayan cumplido con los siguientes requisitos:

a) Huelga Legal:

1. Los trabajadores deben perseguir el fin de la huelga, cual es la defensa y mejoramiento de sus intereses económicos comunes al grupo.
2. Agotar previamente los procedimientos de conciliación y Vía Directa.
3. Constituir por lo menos las dos terceras partes del total de trabajadores que laboran en la empresa, los que apoyan el movimiento.

b) Huelga Ilegal:

Se declarará ilegal una huelga, cuando los trabajadores de una empresa o centro de producción no cumplan previamente con alguno de los requisitos anteriormente señalados, los cuales tienen carácter de elementos formales para la declaratoria legal de una huelga.

c) Huelga Justa:

La huelga será declarada justa cuando los hechos que motivan a la misma sean declarados imputables a la parte patronal.

1. Por incumplimiento del patrono con los contratos colectivos o individuales de trabajo.

2. Por incumplimiento por parte del patrón del contrato colectivo de condiciones de trabajo.
3. Por la negativa patronal de conceder mejoras cuando se encuentre la empresa en posibilidades económicas de otorgarlas.

d) Huelga Injusta:

Cuando los hechos que motivan la misma no sean imputables al patrón.

Esta clasificación de huelga justa o injusta es una novedad en el derecho laboral guatemalteco; pues en algunas otras legislaciones se encuentran únicamente considerados el aspecto de legalidad no así el de justicia. En nuestro régimen laboral la legalidad de la huelga se refiere a los aspectos formales de la misma, requisitos indispensables que deben llenarse para satisfacer el valor de seguridad jurídica; tales como la exigencia de que la huelga sea pacífica con el propósito de obtener una mejora en las prestaciones económicas y sociales para los trabajadores y que los mismos acuerpen el movimiento en sus dos terceras partes y que previamente se agote los procedimientos de conciliación.

Podría darse el caso de que un grupo de trabajadores que habiendo cumplido con todos los requisitos legales, obtuvieren del Tribunal de Trabajo la declaratoria de legalidad de la huelga, pero sus peticiones podrían rebasar las condiciones económicas de la empresa y demandar grandes aumentos de salarios, o por el contrario la empresa demuestra que realmente ha tenido grandes pérdidas en su economía y el Tribunal al analizar estas condiciones podría declarar la injusticia o justicia del movimiento. De donde se aprecia que la justicia o injusticia de una huelga se caracteriza dentro de las posibilidades económicas de la empresa, así como de las peticiones moderadas del sindicato de trabajadores o coalición de trabajadores, quedando al criterio del Juez analizar la declaratoria respectiva.

f) Procedimiento de declaratoria de huelga:

Al fracasar la conciliación y no llegar a un acuerdo de ir al Arbitraje potestativo y no proceder el arbitraje obligatorio, el tribunal de conciliación se disuelve asumiendo la substanciación del procedimiento o del expediente, el Juez de Trabajo y Previsión Social que conocía del caso.

Dentro de las veinticuatro horas de haber fracasado la conciliación cualquiera de las delegaciones mediante solicitud verbal o escrita puede pedir al Juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. El Juez previo a pronunciarse en uno u otro sentido debe verificar si los trabajadores se ajustan a las finalidades de la huelga es decir: a) Que no haya abandono sino suspensión temporal de labores; b) Que no sólo se haya acordado, sino que se ejecute y mantenga la decisión de ir a la huelga en forma pacífica y con el propósito exclusivamente de conseguir la mejora y defensa de los intereses económicos comunes al grupo y no particulares frente al patrón; c) Haber agotado efectivamente el procedimiento de conciliación. d) Constituir por lo menos las dos terceras partes del total de trabajadores los que apoyan al movimiento.

Cabe hacer mención que pese al criterio de algún Tribunal, si el conflicto no surge en toda la empresa sino únicamente en el centro de producción o lugar de trabajo, es únicamente allí donde debe hacerse el recuento o bien donde debe alcanzarse un 66.6 por ciento del total de trabajadores que apoyan el movimiento para que la huelga sea declarada legal. Asimismo existe discrepancia en que si en este recuento debe o no tomarse en cuenta a los empleados de confianza. En la época de la Revolución del 20 de Octubre se excluía definitivamente en este recuento a los empleados de confianza, norma que consideramos debería imperar a la fecha, así como que el recuento debe realizarse únicamente en el lugar de trabajo en donde ha surgido el conflicto y no como a la fecha y en la práctica se realiza, en donde no sólo se hace el recuento entre todos los trabajadores de una empresa tomando en cuenta a los altos empleados, de confianza, trabajadores con licencia por encontrarse enfermos, trabajadores de vacaciones sino que él mismo se hace en todos los centros de producción, es decir, tomando en cuenta a todos los trabajadores de la empresa aunque algunos trabajen en otros centros de producción.

Asimismo encontramos que este recuento en la práctica tribunalaria es realizado por la Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores, más por costumbre que por ley, ya que no hay ley que indique esta norma, más que la obligación que tienen las autoridades de Estado de colaborar en la administración de justicia. Consideramos que este recuento debe ser practicado por el Juez de Trabajo, por tener todos los conocimientos necesarios para evitar cualquier anomalía. La votación se realizará en la forma que de común acuerdo establezcan las partes, procediéndose luego de dicha votación al recuento con el objeto de establecer el número o porcentaje de trabajadores que apoyan el movimiento. Con este informe procederá el Juez a analizar y luego a declarar sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga.

Este auto razonado de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga, sube inmediatamente a consulta a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo, la que deberá resolver dentro del plazo de CUARENTA Y OCHO HORAS de recibidas las actuaciones, confirmando o no la resolución de primer grado; debiendo inmediatamente el secretario de la sala notificar a las partes por medio de telegrama así como a la Dirección General de Trabajo y a la Policía Nacional. Desde ese momento quedan suspendidos los contratos de trabajo de conformidad con el artículo 240 del Código de Trabajo.

Si la huelga se declara legal los trabajadores gozan de un plazo de VEINTE DIAS, desde que fueron notificados para estallar la huelga, sin necesidad de cumplir con otro requisito; y aunque la ley no lo ordena expresamente, se avisará al Juez del estallido para que éste proceda a notificar a la Policía para que se tomen las medidas de seguridad necesarias en personas y bienes.

El estallido puede producirse en el momento siguiente de encontrarse firme el auto de declaratoria de legalidad de la huelga, o bien dentro de los VEINTE DIAS siguientes a la notificación. Si ésta no estallare dentro de ese plazo, se tendrá que acudir al arbitraje obligatorio.

Habiendo estallado la huelga, cualquiera de las partes, ya sea patronal u obrera, podrá pedir al Juez se pronuncie sobre la Justicia o injusticia del movimiento, lo cual podrá hacerlo en cualquier momento posterior al estallido de la huelga. Artículo 396 del Código de Trabajo. Presentada dicha solicitud el Juzgador cuenta con quince días para resolver. Dentro de dicho término podrá recabar la información y pruebas que considere necesarias incluyendo el Dictamen Técnico-Económico del Ministerio de Trabajo, el cual al ser solicitado deberá ser rendido dentro del término de DIEZ DIAS. Nuestra ley presenta una gran laguna al omitir el plazo con que cuentan las partes para pedir al JUEZ se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento; pudiéndose hacer en cualquier momento, después del estallido, con la cual vemos que la clase patronal está pendiente de este momento para solicitar al Juez su pronunciamiento y con ello acortar el tiempo que la clase trabajadora pudiera tomarse para presionar al patrono en sus peticiones.

Encontramos asimismo que el artículo 396 del Código en mención habla de "pronunciamiento"; sin establecer qué clase de resolución es la que debe emitir. En la práctica tribunalicia es calificado de AUTO; sin embargo, lo que realmente el Juez dicta al calificar una huelga de justa o injusta es una mera Sentencia Colectiva que resuelve sobre el fondo del conflicto y la cual contiene:

- a) Razones que la fundamentan.
- b) Término dentro del cual deben reanudar sus labores los trabajadores.
- c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga.
- d) Obligación del patrono de pagar los salarios por los que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores de seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) anteriormente expuesto.
- e) Los salarios de los trabajadores, una vez de calificada de justa la huelga, los cuales deberán liquidarse judicialmente, en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal acudir a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que el Código de Trabajo otorgue a los trabajadores.
- f) Plazo de vigencia del convenio.
- g) Las demás declaraciones que el Juez estime necesarias.

La sentencia que declara justa o injusta una huelga es definitiva; sin embargo, aunque nuestra ley nada dice en lo relativo a la impugnación de la sentencia de huelga, por analogía y de conformidad con el artículo 404 del Código de Trabajo, la misma podrá ser apelada dentro de los tres días de notificado el fallo a las partes, siguiéndose el procedimiento que para la apelación del laudo arbitral establece nuestra legislación.

g) Efectos de la huelga:

De conformidad con el artículo 242 del Código de Trabajo podrá ser declarada una huelga justa, si los hechos que motivan la misma al ser analizados por el Juz-

gador se declaran imputables al patrono, es decir:

- a) Incumplimiento del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- b) Incumplimiento de los contratos colectivos o individuales de trabajo.
- c) Por negativa del patrono a celebrar un Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo.
- d) No querer otorgar las mejoras económicas a los trabajadores cuando la empresa está en condiciones de hacerlo.

