

7(285) D
C.4

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

"LA REGULACION JURIDICA DEL PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA
Y EN EL DERECHO COMPARADO"

T E S I S

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

P O R

ROMANO BONATTI GONZALEZ

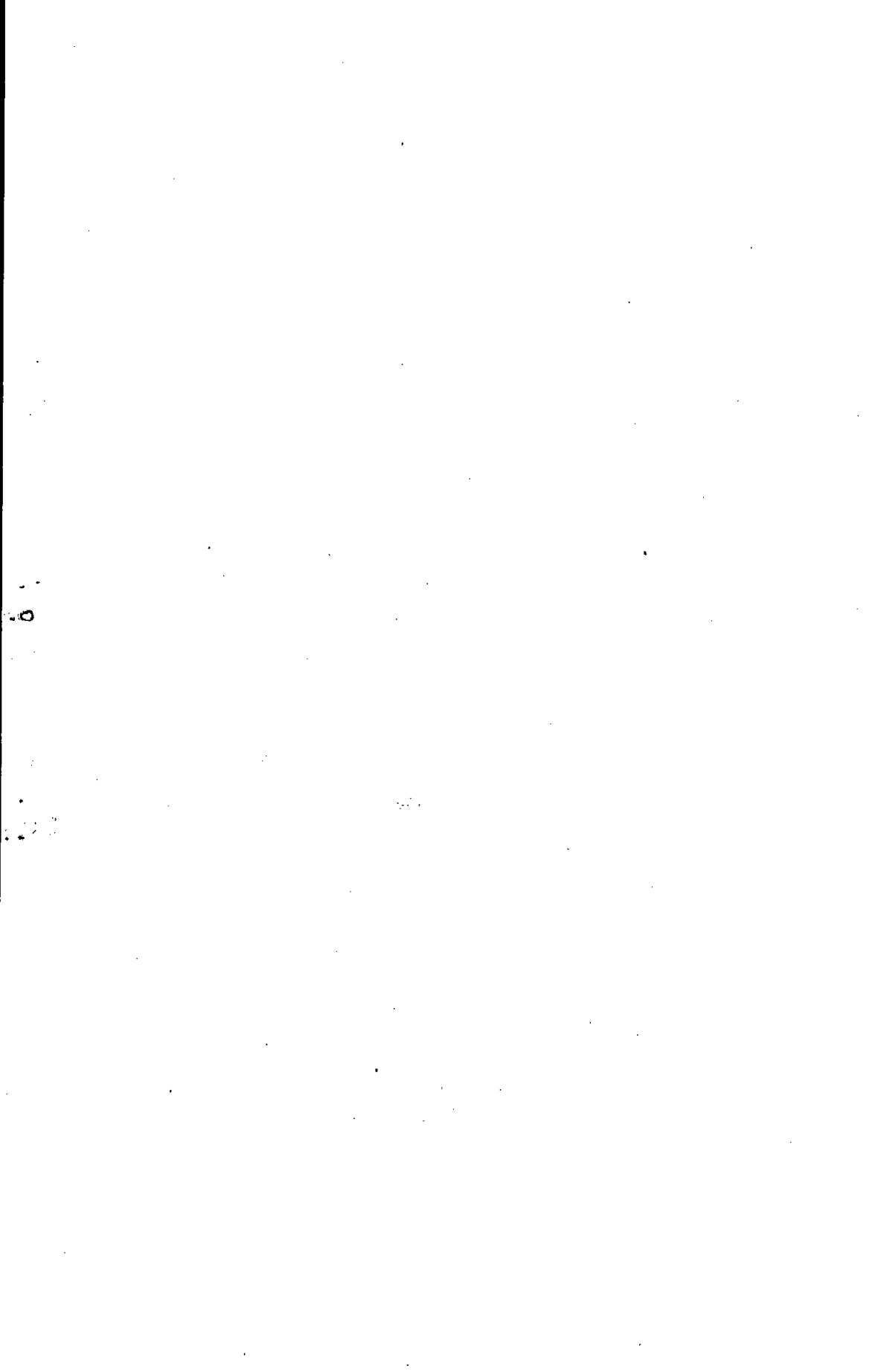
Al conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO y NOTARIO

Guatemala, Febrero de 1989



AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

Rector Monseñor Luis Manresa y Formosa

Vice Rector
General Licda. María Luisa Beltranena de Padilla

Vice Rector
Académico Luis Achaerandio Zuaso, S.J.

Secretario de la
Universidad Lic. Gabriel Antonio Medrano Valenzuela

Director
Financiero Lic. Obdulio Romeo Villatoro

Director
Administrativo Lic. Oscar Montenegro Pazos

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Decano Licda. Carmen María Gutiérrez de Colmenares

Vice Decano Lic. Carlos Enrique Luna Villacorta

Secretario Lic. Rolando Escobar Menaldo

Jefe de Area
Derecho Público Lic. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte

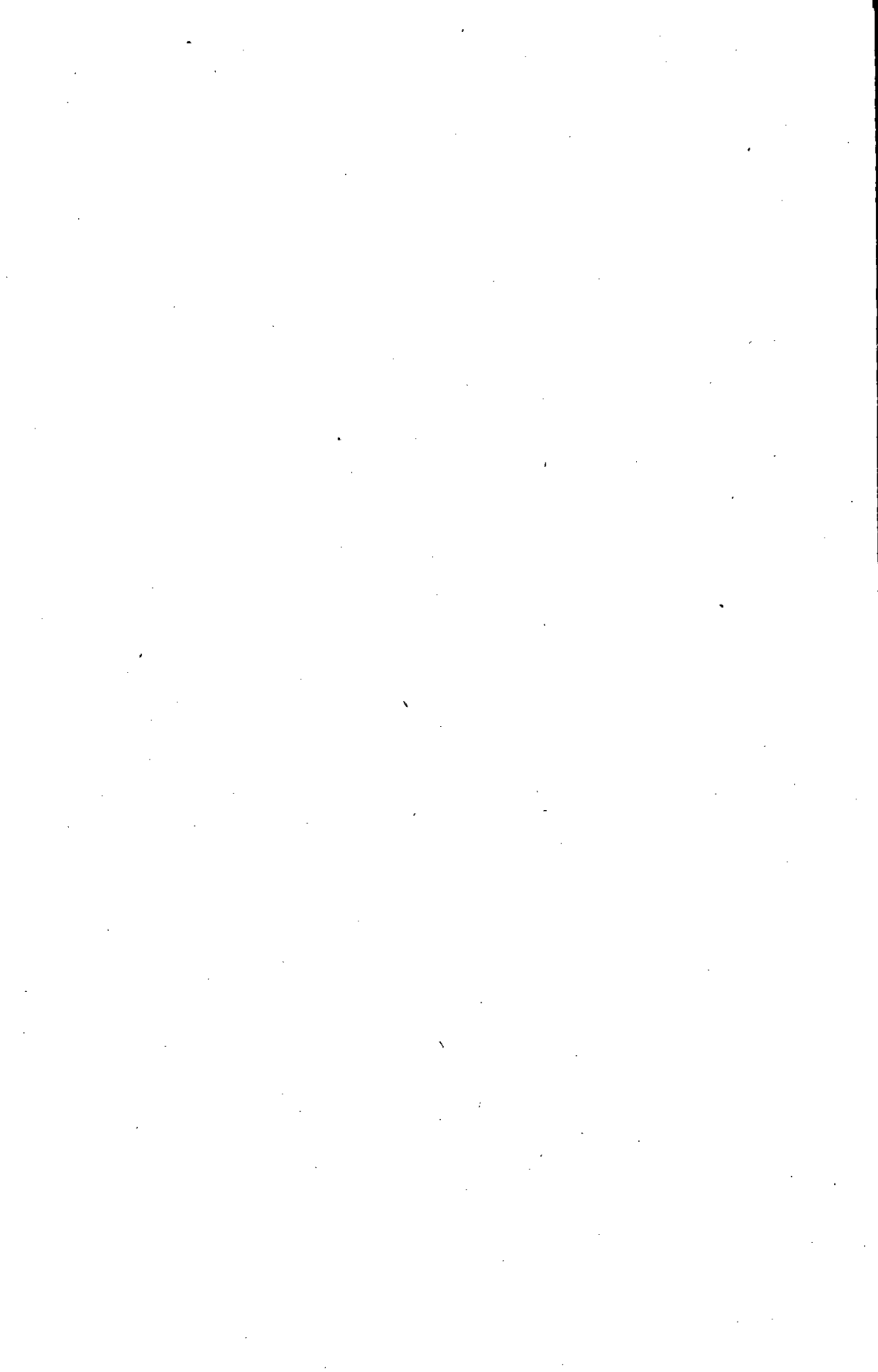
Jefe de Area
Derecho
Procesal Lic. Angel Alfredo Figueroa

Jefe de Area
Derecho Privado Lic. Ernesto Viteri Echeverría

Jefe de Area
Ciencias del
Hombre Lic. José Fernando Rosales Méndez Ruiz

Representantes
de Catedráticos Lic. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte
Lic. José Fernando Rosales Méndez Ruiz

Representante
Estudiantil Br. Fernando A. Mazariegos Castellanos



**TRIBUNALES QUE PRACTICARON EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

AREA DE DERECHO SUSTANTIVO:

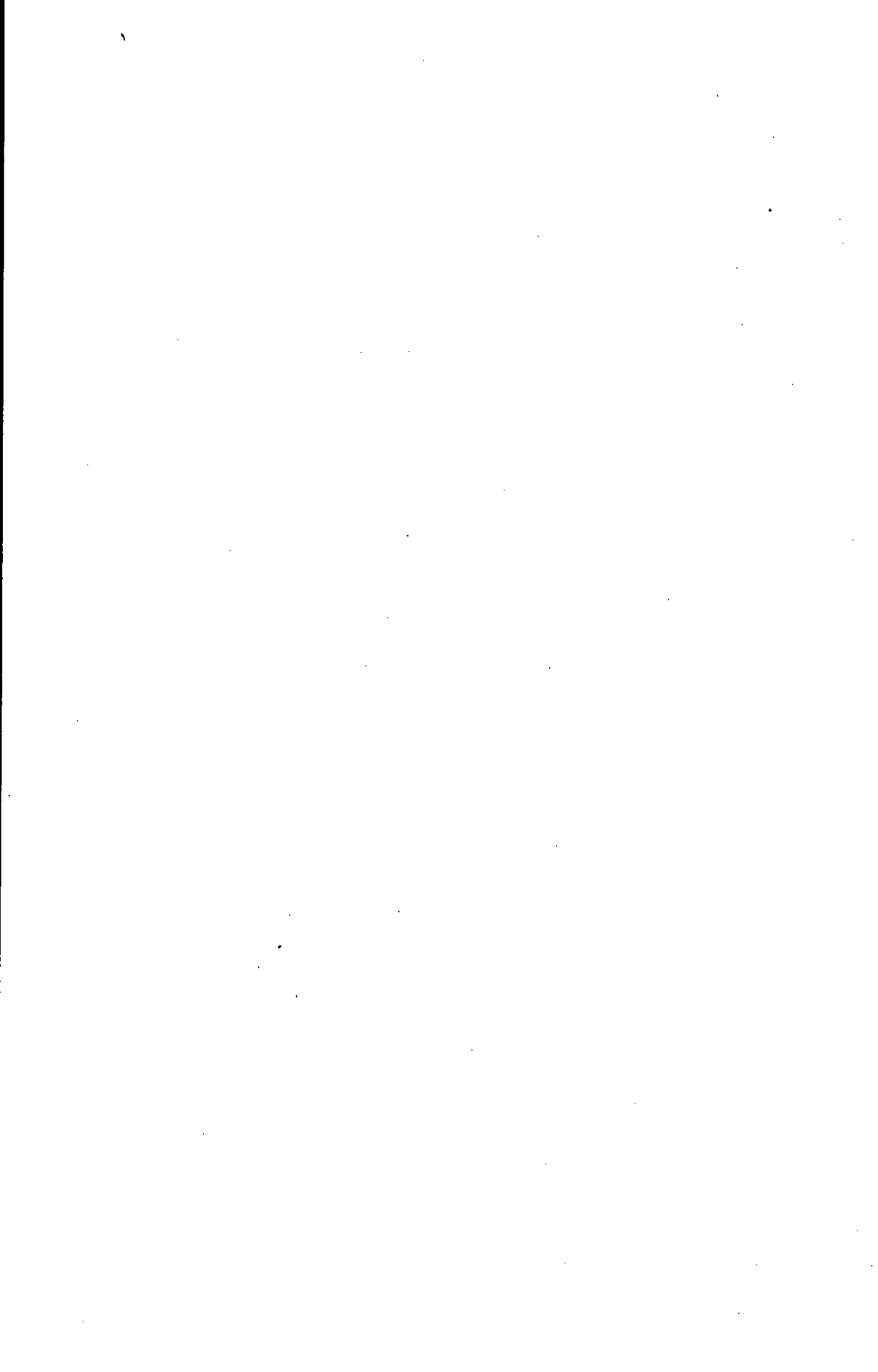
| | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| Presidente | Lic. Juan Virgilio Alvarado Hernández |
| Secretario Específico | Lic. Rodrigo Herrera Moya |
| Miembro del Tribunal Examinador | Lic. Juan Alfredo Barrios |

AREA DE DERECHO PROCESAL:

| | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| Presidente | Lic. Angel Alfredo Figueroa |
| Secretario Específico | Lic. Juan Alfredo Barrios |
| Miembro del Tribunal Examinador | Lic. Roberto Rivera Alvarez |

AREA DE DERECHO NOTARIAL Y CONTRATACION:

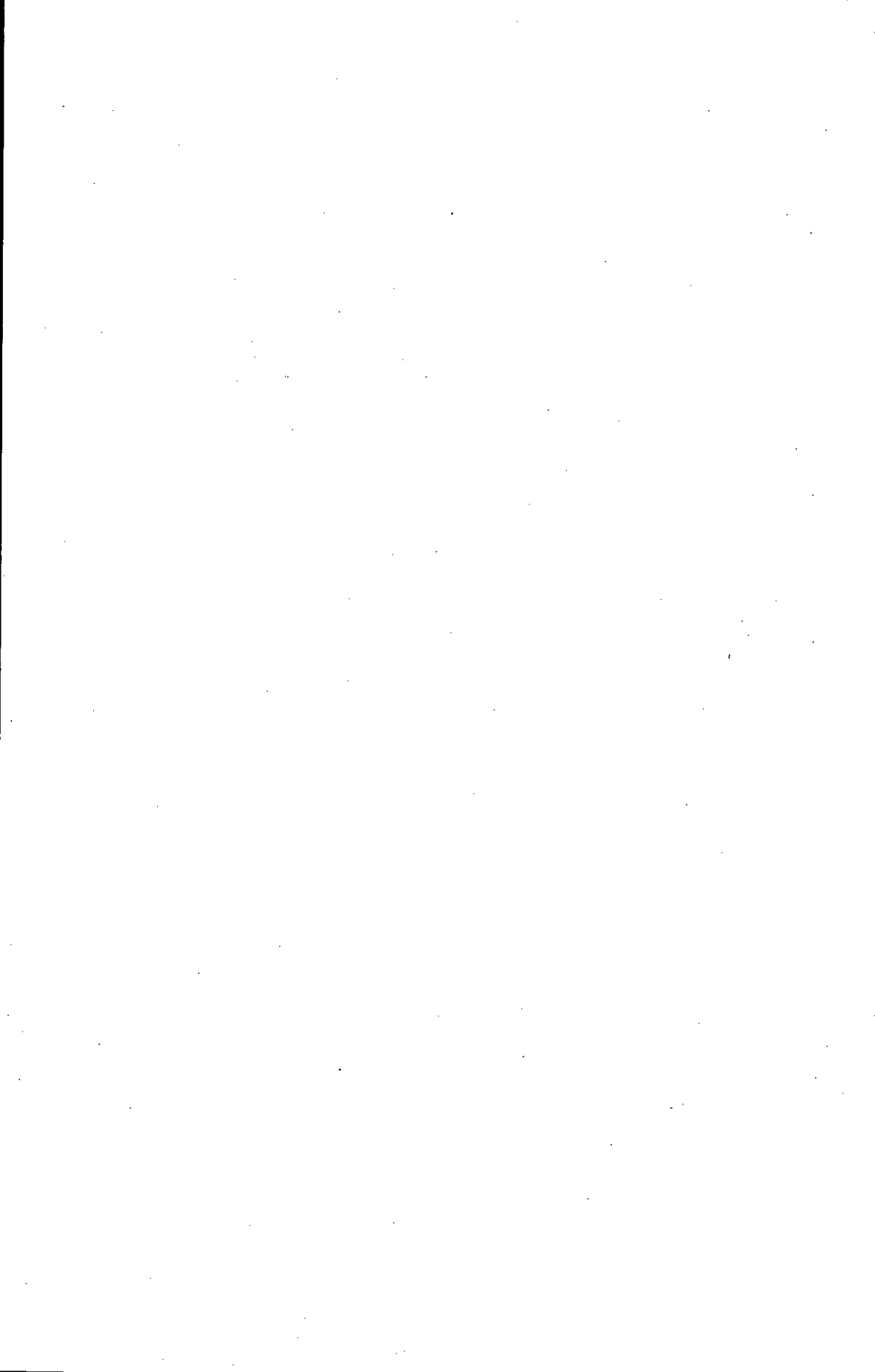
| | |
|------------------------------------|--------------------------------|
| Presidente | Licda. Carmen María Colmenares |
| Secretario Específico | Lic. Dante Marinelli |
| Miembro del Tribunal Examinador | Lic. Ricardo Sagastume Morales |



REGLAMENTO de trabajos de Tesis de Graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar.

"Artículo 4o.

RESPONSABILIDAD: Los autores de los trabajos de tesis de Graduación son los únicos responsables del contenido del mismo."



Lic. JUAN ALFREDO BARRIOS MARTINEZ

ABOGADO Y NOTARIO

7a. Av. 8-56 Zona 1 - Edificio El Centro - Nivel 11, Oficina 11

Teléfonos: 82-8-44 - 51-73-78

Guatemala, C. A.

Guatemala, 12 de octubre 1988.

Lic. ERNESTO VITERI ECHEVERRIA
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR.
Pte.

Respetable señor Decano

El Honorable Consejo de Facultad me nombró como asesor de la tesis del Bachiller Romano Bonatti González denominada "LA REGULACION JURIDICA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA Y EN EL DERECHO COMPARADO", para su graduación como Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y la obtención de los Títulos Profesionales de Abogado y Notario, según punto Vigésimo segundo del Acta 2-88 de su Sesión celebrada el 18 de Febrero de 1988.

El Bachiller Bonatti González hizo un estudio de los aspectos legales de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo comparando y calificando las diferencias entre las Legislaciones de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica.

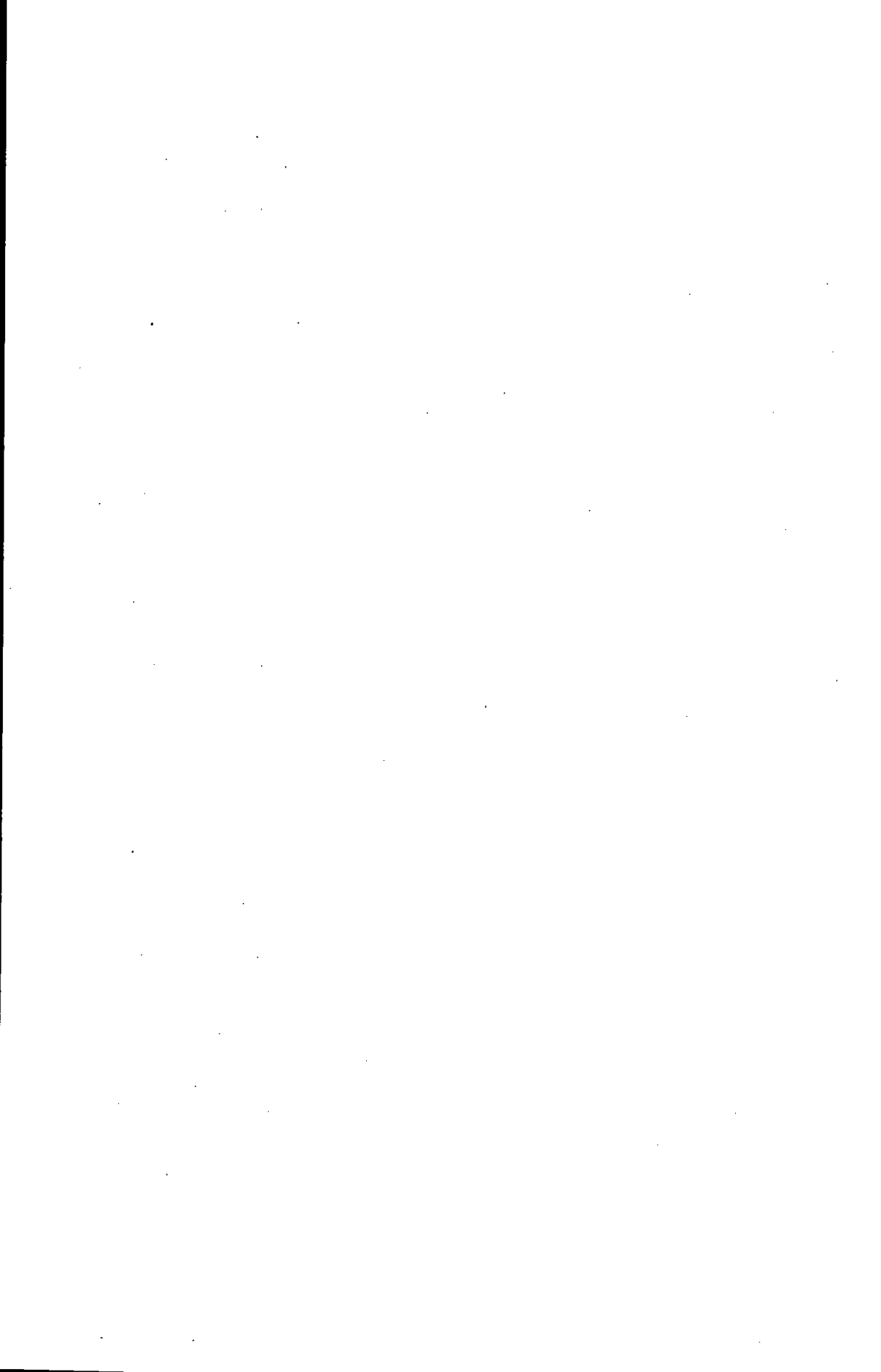
Trató con mucho esmero los problemas suscitados en la aplicación de nuestra Ley, en lo extenso y poco efectivo de los procesos de Conciliación y Arbitraje, señalando los problemas que generan la integración de los Tribunales respectivos y la ineficacia de la huelga como medio de presión de la clase trabajadora.