La no existencia de algunas de las anteriores razones es motivo suficiente para declarar la huelga injusta.

Al encontrarse firme el fallo o auto de calificación de la huelga se producen los siguientes efectos:

- a) Deberá indicarse el término dentro del cual los trabajadores de la empresa deberán reanudar sus labores.
- b) Indicarse las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y que el patrono debe conceder, así como la facultad que tienen los mismos si el patrono se resiste a concederlas.
- c) Derecho de los trabajadores a que sus salarios sean pagados por el tiempo que dura la huelga.
- d) Derecho de los trabajadores a recibir un emolumento en cada período; y en caso de no ser observada la ordenanza judicial, puede hacerse efectiva judicialmente.
- e) Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dura la huelga, tendrán derecho a salario doble.
- f) Plazo de vigencia del convenio.

Si la huelga es declarada injusta los efectos serán:

- a) Los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho al pago de salarios.
- b) Los trabajadores que hubieren trabajado durante todo el tiempo que duró la huelga, no tendrán derecho a salario doble.

La realidad es que las huelgas han significado mucho en el pasado para el bienestar y progreso de la clase trabajadora, aunque algunas de ellas han resultado ser injustas y arbitrarias. Sin embargo, cabe observar que durante el siglo XIX no hubo más que expresiones parciales de huelga y la economía y progreso industrial no se acentuó tanto como en el siglo XX, en donde el derecho de huelga de los trabajadores ha sido reconocido por casi todos los países del mundo y las huelgas adquieren un mayor desarrollo, y en carácter endémico.

Para concluir, diremos que el procedimiento de huelga es una serie de actos formales regulados por el derecho procesal colectivo del trabajo que tiene como fin

la solución del conflicto colectivo económico-social y cuya observancia después de fracasada la conciliación es necesaria para la validez jurídica de este fin.

El proyecto del Código Procesal del Trabajo no presenta ninguna innovación en lo relativo a la regulación del procedimiento de huelga, limitándose a copiar las normas ya existentes.

h. EJEMPLO DE AUTO QUE DECLARA JUSTO UN MOVIMIENTO DE HUELGA PLANTEADO.

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA: Guatemala, veintidós de abril de mil novecientos ochenta y cinco. Se tiene a la vista para resolver la solicitud presentada por la Delegación obrera en el presente Conflicto Colectivo de Carácter Económico, referente a que se declare la Justicia o Injusticia de la Huelga, que está ejercitando contra la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima, el Sindicato de Trabajadores de la misma. — — — — — Y

CONSIDERANDO: I) Que conforme el criterio de este Tribunal es necesario previamente a la declaración de justicia o injusticia de una huelga, examinar debidamente cada una de las pretensiones formuladas con ocasión del presente conflicto, teniendo como fundamento principal la necesidad básica de la parte laborante, por ser esta estratificación social donde con mayor fuerza repercuten los fenómenos económicos sociales que se producen en el país; también es el caso valorar las peticiones en forma equitativa, ya que la estabilidad económica del patrono, su prosperidad o decrecimiento redunda indefectiblemente a la larga en las condiciones de la relación laboral, que afectan a la clase laborante; debe tomarse en cuenta no sólo la justicia de las peticiones, sino que su posibilidad de cumplimiento en la práctica, es decir, la posibilidad de otorgarles de acuerdo con el estado financiero de la empresa. II) Que del examen de las peticiones presentadas por los Delegados de los trabajadores de la empresa Papel Corrugado Sociedad Anónima, y de conformidad con los principios generales fundamentales detallados en el inciso anterior, este tribunal estima lo siguiente: **SOBRE PETICIONES:** La primera petición que dice que el aumento del doce por ciento (12%) sobre los salarios actuales deberá ser pagado o entrar en vigor al día siguiente de haberse llegado a un acuerdo o solución del conflicto.

Que en base al estudio realizado por el Ministerio de Trabajo se establece que la empresa Papel Corrugado Sociedad Anónima se encuentra en posibilidad de otorgar este aumento de llegarse a una solución, por lo que consideramos que el mismo debe ser otorgado a los trabajadores inmediatamente de llegarse a un acuerdo.

SEGUNDA PETICIÓN: Solicita la parte trabajadora, que la entidad empleadora debe garantizar a todos los trabajadores de la misma la inamovilidad por un período de seis meses.

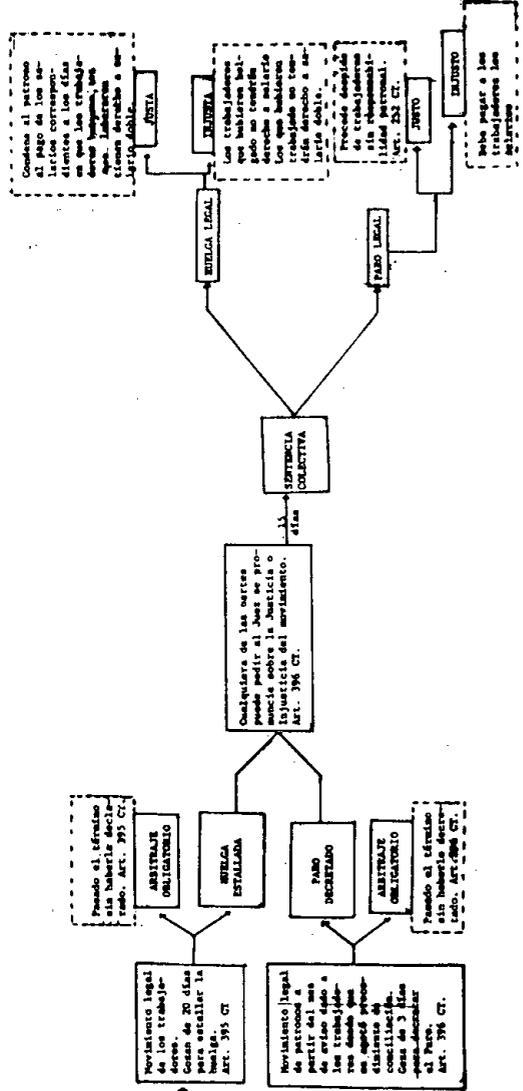
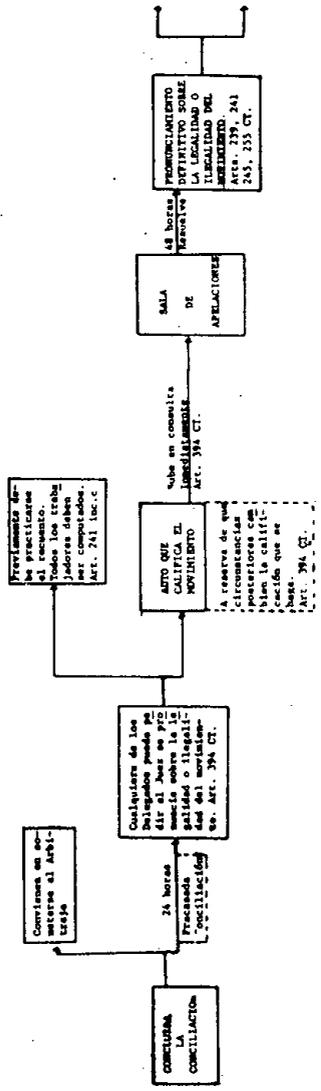
Al respecto, este tribunal considera que esta inamovilidad solicitada por los trabajadores es justa, pues el motivo principal del movimiento es la mejora económica de los trabajadores en sus salarios, y como el presente conflicto ha tomado más tiempo del debido, es justo que los trabajadores tengan seguridad en sus trabajos y así gozar de dicho logro, por lo que la parte patronal deberá garantizar la

inamovilidad de los trabajadores por un período no menor de tres meses contados a partir de llegarse a un acuerdo definitivo. III) La huelga es un medio de coacción impuesto por los obreros en un centro de trabajo, como resultado de cierta inconformidad colectiva respecto a las condiciones de trabajo. El legislador ha reconocido como derecho de los obreros el declararse en huelga, siendo éste el único medio legal con que cuenta el trabajador para presionar al patrono en sus peticiones; pero desde luego este reconocimiento es limitado, circunscrito al propósito de que al obtener sus peticiones se guarde el equilibrio entre los diversos factores de la producción, es decir, armonizando los derechos del trabajador y el capital; a ese efecto el legislador señala en forma general el artículo 242 del Código de Trabajo. Por tanto, para juzgar de la justicia o injusticia total de una huelga es indispensable que la demanda de los obreros tienda a conseguir propósitos justos imputables al patrono; así no habrá duda de que las huelgas legales provocadas por un interés profesional razonable son justas; es posible también trazar una distinción entre aquellas huelgas legales que se originan de causas justas y razonables y aquellas otras que procuran la obtención de beneficios imposibles, siendo las primeras legales y justas y las segundas arbitrarias; se ve, pues, el delicado problema que ha de dar solución la decisión judicial, tanto más que carece de toda dogmática en lo absoluto, y que procediendo del legislador tiende a concretar algunas reglas para guiar al Juez; sin embargo, podemos convenir en que para la valorización total de la justicia o injusticia de una huelga, pueden tomarse como índices para declaración, que siendo justas las peticiones sean generales de todos los trabajadores de la empresa, y por lo tanto al no ser reconocidos serán imputables al patrono. Artículos: 1, 2, 3, 4, 18, 49, 50, 51, 61, 63, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 124, 126, 127, 130, 131, 137, 147, 155, 206, 207, 208, 209, 211, 212, 223, 225, 239, 269, 270, 271, 273, 283, 284, 285, 289, 292, 293, 294, 295, 296, 299, 307, 308, 327, 328, 332, 334, 374, 377, 378, 379, 381, 383, 384, 386, 387, 389, 390, 391, 393, 394, 395, 396, del Código de Trabajo.

POR TANTO: Este Tribunal con base en lo considerado, leyes citadas y en lo que para el efecto establecen los artículos 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163 y 168 de la Ley del Organismo Judicial, al resolver declara: a) **JUSTA** la huelga ejercitada por los trabajadores de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima, contra esta misma con las limitaciones consideradas. b) El derecho patronal de reiniciar las labores siempre que se respeten las nuevas condiciones de trabajo, y notifique de tal situación al Ministerio de Trabajo. c) La obligación patronal de pagar los salarios caídos y los que sigan cayendo hasta que la empresa inicie las labores. d) El pago inmediato del aumento de salario sobre los sueldos actuales de los trabajadores al estar firme el presente fallo. e) La obligación de la parte patronal de garantizar la inamovilidad de los trabajadores por un período no menor de tres meses contados a partir de encontrarse firme el presente fallo. f) El plazo de vigencia de este fallo será de treinta meses contados a partir del momento de estar firme el mismo. g) Todas las demás pretensiones previamente aceptadas. NOTIFIQUESE. Desen las copias de ley.

(fs.)

PROCEDIMIENTO DE DECLARATORIA DE HUELGA O PARO



Cuando el contrato el pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hubieran trabajado en condiciones de fuerza que se haya.

HUELGA
 Los trabajadores que hubieren trabajado en condiciones de fuerza que se haya.

DETO
 Procedo de los trabajadores de trabajadores sin remuneración.

DECLARATORIA COLECTIVA
 Cualquiera de las partes puede pedir al Juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento.

Pasado el término sin haberse declarado.

ARBITRAJE OBLIGATORIO

HUELGA ESTALLIDA

PARO DECLARADO

Pasado el término sin haberse declarado.

Movimiento legal de los trabajadores para estallar la huelga.
 Art. 195 CT

Movimiento legal de estrocos a partir del mes de crisis dado a los trabajadores en caso de conciliación.
 Art. 196 CT

TITULO VII

EL ARBITRAJE

a) Concepto General:

En el Derecho de Trabajo el arbitraje es la institución jurídica que tiene por objeto conocer y resolver los conflictos económico-sociales surgidos entre patronos y trabajadores, mediante la decisión de órganos específicos cuyos trámites y laudos son de observancia obligatoria, sin perjuicio de que las partes puedan someterse voluntariamente al referido procedimiento antes de que éste se imponga obligadamente.

El arbitraje no goza de aceptación unánime en la doctrina ni en el Derecho Positivo, no obstante su naturaleza pacifista, máxime al tratarse del arbitraje forzoso, en donde las partes son obligadas a someterse aún contra su voluntad.

Al analizar lo establecido en el Código de Trabajo, para el trámite del arbitraje voluntario y forzoso, encontramos que en ambos supuestos tanto el trámite como el laudo que se dicta son de obligatoria observancia para los contingentes y para el mismo tribunal en su caso. La regulación del arbitraje como otro medio pacífico en la solución de contiendas económicas es otra de las preocupaciones del Estado por resolver los problemas surgidos entre patronos y trabajadores. Esta institución responde a la necesidad que existe de que el Estado intervenga reglamentando las relaciones entre las clases, dirimiendo las controversias que se susciten; pues la sola voluntad y libertad de los directamente interesados no siempre es suficiente para lograr la concordia y justicia, por lo que el Estado se ve obligado a crear normas y órganos especiales para esta finalidad.

Encontramos que en nuestras leyes desde 1,945 a la fecha, el arbitraje ha sido establecido como un derecho individual y una obligación social, por lo que instituciones como el arbitraje se hacen necesarias ya que su primordial objetivo es el de realizar justicia social mediante el resguardo de los elementos débiles de la sociedad.

Desde la creación del Decreto 330 del Congreso se instituyó y así se ha mantenido hasta la fecha el arbitraje como un instrumento legal cuyo objeto es solucionar los conflictos económico-sociales, y así tratar de evitar en la mayor medida posible las huelgas y paros cuyos resultados a veces desastrosos, por ser motivos de hechos delictivos en la sociedad y en la población y producción, establecen la necesidad de que tanto los autores como legisladores, estén pendientes de frenar en lo posible este tipo de movimiento.

Sin embargo, existe una gran discrepancia en lo relativo a la regulación del

arbitraje, pues mientras que algunos autores lo rechazan tanto el obligatorio como el potestativo, otros únicamente reconocen al arbitraje potestativo y establecen que aunque el arbitraje obligatorio es un mal, éste es necesario para resolver contiendas que no tienen solución por otro medio.

Guatemala, en su legislación laboral, asume la postura de admitir en su ordenamiento el arbitraje obligatorio y facultativo, siendo justificable la regulación del arbitraje obligatorio según nuestro criterio, ante situaciones que no teniendo otro medio legal que ofrezca garantías de mejores resultados, sea susceptible de provocar grandes daños y pérdidas irreparables, precisamente por no darse solución a los problemas planteados.

El tratadista Manuel Alonso García define el arbitraje "como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto-individual o colectivo-planteada entre sujetos de una relación de derecho consistente en la designación de un tercer —árbitro—, cuya decisión se impone en virtud de compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas" (1)

De la anterior definición podemos establecer que el citado autor únicamente reconoce el arbitraje potestativo.

b) Caracteres del Arbitraje:

El tribunal de Arbitraje al tenor del artículo 284 del Código de Trabajo, constituye un verdadero tribunal, en consecuencia encontramos que sus decisiones son firmes y tienen autoridad de Cosa Juzgada. Se integra en caso necesario al plantearse una demanda o conflicto colectivo de carácter económico-social. Establece nuestro actual Código en sus artículos 293 al 299 que cada mes de junio los representantes de las Asociaciones Profesionales de cada zona económica, presentará ante la Corte Suprema de Justicia una lista formada por quince candidatos propietarios y diez suplentes por cada parte, quienes serán llamados a integrar por orden de turno el tribunal de arbitraje.

Entre las principales características del Tribunal de Arbitraje encontramos:

- a) Es un tribunal constituido para tratar de lograr y mantener un justiciero equilibrio entre los diversos sectores de la producción, armonizando así los derechos del capital y trabajo; este equilibrio se demuestra en la forma de integrarse, el Juez, que lo preside, representantes de la parte patronal y representantes de la parte trabajadora, y el Secretario del Juzgado que funge como tal.
- b) Para que el Tribunal de Arbitraje entre en funcionamiento es necesario que las partes decidan el planteamiento del conflicto ante éste, o bien se ven obligadas a su sometimiento.

(1) Manuel Alonso García, Curso del Derecho del Trabajo. 3ra. Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1971. p. 205.

c) Su decisión es arbitral e impositiva y de carácter obligatorio para las partes.

c) Clases de Arbitraje:

Nuestra legislación laboral adopta una postura eléctrica al establecer el arbitraje obligatorio y potestativo, consiguiendo de esta manera conciliar las dos corrientes más importantes de la doctrina.

Al respecto el conocido tratadista Krottoschin establece que "el arbitraje es el procedimiento que suple la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo directo por la decisión del conflicto, que proviene de un tercero".⁽²⁾ El autor únicamente reconoce el arbitraje facultativo o voluntario, no así el arbitraje obligatorio ya que considera que éste último vulnera el derecho de huelga de los trabajadores. Además, establece que si las partes de común acuerdo se someten al arbitraje entonces será como un compromiso entre las partes, y la sentencia tendrá el carisma de un contrato establecido por un tercero. Sin embargo, en el arbitraje obligatorio las partes están sometidas a dicho procedimiento y obligadas a acatar el laudo arbitral, en donde se fijan las nuevas condiciones de trabajo sobre las cuales las partes no se han puesto de acuerdo; se tratará de un acto legislativo lato-sensu. Rafael Caldera establece que el arbitraje "es el procedimiento que tiene por objeto la decisión del conflicto por una persona u organismo cuyo laudo, una vez dictado, tiene que cumplirse obligatoriamente. Se dice que el arbitraje es voluntario o facultativo cuando las partes pueden someterse a él, pero no están obligadas a hacerlo, y que es obligatorio, cuando están constreñidas por el Estado a recurrir a él, siendo entendido que en ambos casos están obligados a someterse al laudo que se dicte. Sea facultativo u obligatorio, el arbitraje difiere, por lo tanto, de la conciliación, en que la decisión que se va a dictar será en todo caso obligatoria. Está, pues, mucho más cerca de un procedimiento judicial que de la conciliación. En ésta al funcionario u organismo mediador sólo interesan razones de conveniencia, sin imponer a las partes determinada solución. En aquél el funcionario u organismo dicta fallo, semejante a una sentencia judicial, que las partes deben cumplir forzosamente".⁽³⁾ El anterior autor acepta totalmente la clasificación del arbitraje voluntario y obligatorio, tesis que armoniza con nuestro derecho positivo de trabajo, con la única salvedad que en nuestro ordenamiento la conciliación, cuyas recomendaciones no son obligatorias para las partes y el arbitraje, constituyen procesos laborales.