El trabajo presenta un estudio, de campo sintetizando lo más posible, lo extenso que se hace el trámite de los juicios colectivos en nuestro medio y la constante violación a la Ley, por carecer de una Legislación que se adecúe más objetivamente a la realidad actual, lo que hace de éste trabajo, un tema que debe inquietar a las autoridades que tengan iniciativa de Ley, para considerar las sugerencias que su autor hace.

Como consecuencia de lo anterior, el trabajo de tesis presentado por el Bachiller Romano Bonatti González, ha llenado a satisfacción los requisitos para su aprobación, del cual doy cuenta a esa Decanatura.

Agradeciendo tan alta designación y esperando siempre poder contribuir con esa Alma Mater me suscribo con muestras de mi más alta consideración y estima.

JUAN ALFREDO BARRIOS MARTINEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Cervantes, Medrano, Villacorta
Abogados y Notarios

8a. Calle 6-69, Zona 4 - Edificio Centroamericano - Oficina 208, Segundo Nivel - Guatemala, C. A.
Teléfonos: 312180-319184-62271-65401

Roberto Cervantes Granados
Gabriel Medrano Dolananela
Mannel Villacorta Mirón

Ref: 1264-C-88

Guatemala, 6 de diciembre de 1988

Licenciado
Carlos Luna Villacorta.
Secretario de la Facultad de Derecho
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
Presente.

Estimado Licenciado:

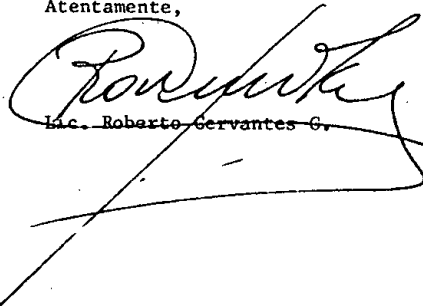
Por este medio me permito informar a usted que en mi calidad de Revisor, he procedido a analizar la tesis del Bachiller Romano Bonatti González, titulada "LA REGULACION JURIDICA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA Y EN EL DERECHO COMPARADO".

Encuentro dicho trabajo sumamente completo y útil para los efectos docentes, ya que llena en parte el vacío que tenemos en nuestro país tanto en la bibliografía como en la legislación del derecho colectivo.

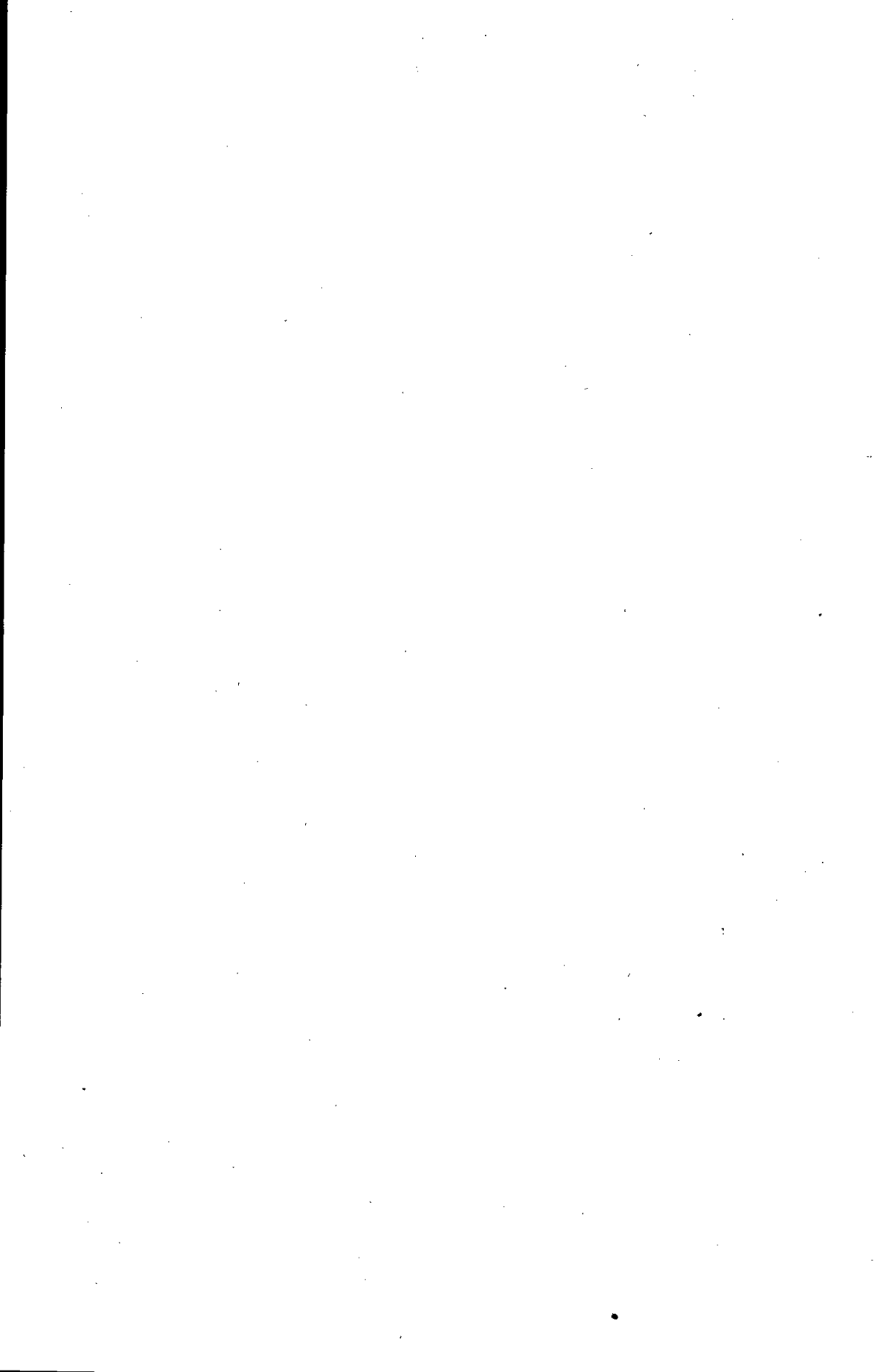
Por lo anterior, me permito recomendar la aprobación de dicho trabajo.

Sin otro particular por el momento, le saludo.

Atentamente,



Lic. Roberto Cervantes G.





UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

VISTA HERMOZA W ZONA 16 APARTADO POSTAL 38 C
TELE. 692161 - 692621 - 692781. P.B.H.
GUATEMALA, C.A. - CABLE UNILAND - TELEX 3117JRL

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Reg. No. D-28-89

25 de enero de 1989

Señor
Romano Bonatti González
Presente

Estimado señor Bonatti:

A continuación transcribo a usted el PUNTO UNICO de la resolución de Decanatura con fecha 24 de enero de 1989, que copiada literalmente dice:

PUNTO UNICO: Habiéndose cumplido con todos los requisitos establecidos para el efecto, se autorizó la impresión de la tesis titulada "LA REGULACION JURIDICA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA Y EN EL DERECHO COMPARADO", presentada por el alumno Romano Bonatti González.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente,

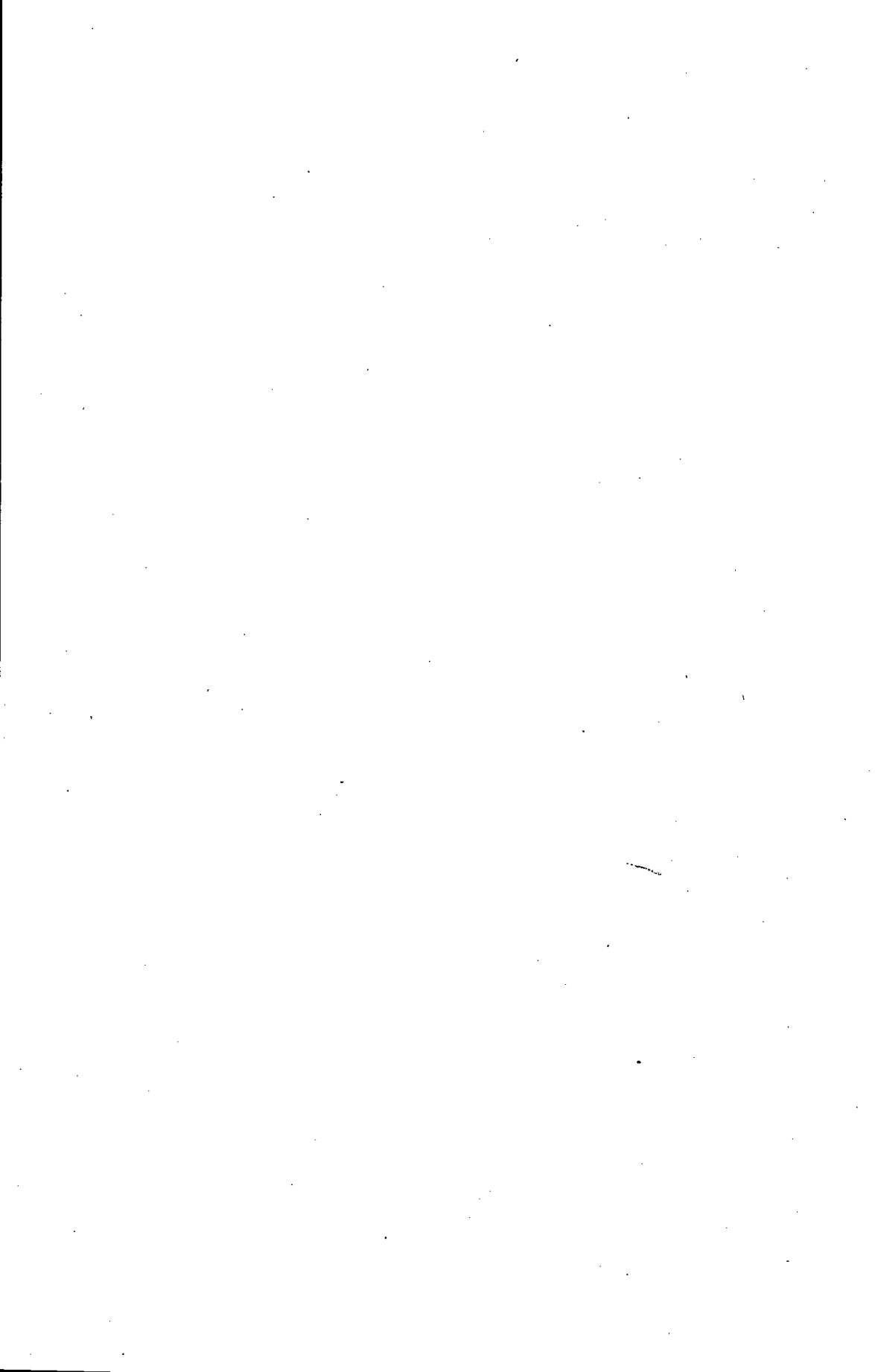

Lic. Rolando Escobar Menaldo

SECRETARIO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES



cc: archivo
/rrbder



DEDICATORIA:

A DIOS

A MIS PADRES

LIC. ALFREDO BONATTI LAZZARI.
EMMA GONZALEZ FUENTES DE BONATTI.
Por su ejemplo de rectitud, honestidad y apoyo
constante.

A MI ESPOSA

GLADIS MARINA BATRES MEJICANOS.
Muy especialmente como compañera de hogar.

A MIS HIJOS

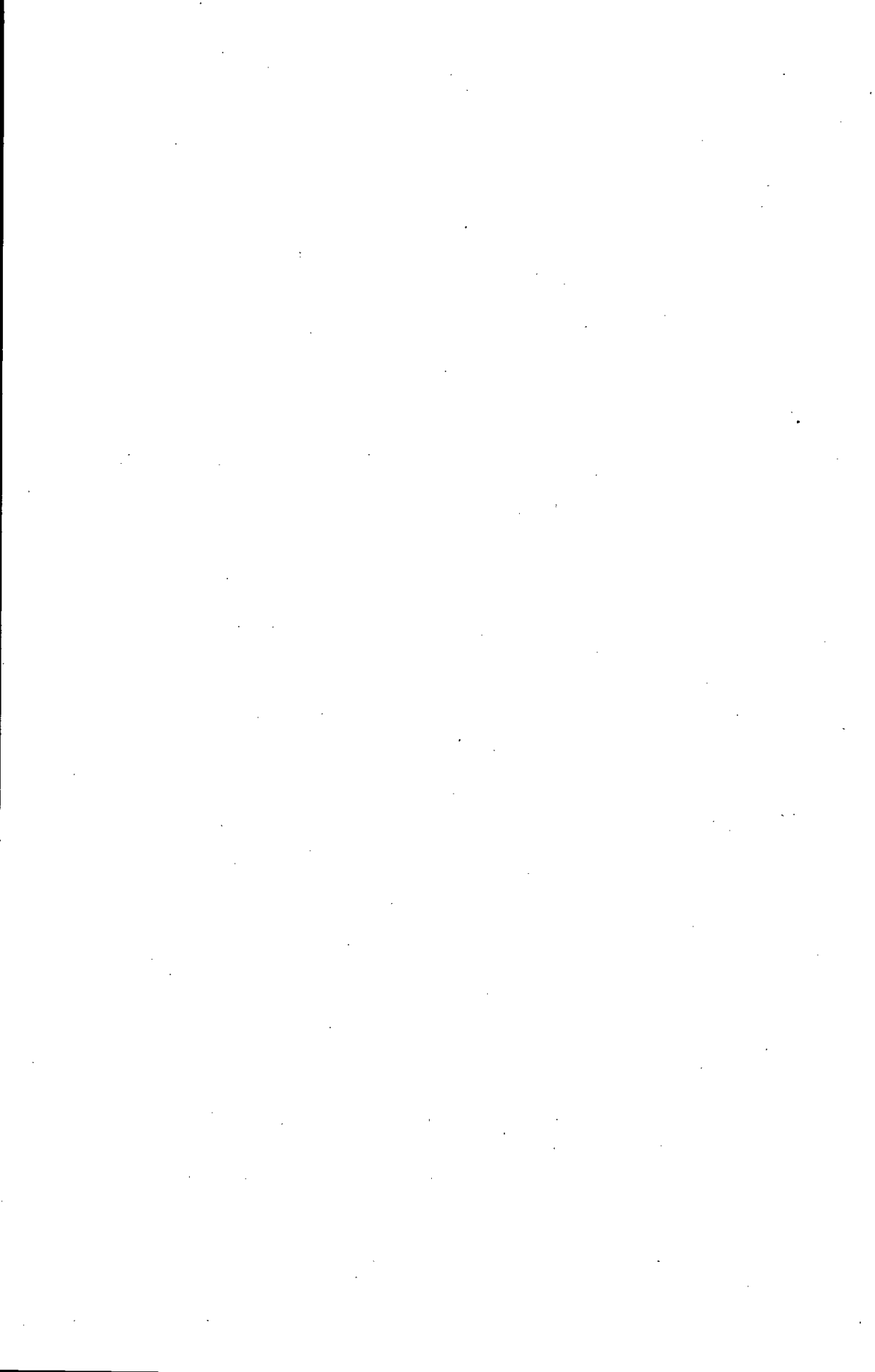
ROMANO e ITALO BONATTI BATRES.
Como ejemplo de una trayectoria estudiantil
culminada.

A MIS HERMANOS

ALFREDO, JOSE FRANCISCO, GERARDO.

A MIS CUÑADAS, SOBRINOS Y DEMAS FAMILIA.

A MIS AMIGOS.



INDICE:

Pág.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

| | |
|---|----|
| GENERALIDADES SOBRE EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. | 1 |
| a) Definición y concepto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. | 1 |
| b) Finalidades y naturaleza jurídica. | 5 |
| c) Diferencias doctrinarias y legales con otros medios de normación colectiva: Convenio Colectivo, Contrato Colectivo y Reglamento Interior de Trabajo. | 13 |
| d) Definición del Pacto Colectivo en los Códigos de Trabajo de Centroamérica: Elementos comunes y elementos diferenciativos. | 21 |
| e) Las finalidades y la clasificación del Pacto Colectivo, en las distintas legislaciones centroamericanas. | 34 |

CAPITULO II.

| | |
|--|----|
| TRAMITE DE LA NEGOCIACION DE UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN CENTROAMERICA. | 41 |
| a) Trámite para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en Guatemala. | 41 |
| b) Trámite para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en los demás países de Centroamérica. | 64 |
| c) Similitudes y Diferencias entre los distintos procedimientos para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en la legislación laboral centroamericana. | 88 |

CAPITULO III.

INTERPRETACION DE LA LEGISLACION, ESTUDIO DE CAMPO EN EXPEDIENTES JUDICIALES Y OPINION DE LOS SECTORES EMPRESARIAL Y SINDICAL EN LA NEGOCIACION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. 94

- a) Análisis interpretativo de la legislación vigente en la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y crítica de la referida legislación. 94
- b) Estudio de campo en los expedientes judiciales, para determinar la práctica forense en la negociación colectiva en Guatemala, que resulte una guía práctica. 111
- c) Opinión de los sectores empresarial y sindical, en relación con la negociación colectiva en Guatemala, a través de entrevistas. 134

CAPITULO IV.

PROPUESTA PARA MEJORAR, SIMPLIFICAR Y EVITAR LAS DEFICIENCIAS EN LA TRAMITACION DE LA NEGOCIACION DE UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. 145

APENDICE:

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

I N T R O D U C C I O N :

La culminación de una carrera universitaria siempre trae satisfacciones para el realizante, quien ve con alegría y estímulo el fruto de una meta que se había propuesto.

Cuando inicié mis estudios de Derecho del Trabajo y, principalmente, de Derecho Colectivo de Trabajo, me di cuenta de la importancia que tiene el poder profundizar sobre el tema de la negociación colectiva de trabajo, pues es en ella donde no se discute la aplicación o interpretación de normas preexistentes, sino a través de la decisión final, sea en cualquiera de las fases del conflicto; se regulan condiciones generales de prestación de servicios creando así nuevas prestaciones en las relaciones obrero-patronales, constituyendo así distintos medios de decisión de la negociación, fuentes formales de derecho, teniendo carácter normativo, para las partes que la celebran.

Con el presente trabajo de tesis se llevará a cabo un análisis práctico de la celebración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, negociados en Guatemala, a efecto de determinar sus bondades y sus deficiencias; proponiendo, en este último supuesto, los medios para superarlas; haciendo a la vez una propuesta para mejorar, simplificar y evitar las deficiencias en la tramitación de la negociación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, a efecto de que los conflictos colectivos que son producto del desequilibrio entre los factores de la producción, se resuelvan dentro de términos razonables. Pues la regulación del procedimiento colectivo en Guatemala se caracteriza por la hibridez de los órganos que la sustentan; y, además, se regula tanto el aspecto sustantivo como el aspecto procesal de la materia, dentro de un mismo cuerpo legal; y esta última parte, adolece de cierto desorden que dificulta el estudio, análisis e interpretación para el estudiante, por lo que también estimo que al hacer un análisis ordenado de sus normas, se contribuirá para superar las dificultades de estudio.

Por otra parte, la utilidad e interés que puede contener la presente tesis para el procedimiento colectivo laboral vigente, es la de clarificar dicho procedimiento; y al abarcar el tema la regulación de la negociación colectiva a nivel

centroamericano, señalando sus similitudes y diferencias, estimo que constituirá un aporte a las fuentes bibliográficas de nuestra Facultad y representará alguna contribución al mejoramiento de la regulación de las referidas instituciones en nuestro medio.

Mi trabajo en sí se denomina: "LA REGULACION JURIDICA DEL PACTO COLECTIVO DE - CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA Y EN EL DERECHO COMPARADO", y su contenido es desarrollado en cuatro capítulos, de los cuales se hizo mención someramente en los párrafos anteriores, desarrollándose en el capítulo III un análisis interpretativo de la legislación vigente en la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, crítica de la referida legislación, estudio de campo, - en expedientes judiciales, opinión de los sectores empresarial y sindical en relación con la negociación colectiva en Guatemala, a través de entrevistas; para terminar con el cuarto capítulo con varias propuestas de reformas a la legislación vigente como aporte personal, para cuando se discuta el nuevo proyecto del Código Procesal del Trabajo, éstos se incluyan.

CAPITULO I

GENERALIDADES SOBRE EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

A) DEFINICION Y CONCEPTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Definición de Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo es lo que en nuestra legislación se conoce con el nombre de Pacto Colectivo y Convenio Colectivo. El Boureau International du Travail dice que es toda convención escrita, concluída por un cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal por una parte y un grupo de obreros o una organización obrera de la otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo. (1/); definición anterior que no sólo permite el acuerdo entre asociaciones patronal y obrera, sino también el simple acuerdo sobre condiciones de trabajo entre el patrono y un grupo cualquiera de trabajadores, aunque éste sea de carácter circunstancial; estimando que la regulación de trabajo es colectiva, desde que deja de ser estrictamente individual.