Gaete Berríos establece "que el arbitraje voluntario es justo y acertado, ya que el obligatorio importa la suspensión del derecho de huelga, que tan necesario ha sido para que los asalariados hayan logrado alcanzar sus conquistas económicas y sociales. Los árbitros que conocen de los conflictos colectivos laborales son arbitradores, ya que las dificultades colectivas no son conflictivos de derecho".⁽⁴⁾

(2) Ernesto Krottoschin, Op. Cit. Tomo II (Instituciones) Ps. 109-114

(3) Rafael Caldera, Op. Cit. P. 697-8.

(4) Alfredo Gaeté Berríos, Po. Cit. P. 293.

De lo apuntado anteriormente se desprende que el autor chileno no acepta la regulación del arbitraje obligatorio por considerar que atenta contra la libertad de huelga de los trabajadores.

El tratadista Mario de la Cueva, al hablar sobre las clases de arbitraje advierte claramente que el arbitraje voluntario no representa ningún problema, pues las partes en uso de su libertad deciden por sí mismas someterse al arbitraje y por lo tanto de antemano aceptan el laudo arbitral que ha de poner fin al conflicto. Sin embargo, en lo relativo al arbitraje obligatorio considera que el mismo debe ser aceptado únicamente cuando el conflicto sea susceptible de causar un daño a la comunidad, de tal forma que el Estado se vea obligado a intervenir en su solución y con ello evitar que el interés general se vea afectado por el interés particular. De tal manera, establece que el arbitraje es un instrumento necesario y eficaz cuyo objetivo es el de resolver conflictos económicos cuando no se encuentra otro instrumento de mejor solución".⁽⁵⁾

El Doctor Cabanellas establece que "la situación varía notablemente en los procedimientos en que se estatuyen: de una parte, el arbitraje voluntario o facultativo; de otra, el obligatorio. También produce efectos importantes el hecho de que las partes puedan, cuando el trámite del arbitraje sea impuesto, aceptar o no libremente la resolución del árbitro que deben ineludiblemente acatar. En este último caso nos encontramos en presencia de una resolución que tiene carácter de sentencia colectiva... La adopción del arbitraje obligatorio ha tenido en algunos países como Nueva Zelanda, extraordinarios resultados, hasta el punto de llamarse a aquél país la "tierra sin Huelgas"; y si bien el arbitraje convencional tiene la ventaja, sobre el obligatorio, de que garantiza mejor la aceptación de la sentencia por las partes, y de que supone una confianza de los interesados y una voluntad de colaboración, no por ello el arbitraje obligatorio deja de constituir un recurso conveniente y necesario en ocasiones... Aún simpatizando con el arbitraje de cumplimiento obligatorio, consideramos que en muchos países, dentro de su evolución social y política, resulta todavía irrealizable. La ingerencia de la vida del trabajo, la frecuencia de los conflictos laborales motivados por incomprensiones, en parte de las mismas autoridades, nos hace vacilar sobre la conveniencia de esta medida de resultado evidente de cultura social avanzada".⁽⁶⁾

Considera el eminente laboralista que el arbitraje obligatorio se hace necesario en ocasiones especiales, aunque expresa su temor por la aplicación del arbitraje forzoso en países de cultura poco avanzada.

Podemos ver en las anteriores exposiciones las discrepancias existentes en doctrina sobre la regulación del arbitraje voluntario y obligatorio, por lo que consideramos que nuestro legislador adoptó el mejor sistema al regular tanto el

(5) Mario de la Cueva, *Op. Cit.* Tomo II. Ps. 847-60

(6) Guillermo Cabanellas, *Op. Cit.* (Tratado) P. 630

arbitraje obligatorio como potestativo, ya que con ello deja en libertad a las partes de resolver el conflicto sometiéndose libremente y evitándose los inconvenientes de la huelga, así como también prevé la posibilidad de resolver un conflicto por la vía obligatoria.

d) Análisis del procedimiento arbitral:

De conformidad con nuestro actual Código de Trabajo encontramos que en el arbitraje potestativo únicamente es voluntaria la decisión de las partes de someterse al mismo, ya que es obligatorio observar el trámite legal y la sentencia que del mismo provenga. En el arbitraje obligatorio, no solo es obligatorio observar el trámite previamente establecido así como el laudo, sino que el sometimiento de las partes a dicho arbitraje es inclusive contra su voluntad.

El artículo 397 del citado código, establece que procede el arbitraje potestativo:

- a) Cuando las partes lo acuerden antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; es decir, desde el momento en que surgen las diferencias hasta antes de calificarse de legal la huelga o paro.
- b) Cuando las partes así lo convengan una vez se hayan ido a la huelga o paro, calificados de legales.

Este último inciso establece dos supuestos: la calificación de legalidad de la huelga o paro y que éstos se hayan producido efectivamente; de tal manera, que el arbitraje debe acordarse antes de que aquellos sean calificados de justos o injustos, ya que la resolución que contiene esta calificación pone fin al conflicto procesalmente. Al acordarse el arbitraje previsto, las partes deben reanudar las labores suspendidas en mejores condiciones de trabajo, de conformidad con el párrafo tercero del mismo artículo.

Procede al arbitraje obligatorio:

- a) En los casos en que una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término de veinte días para estallar la huelga o de tres días para decretar el paro; sin que se haya realizado.

Consideramos atinada esta disposición de acudir al arbitraje obligatorio en circunstancias como la anterior, en donde las partes no obstante de estar en su derecho de estallar en huelga o decretar el paro, no lo hacen, demostrando con ello su ánimo de encontrar una solución pacífica al conflicto.

- b) En los casos previstos por los incisos a) y d) del artículo 243 del Código de Trabajo, los cuales respectivamente establece: "a) Por los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de

recolección de aquéllas no deteriore los respectivos productos; b) Por los trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo declare así en todo el territorio de la República o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por la ley"

- c) Cuando la huelga calificada de ilegal sea apoyada por la mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa.

Habiendo determinado los medios por los cuales se puede llegar al Arbitraje (forzoso o voluntario), encontramos que de conformidad con el artículo 398 del citado Código de Trabajo, en el arbitraje potestativo rige el principio de iniciativa procesal de partes, pues el mismo establece, que luego de acordado el arbitraje deben las partes someter por escrito el conflicto al respectivo tribunal, indicando los motivos, divergencias y puntos sobre los que están de acuerdo, designando tres delegados que generalmente son los mismo que actuaron en el procedimiento conciliatorio, por cada parte con poderes suficientes para representarlos y realizar cualquiera gestión necesaria, señalando también lugar para recibir notificaciones.

En lo relativo al arbitraje obligatorio encontramos que atendiendo el artículo 398 del citado Código, prevalece el principio de iniciativa procesal del Juez, porque éste debe convocar a las delegaciones a una comparecencia conjunta en la cual se faccionará un acta que contenga todos los requisitos anteriores señalados. Consideramos que de conformidad con el párrafo último del artículo relacionado, en el arbitraje obligatorio no es indispensable la iniciativa procesal de parte, pues de conformidad con el principio de celeridad que informa al Derecho Laboral, y que por tratarse de un mismo procedimiento que aunque se encuentra dividido en dos etapas (conciliación y arbitraje), las mismas se encuentran estrechamente vinculadas, siendo la primera determinante de la segunda. Además que el Estado está obligado a procurar una rápida solución en los conflictos económico-sociales, para evitar consecuencias desastrosas.

Los llamados a integrar el tribunal de arbitraje podrán excusarse del cargo si hubieren sido miembros del Tribunal de Conciliación, de conformidad con el artículo 400 del Código de Trabajo.

Procederá el Juez a integrar el Tribunal de Arbitraje correspondiente dentro de las VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES, al momento en que se somete a su consideración el conflicto (en el caso del arbitraje voluntario), o que resulta imperativo, habiéndolo llenado los requisitos establecidos por el artículo 399 del Código de Trabajo.

Resueltas las excusas o impedimentos que se hubieren presentado el Tribunal de Arbitraje se declarará constituido y competente mediante acta firmada por todos los miembros.