Pero hay quienes sustentan criterios más evidentes para reconocer el carácter colectivo de una Convención, que afirman que el calificativo "Colectivo" debe reservarse a lo pactado entre dos personas jurídicas, tal es el caso del tratadista P. Creco (2/), que entiende por Convención Colectiva "El acto por el cual dos Asociaciones Sindicales, dentro de los límites de su representación y por virtud de las facultades a ellas así dadas por la ley, forman mediante acuerdo, un reglamento de relaciones de trabajo obligatorio para todos los miembros de la categoría representada".

El Tratadista Gallart nos dice que "Por Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entendemos, en cambio, la concluída entre un Patrono, grupo de patronos, o asociaciones patronales, con un sindicato o Asociación Profesional obrera regulando las condiciones de trabajo y otras cuestiones aférentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo".(3/)

1/ Gallart y Folch Alejandro. Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjera y Española; Imprenta Claraso; Villaroel 17 Barcelona 1932, Página 1.-

2/ Gallart y Folch Op cit. Página 3.

3/ Gallart y Folch Op cit. Página 4.

En la definición de Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo que da Gallart, se observan dos características fundamentales: a) La necesidad de que el sujeto pactante obrero sea una asociación profesional; y b) La supremacía jerárquica de la convención normativa de trabajo, sobre los contratos de trabajo vigentes en la empresa, siempre acorde al concepto dado por nuestro Código de Trabajo vigente.

De consiguiente, lo que se pacta en la convención colectiva, es que el trabajo cuando se contrata, se prestará con la retribución y en las condiciones — que en ella se establecen; por ello la convención colectiva no es un contrato de trabajo o sea el Pacto Colectivo no es un contrato de trabajo propiamente; y, en cambio, los contratos de trabajo propiamente deben adaptarse a las estipulaciones de dicha convención. Los contratos deben ajustarse al Pacto Colectivo.

Podríamos también definir al instituto que no ocupa, al que también se le conoce con el nombre de NEGOCIACION COLECTIVA, causa la que se efectúa entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores por otra, — con el objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y contratación. (4/) Sobre las condiciones en que el trabajo ha de prestarse.

Precisemos ciertos puntos de la definición anterior: el primero es el requisito de que las negociaciones se inicien con el objeto de llegar a un acuerdo, aunque no se llegue al mismo, e incluso si su fracaso provoca una huelga, las discusiones celebradas podrían considerarse como negociaciones colectivas si ambas partes se han esforzado sinceramente por conseguirla; el segundo punto es lo relativo a las partes que intervienen en los Pactos, pues por parte de los trabajadores las negociaciones deben efectuarlas, una entidad que tenga — facultades para concluir contratos, que suele ser una organización sindical, no obstante que en algunos países sobre todo en la primera época de los sindicatos y de las negociaciones colectivas, la legislación permitía también que grupos de trabajadores, de carácter no oficial, comités de huelga generalmen-

4/ Balella Juan, Lecciones de Legislación de Trabajo, Editorial Reus S. A. Madrid 1957 Página 127.

te concluyeran pactos colectivos, pero este tipo de acuerdos ha perdido actualmente casi toda su importancia práctica.

Finalmente una Asociación de trabajadores dominada por los patronos no puede considerarse como representativa, ya que por el mero hecho de estar bajo el control o bajo la influencia de los patronos carece de toda libertad o independencia, para tratar de obtener las mejores condiciones posibles para los trabajadores. Puede ser parte un sólo empleador, y así sucede en numerosos casos de negociaciones colectivas; este tipo muy peculiar se da en las negociaciones celebradas en Guatemala y el Canadá, mientras en la mayoría de países europeos, los delegados de los empleadores suelen representar a organizaciones integradas posiblemente por centenares de empresas, es por ello que las negociaciones con un sólo empleador son frecuentes en los países insuficientemente desarrollados, — que cuentan en la mayoría de los casos con pocas empresas de carácter industrial.

También pueden efectuarse los pactos con un grupo de empleadores cada uno de los cuales dirige su propia empresa. Estos empleadores unidos para negociar colectivamente quizá adopten una política común a este respecto, pero sin constituir una organización de carácter permanente, en este caso se puede decir que las negociaciones a que nos venimos refiriendo, son colectivas por ambas partes, mientras que si se trata de un sólo empleador, son colectivas únicamente por parte de los trabajadores.

De conformidad con nuestra legislación vigente se entiende por Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, aquél que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste, teniendo carácter de Ley Profesional para los que lo suscriben, como también, para todos aquéllos contratos individuales o colectivos existentes o que en su futuro se realicen en la empresa, industria o regiones que afecte.

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 pag

to a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otra u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto ó puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquéllos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiese presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

Como concepto de Pacto Colectivo nos podemos referir en un análisis de índole doctrinario a las consideraciones que sobre el mismo hace el autor Mario de la Cueva, al tratar doctrinariamente dicha institución más bien llamada Convención Colectiva, cuya finalidad ya no es regular relaciones entre personas su-puestamente iguales, sino un derecho de una clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajador una participación más justa en el proceso de PRODUCCION. O con otras palabras los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo o Convenciones Colectivas, son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, logrando así la elevación permanente de las condiciones de vida de los hombres, esto es como el ordenamiento que se propone, alcanzar condiciones de prestación de los servicios que responden a las exigencias materiales y espirituales de los hombres y al disfrute de la libertad y dignidad que pertenecen a todos los seres humanos, elevando las condiciones mínimas de lo ya regulado en nuestra legislación a categorías más altas de remuneración en la prestación de servicios; así podemos dar un concepto de convenciones colectivas como institución suprema del derecho colectivo del trabajo, diciendo que es el acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, que surge del acuerdo de voluntades entre patronos y trabajadores debidamente organizados y que a su vez constituye una fuente de derecho, para una o varias empresas o rama de la industria o del comercio.

Por lo que concluyendo y siguiendo al tratadista Mario de la Cueva podemos decir que las convenciones colectivas de trabajo, son en general, convenios para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrados entre los representantes de -- los intereses empresariales, y los representantes de los intereses obreros, -- que tienen por objeto, determinar las condiciones según las cuales podrá efectuarse en el futuro, las contrataciones de los trabajadores, particularmente -- en lo que concierne al monto de los salarios y a las horas de trabajo. En otros términos, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es la ley básica -- para las relaciones individuales de trabajo. (5/)

B) FINALIDADES Y NATURALEZA JURIDICA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Léon Duguit en su libro titulado "La marcha hacia el Derecho del Trabajo", fue uno de los primeros tratadistas, que enfrentó el problema del análisis de la -- naturaleza jurídica de los Pactos Colectivos de Trabajo, al demostrar que las -- convenciones colectivas no eran contratos y precisó la categoría de acto jurídico a la que pertenecen. La explicación jurídico-doctrinal de las mismas, en consecuencia, deviene de actos plurilaterales, pero no contratos, porque al celebrarlos, el trabajo y el capital quieren lo mismo. La formulación de las -- condiciones de prestación de los servicios, no dan origen a una relación subjetiva de acreedor a deudor; éstas vendrán más tarde, al crearse las relaciones individuales entre cada obrero y el empresario. Estas son características en la relación subjetiva típica de las teorías civilistas, en que todas tratan de fundamentar la naturaleza jurídica del Pacto Colectivo, en el principio de la "autonomía de la voluntad", es decir que todas pretenden fundamentar las obligaciones nacidas del pacto colectivo, en el consentimiento expreso o tácito, -- directo o indirecto, de los obligados a las estipulaciones contenidas en el -- mismo.

En el segundo problema, el maestro francés se pronunció por el acto unión, en virtud del cual se crea una situación jurídica objetiva, un conjunto de normas que se aplicarán automáticamente a los miembros presentes y futuros, de las a-

5/ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Página 392, Tomo -- II Segunda Edición, Editorial Porrúa, Sociedad Anónima, México, 1981.

sociaciones y empresarias pactantes, por lo que podríamos decir, que la conven
ción colectiva de trabajo, por su origen es un acto unión, especie de los ac-
tos plurilaterales; y por sus efectos es un acto regla, por lo tanto creador
de derecho objetivo.

Por lo tanto si las convenciones colectivas son fuente de derecho objetivo, es
to nos conduce a una precisa y notable clasificación de las fuentes formales
de derecho del trabajo: a) Una fuente externa, el derecho internacional de tra-
bajo; y b) Dos internas, una estatal o sea la ley y otra de origen privado, —
representada por los Pactos Colectivos de Trabajo.

Es por ello que la concepción contractualista del Derecho Civil no puede ex-
plicar el carácter imperativo de la convención; en el derecho común de los con-
tratos, el incumplimiento de la obligación de ajustar los contratos individua-
les a las normas de la convención, puede únicamente sancionarse mediante el pa-
go de daños y perjuicios. En cambio, en el sistema de los Pactos Colectivos —
de Condiciones de Trabajo, las cláusulas de los contratos individuales que les
sean contrarias no pueden prevalecer. El contrato presupone fines diferentes —
entre las partes, en tanto en la convención colectiva los dos grupos quieren —
lo mismo, a saber, la creación de normas aplicables a los contratos individua-
les de trabajo, o sea normas de carácter general de donde resulta una situa-
ción jurídica objetiva. (6/) Desde luego que en toda convención colectiva de-
ben preferentemente, observarse los principios ideológicos del derecho de tra-
bajo y las garantías constitucionales referentes a este tipo de negociaciones,
haciéndolas muy distintas de las contrataciones civiles.

Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo han tomado cada día más fuer-
za; prueba de ello es que las tesis de los autores civilistas han quedado, ca-
da día más en desuso, pues aquéllos no se pueden tomar como simples contratos,
ya que los efectos no llegan solamente a los pactantes, en forma directa; no
se obligan única y exclusivamente ellos, sino los efectos producidos son gene-
rales para terceras personas. Es por ello que según nuestra legislación los
efectos del pacto colectivo son **NORMATIVOS**, es decir ley para las partes (Ley

6/ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Título V, Pági-
na 419, La Naturaleza de las Convenciones Colectivas. Tomo II Segunda Edi-
ción, Editorial Porrúa.-

Profesional). Para seguir explicando su Naturaleza, Ernesto Krotoschín dice: Las condiciones de trabajo fijadas por un Pacto Colectivo, que cumple los requisitos de ley adquieren así el carácter de normas objetivas del mismo modo que las normas legales. Quiere ello decir que "La Convención Colectiva", en cuanto crea derecho objetivo, ya no es sólo un contrato en el sentido del derecho común, sino que tiene carácter especial. (1/)

Guillermo Cabanellas (2/) dice que habiendo oposición entre el derecho público y el derecho privado, se entiende y se afirma que las convenciones colectivas, pertenecen al derecho privado, cuando se aplican a determinado núcleo profesional, de la actividad privada, en tanto que los que se enmarcan en el derecho público, son aquéllas que atañen a la administración pública y entonces actúa el Estado. Advierte adelante, que la naturaleza de la convención, no puede suscribirse tomando en cuenta únicamente el sujeto o los sujetos suscriptores de la misma.

No afirma que la Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral sea mixta, pero no deja de aceptar que la convención tiene instituciones o cláusulas de Derecho Público y de Derecho Privado y prefiere definir su posición según los diversos ordenamientos positivos en las distintas legislaciones.

Se han elaborado una serie de tesis con el objeto de averiguar cuál es la verdadera Naturaleza Jurídica del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, así podemos ver: a) Las Teorías Civilistas, cuyos principios se basan en que las relaciones de trabajo, eran consideradas como Derecho Privado, cuando el Derecho Público es reservado únicamente a las actividades del Estado, e impera, como ya dije antes, el principio de la AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD. Esta tesis es criticable desde todo punto de vista, pues lo tratado o convenido por la voluntad individual, manifiesta en un contrato individual de trabajo, no llega a hacer inderogable los preceptos de una Convención o Convenio Colectivo, amén de que lo contenido y suscrito en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tiene fuerza de ley obligatoria, no sólo para las partes que lo suscriben, sino para aquéllos que no participaron ni directa ni indirectamente en su elaboración; -

1/ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volúmen II, Segunda Edición, Página 714.

2/ Ob. Cit. Página 466.

desaparece entonces la voluntad privada y con ello el consentimiento, como elemento esencial del contrato civil.

TEORIAS CIVILISTAS: Podemos mencionar la Teoría del Mandato, la cual considera que las asociaciones pactantes, o los delegados de los trabajadores, en los convenios, son mandatarios de sus representados y además contratantes por cada trabajador y que el título de ese mandato serían los estatutos, pero esto no tiene fundamento puesto que los representantes no pueden ser mandatarios de los trabajadores que celebran en el futuro contratos individuales de trabajo, para quienes tendrá fuerza de ley el Pacto suscrito. Ahora bien con respecto al título en que se fundamenta esta teoría, no pueden ser los estatutos, puesto que en el caso de las COALICIONES DE TRABAJADORES, no existen tales estatutos por ser únicamente una agrupación sin ninguna personalidad jurídica. No está demás agregar que nuestros jueces de trabajo, exigen que los Comités Adhoc, acrediten su representación con el acta de Asamblea General de los trabajadores que los nombraron.

TEORIA DE LA GESTION DE NEGOCIOS: Esta explica que los representantes de las Asociaciones Profesionales, en la celebración de los Pactos Colectivos de Trabajo actúan como Gestores de Negocios, sin embargo la Gestión de Negocios se caracteriza por un silencio del Beneficiado y en el caso de una agrupación de trabajadores sindicalizados o no, al votar en sesión General sobre los objetivos del Pacto Colectivo, imponen su voluntad y no a tal silencio. Además al realizarse la Gestión, debe darse la ratificación del beneficiado y es ahí donde dicha teoría no puede ser aplicada a los Pactos Colectivos, pues al no dar el beneficiado la ratificación al Pacto, éste resulta irrespetado y además derogable por cualquier trabajador.

ESTIPULACION A FAVOR DE TERCERO: Los trabajadores serían los beneficiarios, los empresarios, los promitentes y la Asociación o representación de trabajadores, el estipulante. Esta teoría desvirtúa porque en la estipulación a favor de tercero, el beneficiado debía de dar su aceptación, es decir podía aceptar o renunciar un derecho u obligación, en tanto que es característico de la convención, que la voluntad manifestada por un trabajador en un contrato indivi-

dual, carece de valor para modificarla, amén de que en la convención hay derechos y obligaciones para el trabajador y en la estipulación sólo beneficios.

TEORIAS DE LA TRANSICION:

a- Teoría del Pacto Social: En esta teoría la Convención o Convenio -- Colectivo constituye la intención manifestada por los Asociados para solidarizar sus actos.

b- Teoría de la Solidaridad Necesaria: En ella se justifica a la Obligatoriedad del Pacto Colectivo, porque no subordina el interés colectivo al interés particular, sino al contrario. Aquí se encuentra reflejada la Naturaleza Jurídica de los actos Colectivos, pues aunque no haya sindicato, éstos deben nacer porque el interés colectivo que se refiere a todos los trabajadores, debe predominar sobre el interés particular.

c- Teoría de la Representación Legal: Esta teoría parte de la base de que la ley concede un título de representación a los Sindicatos, para convenir -- condiciones de trabajo en nombre de sus asociados. En vista de este título la convención obliga a cuantos comprende. No explica la naturaleza, sólo lamente explica la obligatoriedad.

Además de las teorías antes esbozadas tenemos varias a saber: Dentro de -- las que se encuentran las Teorías Jurídico Sociales: que penetran el Derecho Público al exponer que los sindicatos y los particulares, asumen el de recho de legislar y le imprimen imperio a sus acuerdos que tienen vigencia general.

A continuación siguiendo al tratadista Guillermo Cabanellas (9/), haré una relación de las distintas doctrinas que agrupó esta corriente.

a- Tesis Individualista Integral: Esta teoría se fundamenta en los poderes -- que de hecho o de derecho ejercen los sindicatos para regular las prestaciones, profesionales entre trabajadoras y patronos. El error de esta dog

trina es dar poca importancia al carácter convencional del Pacto Colectivo, poniendo como fundamental la fuerza del sindicato, dándole a ésta por así decirlo poder soberano en la suscripción del Pacto.

b- Tesis Normativista: Los suscriptores de estas teorías no indican que los Pactos integran verdaderas leyes, de naturaleza similar a las que emiten los organismos legislativos y ejecutivos de los países. En estos casos, los sindicatos y los particulares, limitan al Estado su facultad de legislar respecto a determinadas actividades profesionales. Los grupos y las colectividades asumen el derecho de legislación parcial en sus esferas peculiares y le imprimen imperio a sus decisiones.

c- Tesis Corporativista: Esta es una variedad de la tesis normativista, que enuncia que el Pacto Colectivo es expresión, de la voluntad corporativa - del grupo productor, promulgada por el órgano representativo del mismo, - integrado por Patronos y Obreros que concurren a la negociación y aprobación del Pacto Colectivo. Además el legislador confiere al sindicato no sólo la representación profesional, de sus asociados, sino la totalidad - de toda la categoría correspondiente a una actividad o especialidad laboral.

d- Tesis de la Catalogación Institucional: Las instituciones según Hauriou, son un fenómeno Social de profunda repercusión en el Derecho, ya que son de origen subjetivo y producto de una idea, para cuya efectividad surgen en el medio Social, organismos que le dan existencia objetiva.

Las instituciones engendran una personalidad superior e independiente a la de los individuos que las componen, de ahí que aunque sus miembros cambien, las instituciones conservan siempre su estabilidad.

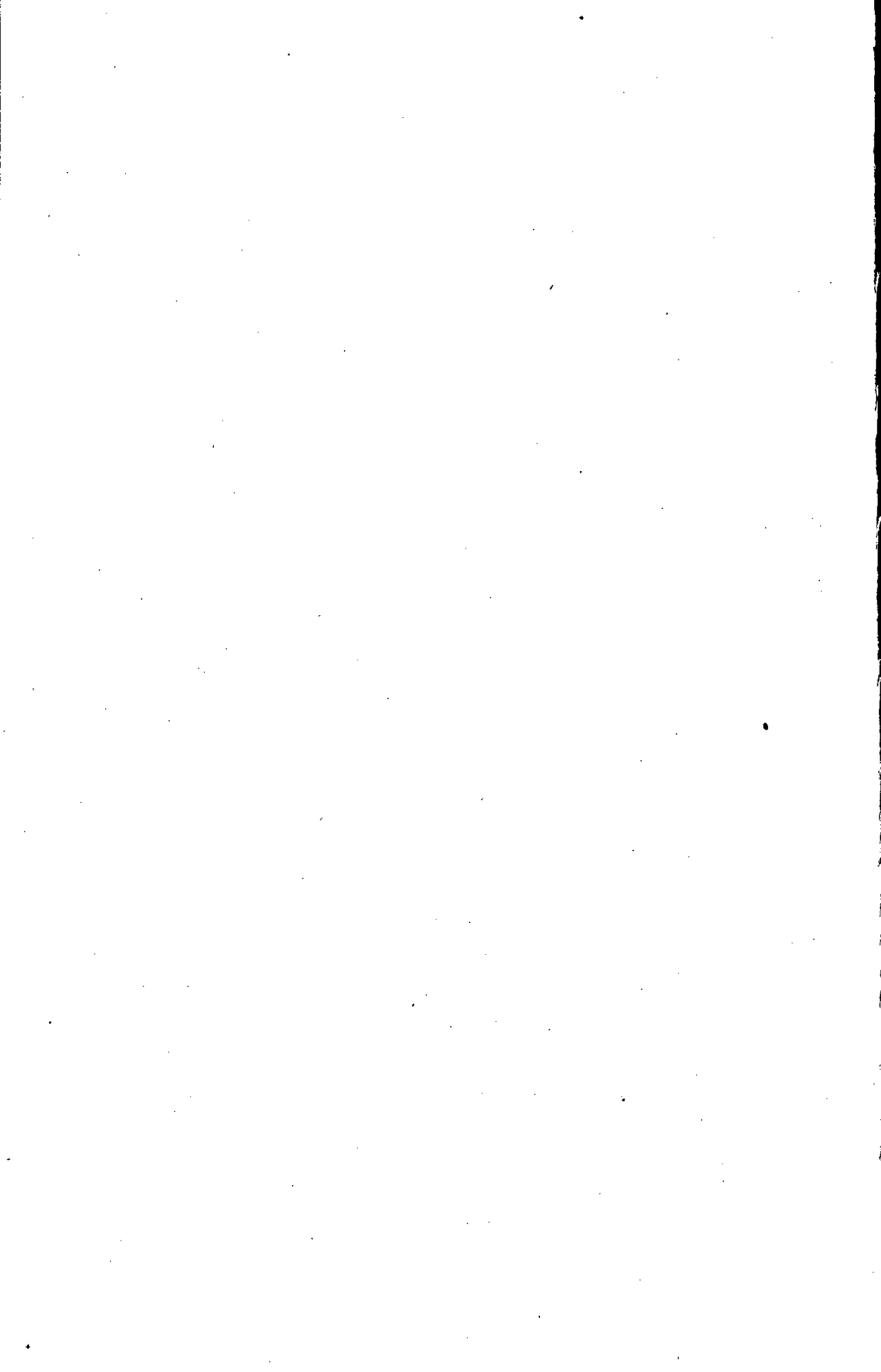
El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, elimina siempre los acuerdos individuales, ya que son los representantes de los trabajadores y los de los patronos quienes se encargan de fijar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, para todos los trabajadores de un centro de trabajo determinado.

e- Teoría de la Ley Delegada del Acto, Regla o Acuerdo Ley: Esta fue formula

da por Carnelutti y Duguit, que considera que el Estado delega en los sindicatos la creación de leyes profesionales, considerando a los Pactos Colectivos como leyes reconocidas por óate, de carácter obligatorio, que establece derechos y obligaciones, siendo su campo de aplicación, limitado para las partes que lo suscriben y para terceros que ingresen con posterioridad; considerados como verdaderas leyes profesionales que se han creado por un procedimiento egpecial y que deben ser aprobados por el Estado. Esta es la Teoría más ceptada en la explicación de la Naturaleza Jurídica del Pacto Colectivo de Condi—ciones de Trabajo, y lo recozo nuestra legislación en el artículo 50, la cual se analizará más adelante.