El laudo deberá ser dictado dentro del término de QUINCE DIAS, a partir de haberse declarado competente; dentro del cual los autos y decretos que dicte el tribunal no admiten ningún recurso, según el artículo 401 del Código de Trabajo; asimismo, el tribunal arbitral podrá dentro de este término obtener dictámenes técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el artículo 402 del Código de Trabajo; oír a las delegaciones juntas o separadamente, ordenar la práctica de cualquier diligencia, incluyendo la prueba, y realizar todas aquellas actuaciones que sirvan al tribunal para formar un criterio y así emitir una sentencia en el tiempo establecido y lo más equitativa posible.

Todas estas normas son el reflejo fiel del deseo del legislador porque el Tribunal de Arbitraje no encontrara obstáculos en su función, señalándole de tal forma un término para fallar; pero también otorgándole facultades suficientes para establecer la verdad por medio de diligencias pertinentes o bien suplir y complementar la prueba omitida por las partes o que hubiere sido deficientemente rendida.

El Decreto 1441 del Congreso de la República actual Código de Trabajo reincorporó la facultad a los arbitadores de valorar las pruebas según su leal saber y entender, de conformidad con el artículo 403 del Código de Trabajo, con lo cual en lo relativo a la sentencia económico-social pueden dictar con entera libertad y en conciencia, permitiéndoles fallar *minus petita* y *extra petita*, negando o concediendo total o parcialmente lo pedido, y hasta otorgando más o cosas distintas de las solicitadas.

Al igual que en el convenio de conciliación la falta de cumplimiento por alguna de las partes, faculta a la otra parte para pedir al Juez, la ejecución en lo que fuere posible, y el pago de daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte puede también optar por declararse en paro o huelga según sea el caso, sin necesidad de acudir nuevamente a la conciliación o arbitraje, siempre que lo haga por el incumplimiento de las resoluciones del fallo. Del laudo arbitral se envía copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

El artículo 404 del Código de Trabajo establece como único medio de impugnación el Recurso de Apelación; sin embargo, en la práctica tribunalicia y en base en el inciso a) del artículo 365 del Código de Trabajo se ha admitido la aclaración y ampliación, lo cual resulta acertado porque éstos no desvirtúan el procedimiento arbitral por tratarse de remedios procesales.

Interpuesto el recurso de Apelación dentro de los tres días de notificado el fallo a las partes, entendiéndose que el término se computa desde la última notificación hecha a las partes inclusive, si tal impugnación se presenta en tiempo oportuno se dicta resolución concediéndose el recurso y ordenando elevar el proceso a la Sala Jurisdiccional correspondiente, la cual conoce del caso concreto, pudiendo inclusive dictar auto para mejor fallar a fin de suplir alguna prueba necesaria, la cual

deberá evacuarse dentro del término de diez días, al cabo de los cuales se contarán siete días dentro de los cuales deberán dictar sentencia, contra la cual cabe aclaración y ampliación.

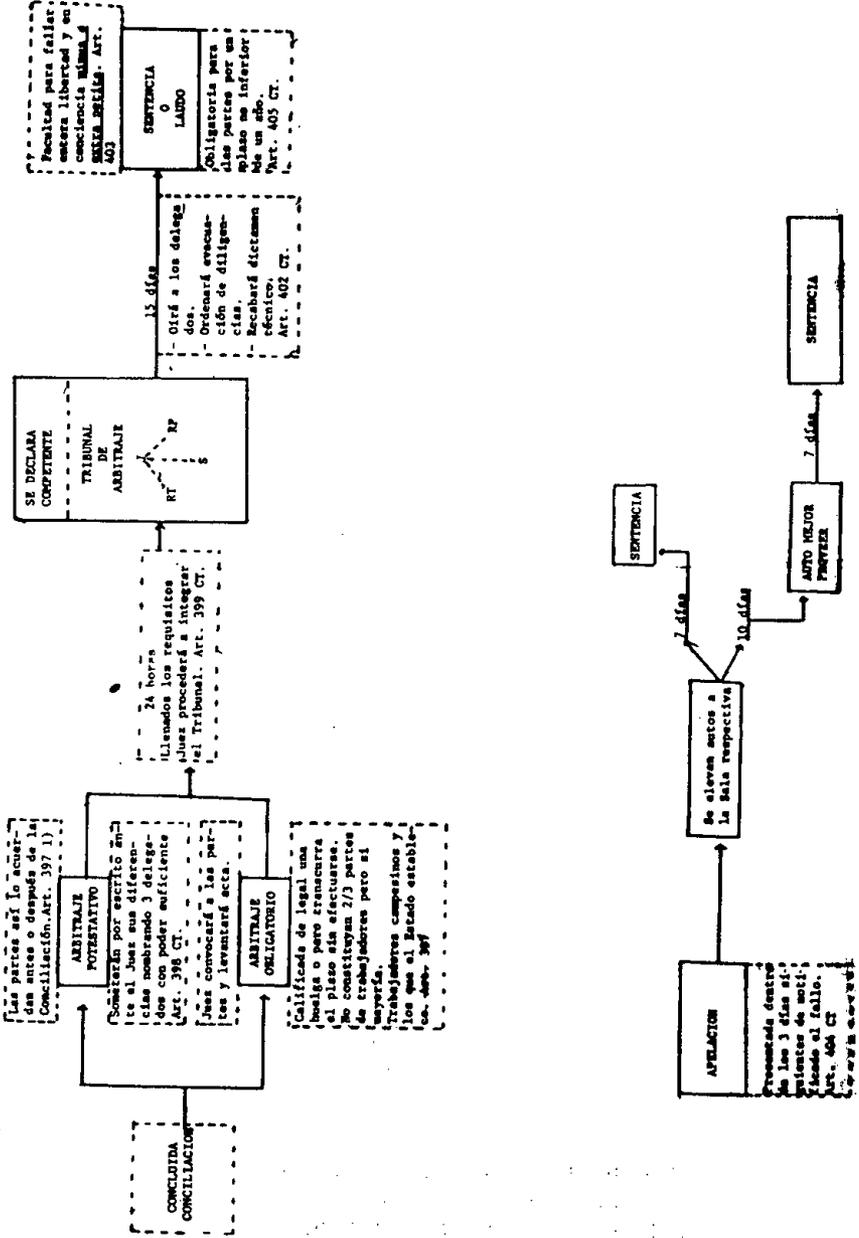
Los artículos 429 y 430 establecen el Recurso de Responsabilidad el cual procederá únicamente contra la autoridad respectiva responsable del hecho y no así contra lo resuelto.

e) Efectos del Laudo o Sentencia Arbitral:

Entre los principales efectos que produce el encontrarse firme el laudo o sentencia arbitral encontramos:

- a) Termina el conflicto formalmente: ya que en el supuesto de incumplimiento, la parte afectada tiene facultad de hacer valer sus derechos de conformidad con el artículo 406 del Código de Trabajo.
- b) Constituye título ejecutivo: Si alguna de las partes solicita la ejecución del fallo conforme los artículos 406 y 426 del Código de Trabajo.
- c) Crea derechos irrenunciables para los trabajadores y obligaciones para ambas partes, los derechos patronales sí son renunciables.
- d) En caso de incumplimiento se impondrá una MULTA de VEINTICINCO A CIEN QUETZALES y DOS MIL QUETZALES, según se trate de trabajadores o patronos.
- e) Quien ha respetado el fallo, puede optar por pedir su ejecución en lo que sea posible y el pago de daños y perjuicios fijados prudencialmente o declararse en huelga o paro según sea el caso, sin necesidad de tener que acudir a la conciliación o arbitraje nuevamente de conformidad con el artículo 406 del Código de Trabajo.
- f) El laudo constituye ley profesional entre las partes: De allí que los derechos obtenidos por su medio se incorporan a los contratos individuales y colectivos presentes y futuros.
- g) Produce efectos de cosa juzgada de conformidad con el artículo 285, aunque ésta es provisional, porque mientras el laudo se está cumpliendo o esté vigente, no puede plantearse otro conflicto sobre la misma materia, salvo que haya terminado la duración fijada en el fallo que puede ser entre uno o tres años, y si se hubiere omitido se entenderá que es por un año, de conformidad con el artículo 386, 405, y 407 del Código de Trabajo.
- h) La ejecución del fallo no admite recurso: Excepto la rectificación, la cual doctrinariamente es considerada como un remedio más no como recurso, y el cual procederá si hubiere error de cálculo al practicar la liquidación. Artículos 426, y 427 del Código de Trabajo.

PROCEDIMIENTO ARBITRAL





TITULO VIII

LA SENTENCIA COLECTIVA

a. Generalidades:

Es el fallo dictado por autoridad o Juez competente, cuyo objeto es poner fin a un conflicto económico-social surgido entre patronos y trabajadores, mediante la regulación de normas generales de trabajo, de aplicación u observancia general, que producen efectos similares a los Convenios Colectivos de Trabajo.

Se consideran normas de observancia general ya que las mismas alcanzan a cuantos se encuentran en similares condiciones, son dictadas por persona con *imperium* suficiente y sus efectos involucran a aquellos que no han actuado de manera directa en el litigio.

En Doctrina la sentencia colectiva es considerada por algunos autores como un elemento jurídico, cuyo objetivo no es más que el de ayudar a dirimir los motivos que han dado lugar al conflicto. De tal forma que la sentencia colectiva no es un antecedente de ley, sino una consecuencia, la cual se dicta en relación a las partes que litigan, abarcando sus efectos a terceros que no han participado en el proceso, pero excluyendo a aquellos que no se encuentran dentro de la categoría profesional.

Ofrece la sentencia colectiva la característica de resolver situaciones de orden general, creando así una norma jurídica de amplia aplicación. Esta no resuelve en sí un litigio laboral, sino que establece principios aplicables posteriormente a todos aquellos que se encuentran en similar situación, según el principio de expansión laboral.

b. Antecedentes históricos de la Sentencia Colectiva:

La historia de la sentencia colectiva no tiene raíces tan profundas como algunas otras instituciones del Derecho Laboral, encontrando que en el antiguo sistema Italiano en el transcurso de la tercera década del presente siglo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo y la sentencia de la magistratura de trabajo, fundamentaban la tesis del predominio de los intereses generales sobre los particulares.

La sentencia colectiva no es más que el resultado de un proceso dentro de un determinado ordenamiento que tiene como base el sistema corporativo y por finalidad evitar el posible choque entre patronos y trabajadores, proponiéndose dotar al Estado de un sistema de conciliación para resolver los conflictos

colectivos originados en razón de la diferencia de intereses obrero-patronales. Surge dentro de este ordenamiento la asociación profesional, la corporación, la magistratura de trabajo y el Ministerio de las corporaciones, los que estaban subordinados a encontrar un resultado para los conflictos de intereses entre los supuestos sectores laborales. La sentencia colectiva se desplazó de ese ordenamiento sindical y corporativo, subsistiendo una vez desaparecido aquél. Sin embargo, prevalece el principio de conciliación respecto de los intereses contrapuestos, sosteniendo una doctrina de categoría profesionales y se busca conclusión definitiva, por medio de la que se permita conseguir si no un acuerdo entre las partes, por lo menos la composición por la vía normativa para aquellos que están en conflicto.

c. Similitudes y diferencias de la sentencia colectiva:

En la jurisdicción del trabajo, las instituciones de carácter judicial se diferencian de la conciliación y arbitraje, en el sentido de que la autoridad judicial está limitada a aplicar el derecho previamente establecido a hechos determinados que se plantean, es decir, que aplica un derecho ya concebido, mientras que en los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se crea un derecho nuevo con normas derogatorias de otras existentes, es decir, tienen facultad para establecer reglas para regular una situación.

Los límites de aplicación de la Sentencia Colectiva se encuentran determinados en relación a las personas, tiempo y referencia de espacio en donde la magistratura pronuncia su sentencia que ha de regir con carácter colectivo, semejándose a un convenio colectivo, cuya aplicación es uniforme a una categoría profesional, de tal forma que el Juzgador parecería un árbitro que, en relación a un conflicto colectivo, le pusiera solución con el pronunciamiento correspondiente.

La sentencia normativa pone fin a un proceso donde los razonamientos de orden económico y técnico prevalecen sobre los jurídicos y en donde el árbitro actúa ante una divergencia que la resuelve con valores fundados en conocimientos de carácter económico-social, mientras que el magistrado al dictar sentencia, hace interpretación del conflicto de conformidad con los principios jurídicos previamente establecidos.

d. Fundamento de la sentencia colectiva:

La sentencia colectiva es el resultado de una controversia planteada por las partes, quienes luego de haber aportado sus pruebas en que basan derecho, obtienen la pronunciación de la magistratura que pondrá fin al litigio.

De tal forma que la sentencia colectiva, no se funda en un texto legal, no reconoce un derecho pre-existente, con lo que se desvirtúa su carácter precisamente de una sentencia normativa, pues crea normas a las que deben sujetarse las sucesivas

relaciones jurídicas, siendo de esta forma el resultado de un ordenamiento en el cual el Estado delega facultades legislativas en uno de sus órganos jurisdiccionales, que de esa manera ha de resolver el conflicto colectivo planteado.

El magistrado de trabajo, crea derecho y no aplica éste; dicta normas y no las aplica, convirtiéndose la magistratura de trabajo en una jurisdicción especial y además especializada con facultades legislativas. Sin embargo, tiene una limitación en cuanto al tiempo ya que está sujeta a revisión, cuando los hechos que dieron origen se modifican.

La sentencia resuelve situaciones de orden general, creando una norma de aplicación extensa, aplicable a todos aquellos que posteriormente se encuentren en una situación similar.

La sentencia colectiva tiene un doble aspecto:

- a) Para las partes que han litigado se trata de una verdadera sentencia y un acto jurisdiccional.
- b) Se manifiesta como una pura actividad legislativa para los terceros, trabajadores y patronos que no han actuado en forma directa en el litigio, de donde ésta no puede constituir un antecedente de ley, sino una consecuencia de validez general originados de las facultades que el poder legislativo del Estado dota al órgano jurisdiccional.

e. Características de la Sentencia Colectiva:

Entre las principales características encontramos:

- a) Creadora de normas de amplia aplicación: La sentencia colectiva tiene la característica de crear normas de amplia aplicación mediante la resolución de situaciones de orden general; es decir, no resuelve un litigio laboral, sino que establece un principio, aplicable a todos aquellos que se encuentran en similares diferencias.
- b) Complementaria de los pactos colectivos de condiciones de trabajo: Surte sus efectos de una estipulación de iguales generalidades en la esfera de trabajo, porque únicamente se refiere a ciertas condiciones de trabajo, complementando generalmente los convenios colectivos.
- c) Fuente normativa de regulación de las condiciones de trabajo que surte sus efectos en los contratos individuales de los trabajadores, pudiendo dar origen a ciertas prestaciones que a raíz de ella favorezca a un determinado sector de la producción.

- d) No obstante referirse la sentencia colectiva a una cuestión originada entre los litigantes, sus efectos son aplicables a terceros que no han participado en el proceso, sin que esta extensión pueda aplicarse a aquéllos que no se encuentren comprendidos en igual marco profesional.

f) **EJEMPLO DE LAUDO O SENTENCIA ARBITRAL**

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE ARBITRAJE: Guatemala, trece de mayo de mil novecientos ochenta y cinco.

VISTO: Para dictar laudo arbitral del conflicto colectivo de carácter económico promovido por el sindicato de trabajadores de la entidad PAPEL CORRUGADO SOCIEDAD ANONIMA, contra dicha entidad, y CAUSAS QUE DIERON ORIGEN AL CONFLICTO: I) La discusión y aprobación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a suscribirse entre el sindicato de Trabajadores de Papel Corrugado Sociedad Anónima y dicha entidad. II) La discusión del mismo en la vía directa y ante las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dejaron pendientes de discusión dos puntos: A) Lo referente a la entrada en vigor del aumento salarial, B) Lo relativo a la inamovilidad de los trabajadores por un período de seis meses. III) En este estado se integró el Tribunal de Conciliación respectivo el que dictó fundamentalmente las siguientes recomendaciones: a) Que se aceptaran las mismas. b) Que se diera plena vigencia a lo aceptado en las distintas reuniones efectuadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, c) Fijar un plazo de dos meses para la vigencia del aumento indicado, período en el cual la empresa se compromete a garantizar la inamovilidad de los trabajadores. IV) Las recomendaciones no fueron aceptadas por las partes.

RESULTADOS DE LAS PRUEBAS RECABADAS POR EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE:

I) Se ofició al Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitando dictamen técnico-económico de conformidad con los puntos pertinentes. II) Se solicitó a la referida empresa los estados financieros, estados de pérdidas y ganancias, balances generales de los últimos tres ejercicios fiscales, documentación que obra en autos. III) Se practicó reconocimiento en el centro de trabajo.

CONSIDERANDOS:

PUNTOS DE HECHO Y DERECHO QUE SE ANALIZAN.

I) El arbitraje obligatorio es el último recurso para solucionar un conflicto colectivo de carácter económico, en donde el acceso al derecho de huelga es legal y razonablemente vedado, en el presente caso legalmente y razonablemente este derecho lo está, ahora bien, el planteamiento de este conflicto por el Sindicato de Trabajadores la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima, fue con el objeto de negociar un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

II) Es obvio el referir la intransigencia de las partes en la solución del presente conflicto, toda vez que cuando en el mes de noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro en la vía directa estando en discusión el mismo, quedaron pendientes de aprobación únicamente dos puntos de éste.

III) Al ser formuladas las recomendaciones del Tribunal de Conciliación que conoció del presente conflicto, nuevamente se manifestó la negativa de ambas partes al no ser aceptadas las recomendaciones.