En conclusión las Convenciones Colectivas, tienen las siguientes características:

- 1.- Gallart y Folch, Alejandro hacen unas conclusiones que me parecen intersantes sobre la Naturaleza Jurídica de los Pactos o Convenciones Colectivas, las cuales se transcriben a continuación:
 - a) Por su esencia normativa difiere del contrato; el carácter colectivo de los Pactantes y su inderogabilidad lo confirman.
 - b) Constituyen leyes en el sentido lato de este término.
 - c) Integran normas disciplinarias de las relaciones de cada comunidad —productora. Se refiere a las comunidades representantes del capital y el trabajo.
 - d) Esta norma disciplinaria espontánea del Grupo Social que es la convencción colectiva, tiene carácter jurídico y por tanto, tiene que ser reconocida por el derecho positivo estatal, y articulada en el sistema de fuentes del derecho de cada país, es por ello que de ahí se origina el carácter colectivo de los Pactos.
 - e) La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, aún en los países que ha logrado una consagración legal, no puede ser considerada como una expresión de la soberanía estatal, pues su dinamismo no arranca del Estado, sino de la Asociación Profesional obrera.



mismo Código que dice: "Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que - haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que en todo o en parte tengan condiciones superiores al mínimun de protección que este código otorga a los trabajadores".

Por último para terminar quiero agregar lo siguiente: Que aunque la Naturaleza Jurídica de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo sea controvertida a mi criterio, en nuestra legislación, aún cuando los Pactos o Convenios Colectivos sean acordados por las partes, esta voluntad manifestada por los interesados, según sea un grupo sindicalizado o no, está limitada a los preceptos legales, pues una vez negociados los mismos, las partes deben enviar un ejemplar del (PACTO O CONVENIO) con prontitud por medio de la autoridad de trabajo más cercana, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, si son Pactos y a la Inspección General de Trabajo, si son convenios, celebrados por grupos no sindicalizados, con el objeto de que dichas autoridades revisen y examinen si existe en lo convenido, cláusulas contrarias a la ley.

En los convenios por ejemplo se exige que el aviso sea enviado, veinticuatro horas después de aprobado. Tal requisito nos da el ejemplo de que la autonomía de la voluntad de las partes queda limitada y el carácter contractual de tipo civil que hemos venido mencionando desaparece.

C) DIFFERENCIAS Y SIMILITUDES DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y OTROS MEDIOS DE NORMACION COLECTIVA: DE CARACTER DOCTRINARIO Y LEGAL:

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo representa una de las Instituciones del Derecho Procesal Colectivo de Trabajo, más importantes de esta rama del Derecho, pero simultánea y colateralmente, se encuentra la presencia de otras instituciones que tienen estrecha relación, y guardan cierta similitud con el Pacto, siendo éstas, el Contrato y el Convenio Colectivo, por lo que debemos de desarrollarlos de la siguiente forma:

1.- Contrato Colectivo de Trabajo:

Para la existencia de un contrato colectivo de trabajo es necesaria la intervención de uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, tal como lo enuncia nuestro Código de Trabajo. Este es una especie de la contratación colectiva, la cual debe ser celebrada por una Organización Sindical, reconocida por el Estado, en la cual el respectivo Comité Ejecutivo realiza la negociación y asume responsabilidad por su cumplimiento. El Código Guatemalteco, lo define en el artículo 38 que dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente, para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

Inicialmente los tratadistas de Derecho Laboral hicieron de esta institución un homónimo, con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, otorgándole sus mismos efectos y fines, pero el Legislador Guatemalteco al elaborar el respectivo Código de la materia, quiso darle a esta institución una fisonomía o carácter diferente para proporcionar a los sindicatos una mayor acción, en lo que a la contratación colectiva se refiere, adjudicándole al Pacto Colectivo, el peso que tiene en la negociación colectiva tal y como la conocemos y que en Guatemala se ha desarrollado en buena forma. Y, en cambio, el Contrato Colectivo dió un modelo de negociación que consiste en que el sindicato signa el respectivo contrato, obligándose ante la parte patronal, al cumplimiento y prestación de un servicio determinado, por parte de algunos o la totalidad de sus miembros, sin que dicho contrato tenga efecto extensivo para otros trabajadores. Una de las razones por las que en la práctica el Contrato Colectivo, no ha tenido el desarrollo que se esperaba de él, es que para la implementación del mismo, es condición indispensable la afiliación sindical obligatoria, esta ha sido sistemáticamente adversa como modelo de desarrollo de la organización sindical en nuestro medio, siendo la diferencia, entre ambas instituciones

del Derecho Colectivo del Trabajo, que el Pacto es eminentemente Colectivo, ya que es ley profesional entre las partes; y el contrato es un tipo medio contractual en el cual se comprometen los trabajadores por medio de sus directivos a ejecutar servicios determinados. Otra diferencia es que los contratos individuales y colectivos de trabajo se deben ajustar a los Pactos Colectivos de Trabajo, y, además, en cuanto al objeto, no hay posibilidad de confusión, dado que el del Pacto Colectivo es el establecimiento de unas normas de carácter general que han de servir de base a los contratos de trabajo individuales o colectivos que se celebren en el futuro, en tanto que el objeto del contrato colectivo, como el del contrato individual de trabajo, es el establecimiento de prestaciones recíprocas que consisten, de lado del trabajador, en prestar el servicio y del lado del patrono, en remunerar el trabajo que se le presta mediante un salario.

2.- Convenio Colectivo de Trabajo:

Debemos aclarar en este trabajo de tesis que existe la gran problemática de confundir lo que es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, con los acuerdos que en nuestro medio se denominan como Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo. Desde luego que ésta confusión no fue creada, sino tiene su base en la doctrina, pues ésta, al generalizar, denominó indistintamente, por igual a todos como Convenciones Colectivas, ya fuese Pactos o lo que se conoce como convenios propiamente, así después de algún tiempo se llegó a hacer la diferencia entre ambas instituciones, sin que podamos decir que tanto histórica como doctrinariamente, el concepto de convenciones colectivas se centralizó más en lo que algunos llamaron Pactos, no creyendo que para exponer las diferencias entre ambos, sea necesario recurrir al concepto dado en nuestra Legislación sobre Pacto Colectivo, pues el mismo ya fue dado con anterioridad en lo referente a la Naturaleza Jurídica del mismo. En el artículo 49 de nuestro Código de Trabajo, no podemos descartar la definición de Convenio Colectivo, que es: el acuerdo o convenio celebrado, entre representantes de una orga

nización de trabajadores no sindicalizados y uno o varios patronos o asociación de patronos, para regular las condiciones en que el trabajo deba prestarse y lo demás relativo a ésto, durante un período de tiempo y bajo la supervisión de las autoridades de trabajo respectivas.

Esta especie de convención colectiva es celebrada por un grupo de trabajadores coaligados, es decir que no es necesario que estén organizados en un sindicato, para poder solicitar ante sus respectivos patronos, mejores condiciones de trabajo. En sí los convenios colectivos constituyen acuerdos celebrados entre patronos y trabajadores regulando la relación laboral y las condiciones en que deba prestarse el trabajo, los que deben ser aprobados en la Inspección General de Trabajo y que se definen de la siguiente forma: Es el arreglo celebrado por trabajadores organizados en una coalición, que establecen las normas que regularán las relaciones y condiciones de trabajo entre éstos y un patrono y que debe ser revisado, aprobado y registrado ante una autoridad administrativa de trabajo. Igualmente se le ha definido como "Un acuerdo de voluntades para regular relaciones laborales existentes entre ambas o que se pacten posteriormente bajo su tutela, que se hará constar por escrito y que una vez declarado obligatorio por el órgano administrativo correspondiente, se convierte en ley de carácter profesional". (12/)

La primera diferencia estriba en que el "Pacto" se celebra entre PATRONO y SINDICATO o SINDICATOS que son Organizaciones creadas por tiempo indefinido o permanente, en tanto que el CONVENIO, se celebra entre patrono o patronos y los representantes de una agrupación de trabajadores coaligados que no constituyen un sindicato; es por ello que nuestra Legislación en el artículo 374, regula los convenios colectivos, de tal forma que se tiene que interpretar la existencia de la institución, para prevenir los conflictos colectivos y establece que: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola in-

12/ Lemus Chacón Gladis Alicia, Los Convenios Colectivos en la Práctica - Guatemalteca (su necesidad de regulación). Tesis de la Facultad de CCJJSS de la USAC. Guatemala, febrero de 1977. Página 33.-

intervención de ellos o con la de cualquier otros amigables componedores. - Al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad hoc o permanente 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 procediere el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos a la mayor brevedad que le sea posible". Asimismo el artículo 377 en su primer párrafo dispone: "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión que sea susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum".

Segunda diferencia: Que en el "Pacto" el sujeto pactante (órgano de representación) por los trabajadores es el Comité Ejecutivo del sindicato que puede estar compuesto por un mínimo de tres miembros y un máximo de nueve, mientras que en el "Convenio" el sujeto pactante (órgano de representación) por los trabajadores es el Comité Ad-hoc en el arreglo directo o son los delegados en el convenio celebrado judicialmente, que generalmente son tres trabajadores, tanto en el Comité Ad-hoc como por los delegados.

Tercera diferencia: La Asociación pactante por los trabajadores en el "Pacto" tiene personalidad jurídica, en tanto que en el "Convenio" la coalición carece de ella.

Cuarta diferencia: "El Pacto" puede denunciarse para negociar otro, antes de finalizar su período de duración, según lo consideran las partes y porque la ley lo dice, mientras que para los "Convenios", ya sea por arreglo directo o judicial, el Código de Trabajo no regula nada, y las autoridades tienen el criterio que estos no pueden denunciarse.

Quinta diferencia: En el "Pacto" la duración está limitada a un mínimo de un año y un máximo de tres, en el "Convenio" la ley no dice nada al respecto y la duración está sujeta a las partes.

Sexta diferencia: Los "Pactos" se celebran con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a esto, en tanto que los convenios se celebran con el objeto de reglamentar intereses y derechos actuales de los trabajadores o de los patronos.

Séptima diferencia: El "Pacto" se celebra por escrito obligadamente, mientras que el convenio, puede ser verbalmente cuando se negocian en la vía directa entre las partes.