IV) Son bastantes claros los principios del Código de Trabajo que determinan que el mismo es tutelar de los trabajadores, pues trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente así como del Derecho de Trabajo es realista y objetivo, porque estudia al individuo en su calidad social y considera que para poder resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad y justicia es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

V) En relación al aumento salarial aceptado por la entidad del doce por ciento, en virtud que la empresa admitió que su estado financiero le permite esa erogación a tres meses plazo en el mes de marzo de este año, habiendo transcurrido dos meses sin que se demostrara un cambio económico en la misma, este aumento debe hacerse a todos los trabajadores de la empresa, de forma inmediata al estar firme el presente fallo.

VI) Consta en la tramitación del presente conflicto que la entidad demandada ha estado sujeta a las prevenciones decretadas por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, con fecha doce de febrero del año en curso, por lo que se le previene de no tomar represalias en contra de los trabajadores, así como que no podrá dar por terminado ningún contrato de trabajo sin previa autorización del Juez que está conociendo del conflicto y durante el término de tres meses contados a partir del momento en que el presente fallo se encuentra firme, no surtiendo ningún efecto si se efectuare sin observar el procedimiento previsto en este inciso.

VII) La fijación de todos los puntos anteriores se acuerda por la totalidad de los integrantes del Tribunal de Arbitraje. CITA DE LEYES: Artículos: 1, 2, 3, 4, 18, 49, 50, 51, 61, 63, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 3, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 124, 127, 128, 129, 130, 131, 137, 147, 155, 206, 207, 208, 209, 211, 213, 213, 223, 225, 239, 269, 270, 271, 272, 273, 283, 284, 285, 289, 292, 293, 294, 295, 296, 298, 299, 307, 308, 321, 327, 328, 334, 346, 352, 353, 354, 364, 375, 377, 378, 379, 380, 381, 383, 387, 389, 391, 393, 394, 395, 397, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, del Código de Trabajo.

POR TANTO: Este Tribunal constituído en Tribunal de Arbitraje, con base en lo considerado, leyes citadas y en lo que establecen los artículos 157, 158, 159, 160, 161, 163, 168 de la Ley del Organismo Judicial al resolver:

DECLARA: FIJOS LOS SIGUIENTES PUNTOS DE HECHO Y DERECHO:

PRIMERO: Fija en un doce por ciento el aumento de los salarios de los trabajadores de la entidad Papel Corrugado Sociedad Anónima, beneficio que se establece para todos los trabajadores de la misma sin distinción de ninguna clase y que deberá hacerse efectivo desde el momento que se encuentre firme el presente laudo.

SEGUNDO: Se fija el término de TRES MESES, para que toda terminación de contrato de trabajo pueda darse por terminada previa autorización judicial sin que surta ningún efecto jurídico la terminación de contratos que no llenen los requisitos previstos en este fallo, plazo que principiará a contarse a partir de encontrarse firme

el presente laudo, y en que se garantizará la inamovilidad de los trabajadores.

TERCERO: El acuerdo tendrá una vigencia de treinta meses contados a partir del momento de encontrarse firme el presente fallo.

CUARTO: Los puntos acordados anteriormente fueron establecidos de común acuerdo por todos los miembros del Tribunal de Arbitraje.

QUINTO: Al encontrarse firme el presente laudo remítase copia certificada del mismo a la Inspección General de Trabajo.

NOTIFIQUESE.

(firmas.)

CONCLUSIONES

1. Se hace de imperiosa necesidad la emisión de un Código Procesal de Trabajo que se inspire en normas sencillas y desprovistas de mayores formalismos y contribuya con la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.
2. En Guatemala el proceso de la Revolución de Octubre de 1,944 trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales, siendo así que la asamblea convocada para el efecto emitió la Constitución del año de 1,945, sobresaliendo entre sus disposiciones el capítulo de las garantías sociales, que reglamentaba ampliamente las relaciones entre capital y trabajo, regulando entre otras cosas lo relativo a la huelga o paro.
3. En base a los preceptos constitucionales de 1,945 el 8 de febrero de 1,947 se promulgó el primer Código de Trabajo de Guatemala, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, que entró en vigor el 1o. de mayo de 1,947 y vino a constituir la más importante reglamentación jurídica que se dio en Guatemala a partir de la promulgación de dicha Constitución.
4. Conflicto Colectivo de Carácter Económico es aquél en que los intereses en juego son propios de los trabajadores y comunes al grupo, siendo necesaria la pluralidad de personas; y cuyo fin es el mejoramiento de las condiciones económicas a través de nuevas prestaciones no previstas expresamente por la ley, que afectan a todos los miembros del grupo y a terceros. Dichos conflictos son del conocimiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
5. En el Derecho Procesal Colectivo de Trabajo la Equidad es fuente formal y directa, por lo que los conciliadores deben recomendar y los arbitradores fallar en conciencia acerca de las peticiones económicas, valorando la prueba en base a la misma.
6. La asesoría y dirección técnico-profesional debe exigirse en los conflictos colectivos desde la primera gestión que hagan las partes, ya sea en forma judicial o escrita.
7. Tanto las autoridades laborales administrativas como judiciales deben unificar criterios adoptando aquellos que tiendan a beneficiar a ambas partes; asimismo tomar conciencia de la responsabilidad que se les ha encomendado, para la consecuente resolución de los Conflictos Colectivos, debiendo poner todo su empeño para que a través de la Vía Directa, la Conciliación o el Arbitraje, se llegue a la solución de tales conflictos, sin que las partes se vean obligadas a hacer uso de otros medios de presión para lograr sus fines, que puedan poner en peligro el bienestar social.
8. En el proceso colectivo guatemalteco es voluntaria la sumisión al Arreglo Directo; pero el convenio que se origina y sus formalidades son obligatorias así

como el procedimiento legal, aunque no se arribe a un convenio; las recomendaciones no son obligatorias; pero si hay un convenio éste debe cumplirse obligadamente. La sumisión al arbitraje voluntario es optativa, pero es obligatorio observar el trámite establecido y cumplir con el laudo; mientras que en el arbitraje forzoso es obligatorio someterse al mismo, observar el trámite establecido y acatar lo fallado en el laudo arbitral.

9. La aportación de la prueba en el proceso colectivo es amplia porque las partes pueden rendir las que consideren necesarias y los tribunales están facultados para recabar y ordenar las que estime necesarias; y, en consecuencia, incorporar de oficio las omitidas por las partes o que hubieran sido deficientemente rendidas. El valor de las pruebas deben apreciarlas según su leal saber y entender y con ello fundamentar sus recomendaciones o laudo; y por ser basados en la equidad, pueden tener un contenido **minus** o **extra petita**.

10. Las medidas cautelares relativas a no tomar represalias contra la otra parte que establece el artículo 379 del Código de Trabajo, deberían producirse de oficio desde el momento en que los trabajadores presentan al patrono el pliego de peticiones o proyecto del pacto colectivo, medida con la cual se estaría dando protección al trabajador y con ello mayor oportunidad de hacer uso de la vía directa.

11. El Juez debe mandar la formación del Tribunal de Conciliación desde la primera resolución en que se tiene por planteado el conflicto, para el solo efecto de que la integración del mismo sea con mayor rapidez.

12. La sentencia colectiva, en la doctrina se le considera como un elemento jurídico más, que ayuda a dirimir las diferencias y motivos que han causado conflictos económicos entre los patronos y trabajadores.

13. Proceso Colectivo de trabajo es la relación jurídica mediante la cual se pretende resolver los conflictos colectivos de carácter económico o social y jurídicos surgidos entre las organizaciones de trabajadores y patronos con ocasión de sus contratos y relaciones laborales, normando para el efecto la competencia y organización de los respectivos tribunales y formalidades legales.

14. El período Conciliatorio de quince días debe comenzar a correr desde el momento en que el tribunal de conciliación se declare competente para conocer.

15. El recuento de trabajadores que se realiza previo a dictar el auto que califica de legal o ilegal un movimiento, debe ser practicado por el Juez de Trabajo que conoce del proceso, por tener todos los conocimientos necesarios, para evitar así cualquier anomalía.

16. La regulación del arbitraje obligatorio y potestativo en nuestra legislación laboral ha sido una medida acertada, ya que con ello las partes están en libertad de resolver el conflicto sometiéndose libremente a este y evitando los inconvenientes de

la huelga; así como también prevé la posibilidad de resolver un conflicto que no tiene otra solución sino por la vía obligatoria.

17. En la Sentencia económico social priva el principio de incongruencia, con lo cual los Arbitradores pueden resolver con entera libertad y en conciencia, permitiéndoles fallar **minus petita** y **extra petita**, negando o concediendo total o parcialmente lo pedido y hasta otorgando más, o cosas distintas de las solicitadas.

18. El artículo 404 del Código de Trabajo, establece como único medio de impugnación el recurso de apelación; sin embargo, en la práctica tribunalicia por analogía y en base en el inciso a) del artículo 365 del Código de Trabajo, se ha admitido la aclaración y ampliación, lo cual resulta acertado porque éstos no desvirtúan el procedimiento arbitral por tratarse de remedios procesales.

19. La Sentencia Colectiva no es más que el resultado de un proceso dentro de un determinado ordenamiento que tiene como base el sistema corporativo y por finalidad evitar el posible choque entre patronos y trabajadores, proponiéndose dotar al Estado de un sistema de conciliación para resolver los conflictos colectivos originados en razón de la diferencia de intereses obrero-patronales.

20. Al tenor del artículo 381 del Código de Trabajo el pliego de peticiones y la demanda colectiva son dos documentos distintos, ya que el pliego de peticiones es el documento que contiene las quejas que la clase trabajadora considera necesarios hacer saber a la clase patronal para lograr la mejora de sus condiciones de trabajo, mientras que la Demanda Colectiva es el memorial que se presenta ante los Tribunales de Trabajo cuando no se ha obtenido una respuesta favorable del Pliego Peticiones, de donde al presentar la demanda deberá acompañarse el pliego de peticiones.

21. El recuento que se realiza previo a declarar la legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga debe excluir definitivamente a los empleados de confianza, asimismo, éste debe realizarse únicamente en el lugar donde ha surgido el conflicto.

22. Nuestra ley presenta una gran laguna al omitir el plazo con que cuentan las partes para pedir al Juez se pronuncie sobre la Justicia o Injusticia del movimiento, pudiéndose hacer en cualquier momento posterior al estallido; con lo cual vemos que la clase patronal está pendiente de este momento para solicitar al Juez su pronunciamiento y con ello acortar el tiempo que la clase trabajadora pudiera tomarse para presionar al patrono en sus peticiones.

23. El artículo 396 del Código de Trabajo habla de "pronunciamiento"; sin establecer que clase de resolución debe emitir el Tribunal al calificar de justa o injusta huelga. En la práctica tribunalicia es calificado de auto; sin embargo, lo que realmente el Juez dicta al calificar una huelga de justa o injusta es una mera Sentencia Colectiva que resuelve sobre el fondo del conflicto.

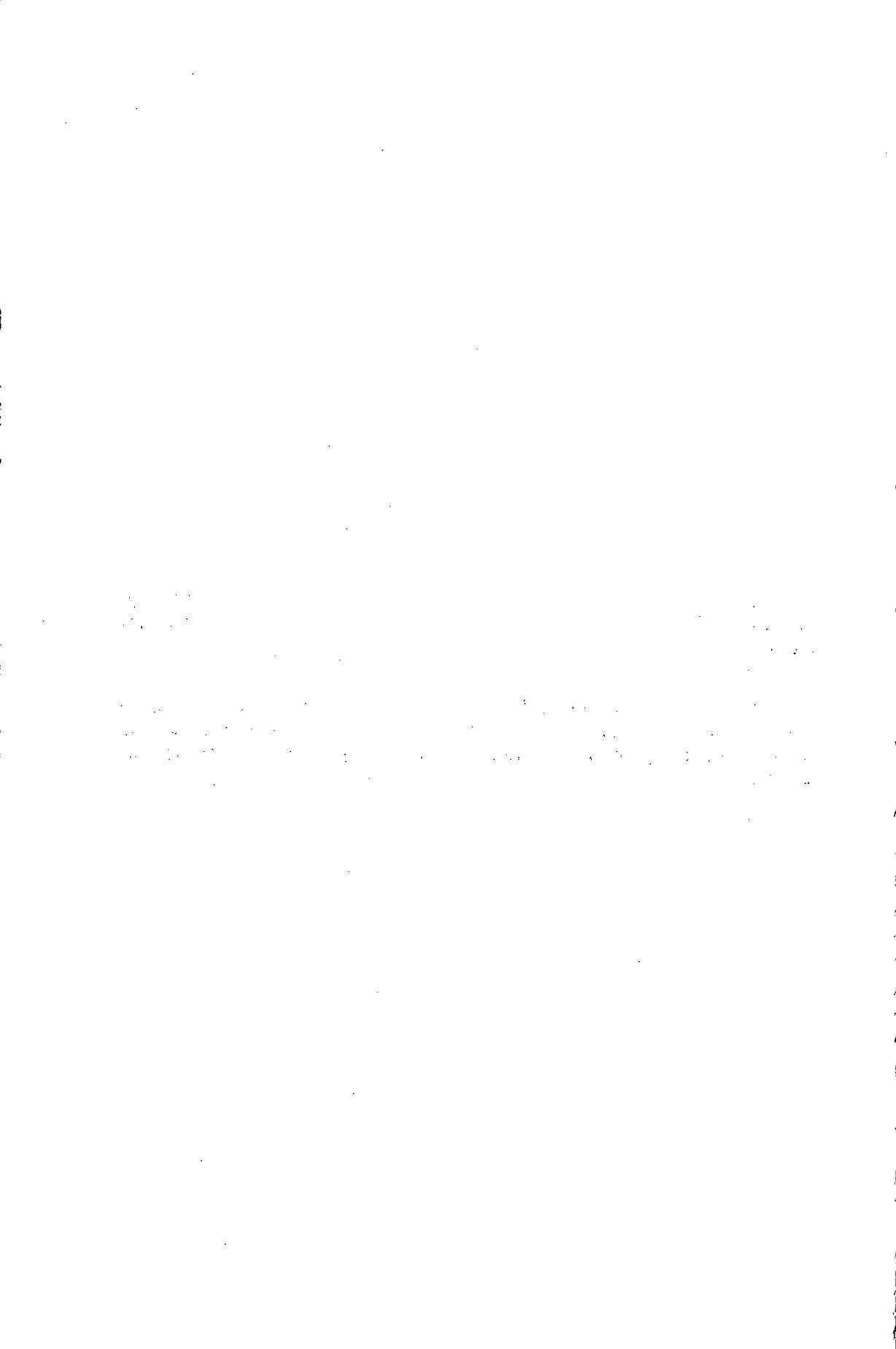
24. La sentencia que declara justa o injusta una huelga es definitiva; sin embargo, aunque nuestra ley nada dice en lo relativo a la impugnación de la sentencia de huelga, por analogía y de conformidad con el artículo 404 del Código de Trabajo la misma podrá ser apelada dentro de los tres días de notificado el fallo a las partes, siguiéndose el procedimiento que para la apelación del laudo arbitral establece nuestra legislación.

RECOMENDACIONES

UNICA

La total autonomía del Derecho Procesal del Trabajo se hace necesaria para que los principios que lo informan no se vean afectados por la aplicación de normas supletorias.

De tal forma, que recomendamos la pronta emisión del Código Procesal del Trabajo, el cual inspirado en normas sencillas y desprovistas de mayores formalismos ha de venir a hacer efectivas los principios que lo distinguen de las otras ramas del Derecho.



BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

ALONSO GARCIA, Manuel, "Curso del Derecho de Trabajo", 3a. Edición. Editorial Ariel, Barcelona 1,967.

CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral" Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Editores Libreros, 1,968.

CABANELLAS, Guillermo, "Tratado de Derecho Laboral", Ediciones El Gráfico Impresores. Buenos Aires, 1,949.

CALDERA RODRIGUEZ, Rafael. "Derecho del Trabajo" Tipografía La Nación, Caracas 1,939.

CALAMANDREI, Piero, "Instituciones del Derecho Civil según el nuevo Código", Traduc. Sentís Melendo, Bibliográfica El Esfuerzo, Argentina, 1,964.

DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Ediciones Porrúa S.A., México 1,969.

DE LITALA, Luigui, "Derecho Procesal del Trabajo", Bosch y Compañía. Editores Buenos Aires, 1,949.

POZZO D., Juan, "Derecho del Trabajo" Tomo II Edit. Roque Depalma Buenos Aires 1,951.

GAETE BERRIOS, Alfredo, "Tratado del Derecho del Trabajo Chileno", Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1,960.

KROTTOSCHIN, Ernesto, "Tratado Práctico del Derecho de Trabajo". Editorial Roque Depalma, Buenos Aires, 1,955.

TRUEBA URBINA, Alberto, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A. México, 1,955.

MONTESQUIEU, Barón de Carlo Secondat, "El Espíritu de las Leyes", Versión de Nicolás Estévanez. Buenos Aires, Libertad, 1944.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS, Guillermo, "Diccionario de Derecho Usual, Tomos del I al IV, Séptima Edición, Editorial Heliasta, SRL, Buenos Aires, 1,974.

TESIS:

LOPEZ LARRAVE, Mario, "Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco", Reproducción de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1,957.

PUBLICACIONES Y REVISTAS:

LOPEZ LARRAVE, Mario, "Análisis a la Regulación del Derecho de Huelga en Centro América", Reproducción de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1,974.

Revista "La Libertad Sindical" Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Segunda Edición, Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. 1,976.

LEYES:

Estatuto Fundamental de Gobierno Decreto Ley 24-82.

Constitución de la República de Guatemala de 1,956-1,965.

Constitución de la República de Guatemala de 1,965.

Código de Trabajo de la Rep. de Guatemala, Dto. 1441 del Congreso de la República.

Ley del Organismo Judicial (Decreto Legislativo 1762 del Congreso de la República.)

Proyecto del Código de Trabajo, Publicado en la Revista del Trabajo Volumen III, de 1980.

Decreto 330 del Congreso de la República (Código Derogado)

Código de Trabajo de la República de Costa Rica.