SIMILITUDES:

- a- El Pacto y el convenio crean normas y de consiguiente son ley profesional para las partes.
- b- Como consecuencia de ser ley profesional para las partes ambas son fuente de derecho.
- c- Ambos tienen como objetivo establecer las condiciones en que el trabajo deba prestarse.
- d- Ambos tienen efectos para terceras personas.
- e- En ambos tiene intervención el Estado, a través de sus autoridades, puesto que el "Pacto" tiene que enviarse al Ministerio de Trabajo, para que lo estudie y apruebe y del convenio, se levantará acta de lo acordado o el propio instrumento se enviará a la Inspección General de Trabajo también para su estudio y aprobación y registro, determinando si hay alguna violación a las normas legales.
- f- Los dos pueden celebrarse en la vía judicial y extrajudicial.
- g- En el "Pacto" los representantes tienen el carácter de permanentes y en el "Convenio" también los delegados o comités ad-hoc pueden ser permanentes y regularmente así es, ya que tiene que haber representantes que defiendan la aplicación y cumplimiento del "Convenio" suscrito.

Corrientemente los Comités ad-hoc, para la formación de un Sindicato, utilizan el Convenio Colectivo como un instrumento previo, durante dicha fase de consolidación aprovechando la fuerza generada por su esfuerzo de organización y la disposición del patrono a reconocer de derecho a un ente, cuyo único requisito formal, muchas veces es el agotamiento del trámite administrativo, para alcanzar la obtención de su personalidad jurídica. Además, en la práctica Guatemalteca, estos Convenios son utilizados por los sindicatos para discutir y mejorar prestaciones que, en determinado momento, se ajustan a las necesidades de patronos y trabajadores, - provocadas por la cambiante situación económica social del país, pero que sin embargo, ya se encuentran reguladas en el pacto colectivo vigente, -- previamente celebrado entre las partes. Esto se conoce como obtención de mejoras socio-económicas a través de discusiones extra "Pacto" o fuerza de pacto y que en buena forma está siendo utilizado por sindicatos Guatemaltecos de una manera cada vez más frecuente.

3.- Reglamento Interior de Trabajo:

"Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y con tratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo". (Artículo 57 del Código de Trabajo).

La definición legal es correcta en cuanto que determina como objeto del reglamento interior, precisar las normas a que se deben sujetar empleador y trabajadores en una empresa con motivo de la ejecución o prestación concreta de los servicios, que son realmente las normas que deben formar parte de un reglamento interno en la época moderna y que justamente distinguen a esta institución de otras, como el pacto colectivo y el contrato colectivo de trabajo.

Al designar la potestad en el patrono de elaborar el reglamento interior, claramente se ubica la ley Guatemalteca, dentro de las Legislaciones que siguen la teoría legalista, estatutaria o reglamentaria, o sea, que ven -

en el empresario al legislador natural para dictar las normas tendientes a que se haga posible el ordenado y buen rendimiento de la empresa. La teoría reglamentaria sólo se atenúa en nuestro Código, con la visa y aprobación del reglamento interior por parte de la Inspección General de Trabajo y con la posibilidad de objeción por parte de los trabajadores dentro de los quince días siguientes de su aprobación. El mismo criterio siguen los códigos de El Salvador (artículo 302), de Costa Rica, (artículo 66) y de Panamá (artículo 182), por el contrario el código de Honduras (artículo 87) y la Ley Federal del Trabajo Mexicana, se acercan al Reglamento concordado, al resignar su elaboración, a una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono. En la época actual opino que esta última es la posición correcta, porque todo el derecho que regule a las empresas, debe ser elaborado con participación de los trabajadores, lo que además puede ser muy útil, dado el conocimiento vivencial que tienen los trabajadores dentro de la empresa en sus actividades.

(13/)

Ya hablamos un poco de Reglamento Interior de Trabajo, ahora nos interesaría hacer un análisis de diferenciación con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que es el tema que nos ocupa en el presente trabajo de tesis, y es así como podemos decir que el objeto de las normas del Reglamento Interior, es que éstas sean de rango inferior dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho laboral, pues sólo desarrollan normas generales y únicamente a título excepcional, generan nuevos derechos. Aunque tanto el Reglamento Interior de Trabajo, como el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regulan las condiciones en que ha de prestarse el trabajo, difieren fundamentalmente en cuanto a la forma de su constitución ya que el Reglamento se establece mediante decisión unilateral del patrono y la posterior aprobación del mismo, por la autoridad administrativa correspondiente (Inspección General de Trabajo), mientras el Pacto se constituye mediante el acuerdo de patrono, patronos o sindicatos de patronos y sindicatos o

13/ El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, Primera Edición 1974, Página 910 y 911.-

sindicato de trabajadores. Además difiere en cuanto a su extensión, ya -- que el Reglamento Interior de Trabajo está referido única y exclusivamente a una empresa y sólo dentro de ella deben los trabajadores cumplir con las obligaciones que el mismo preceptúa, así como ejercer los derechos que del mismo deriven; mientras que el Pacto Colectivo se puede extender a una rama de la Industria, a una actividad económica o a una región determinada.

Para terminar, quisiera decir que la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo es un derecho para el empresario, pero al mismo tiempo, es una obligación cuando la empresa ocupe permanentemente diez o más trabajadores. --- Y como lo señala el Profesor Najarro Ponce (14/), que la visación de la --- práctica es harta defectuosa, porque se circunscribe a una confrontación local del proyecto con leyes y reglamentos, sin que se haga un estudio real y concreto de las condiciones de la fábrica o empresa por personal especializado.

D) DEFINICION DEL PACTO COLECTIVO EN LOS CODIGOS DE TRABAJO DE CENTRO AMERICA:

Elementos Comunes y Elementos Diferenciativos.

En la República de El Salvador: Empezaremos diciendo que el Código de Trabajo de esa República, abarca lo relativo a los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo en el "Libro Segundo" "Título Segundo" "DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO" como le llama al "FACTO", y dico en su artículo 268 que la convención colectiva de trabajo tiene por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate, y los derechos y obligaciones de las partes contratantes. (15/)

Seguidamente dicho Título Segundo, se divide en dos capítulos: a) Del Contrato Colectivo de Trabajo, del que no nos ocupamos; y b) De la Convención Colectiva de Trabajo, diciendo en su artículo 288 que: "La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos. Podemos notar que el Código de Trabajo de la República de El Salvador, no trae ---

14/ Oscar Najarro Ponce, El Reglamento Interior de Trabajo, Páginas 143 y 144.

15/ Código de Trabajo de la República de El Salvador, Decreto No. 15 del Poder Legislativo, año 1972.-

una definición precisa y clara de lo que es un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, adoleciendo de una de las características principales o elementos del Pacto Colectivo como lo son los efectos materiales o normativos, ya que difiere con la Legislación Guatemalteca, en cuanto a que el Pacto-Convención, como lo llama la Legislación Salvadoreña, no contempla el carácter de Ley Profesional del mismo, pues sólo regula que a sus normas deben adaptarse los contratos individuales existentes, descartando los contratos colectivos, que luego se realicen en la empresa.

El artículo 276 del Código de Trabajo de la República de El Salvador, contempla: El período de vigencia de los Pactos Colectivos, diciendo, que su plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, conteniendo otra disposición importante en cuanto a su prórroga automática, por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato. Aduce también que, los efectos del Pacto se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo Pacto Colectivo, elemento común con la Legislación Guatemalteca, y si las condiciones económicas del país o de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes, pedir la "REVISION" de la convención colectiva de trabajo, elemento bastante objetivo a mi forma de pensar, siempre que haya transcurrido un año de vigencia del plazo original de sus prórrogas o revisiones.

En caso de "Disolución" del sindicato con quien un Patrono tiene pactado una convención colectiva, ningún otro sindicato integrado por el cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle una nueva convención colectiva antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo de la convención celebrada con anterioridad. El Pacto Colectivo de Trabajo según el artículo 278 del Código de Trabajo de la República de El Salvador: deberá constar por escrito, y en tantos ejemplares como pactantes hayan. La existencia del Pacto Colectivo de Trabajo sólo puede probarse, por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El artículo 286 preceptúa que las obligaciones a cargo del patrono derivadas de una convención colectiva, deberán ser satisfe

chas en primer lugar, con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicha convención; y si aquél no fuere suficiente, para cubrir tales obligaciones, quedarán afectos los demás bienes del patrono. El sindicato que suscriba una Convención Colectiva de Trabajo responderá así como con su patrimonio social, por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato y principalmente con el fondo creado para el efecto. Todo lo relativo al Pacto Colectivo de Trabajo en la República de El Salvador, fue relatado en una forma bastante resumida con anterioridad, principalmente en cuanto a sus efectos, inscripción, prueba de su existencia y revisión, encontrando algunos elementos comunes y diferenciativos con la Legislación Guatemalteca, pero sí quiero ser preciso en señalar que la Legislación Salvadoreña, carece de algunos elementos que como ya dije antes son fundamentales, en las estipulaciones de un Pacto Colectivo de Trabajo, y así podemos ver: que no se hace referencia en dicha Legislación a la extensividad o efectos personales del Pacto Colectivo de Trabajo, como un elemento de inmediatez y extensividad del mismo, pues no se regula nada de que el Pacto Colectivo de Trabajo tenga fuerza de ley, para las partes, que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción al que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos, y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos que lo hubieren celebrado; también con respecto a los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos, en el concepto de que dichos contratos no puedan celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el Pacto Colectivo, como un mínimum de garantías para la clase trabajadora, elementos que a mi forma de calificar el contenido de un Pacto Colectivo, son sustanciales, pues la negociación colectiva, no podría limitarse a favorecer sólo los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados y los de los trabajadores que están negociando el Pacto Colectivo o tienen la debida representatividad para hacerlo, pues ello obligaría, de una forma indirecta, a que todo trabajador fuera sindicalizado, y a su vez se estaría limitando el derecho de Libre Sindicalización; estaríamos aceptando, visto de otra forma, que es válida la cláusula por virtud de la cual, el patrono se obliga a admitir, como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados, pues según nuestra Legislación son -

prohibidas las cláusulas sindicales de exclusión, criterio con el que estoy totalmente de acuerdo. Tal parece, entonces, que la Legislación salvadoreña, no tiene aún, en este aspecto, regulado lo referente a los elementos del Pacto Colectivo.

La denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, como efecto ulterior del Pacto Colectivo de Trabajo, como lo hace ver el maestro Oscar Najarro Ponce, no es regulada con claridad en la Legislación salvadoreña, pues es tratada, en el capítulo del Contrato Colectivo de Trabajo, que puede prestarse a diferente tipo de interpretación, pues no habla de denuncia sino utiliza el término de revisión del mismo, refiriéndose más que todo, a las prórrogas de un año, en lugar de que el efecto de la denuncia, como lo trata nuestra Legislación, sea dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo Pacto; o sea que mientras entra en vigencia el nuevo Pacto Colectivo de Trabajo, continúa vigente el anterior.

En la República de Honduras: El Código de Trabajo de esta República, trata al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo (16/), denominándolo como Contrato Colectivo de Trabajo, que es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos, o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes. No puede existir más de un Pacto Colectivo de Trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varios vigentes, se entenderá que la fecha del primero es la de la convención única para todos los efectos legales. Los posteriores contratos que se hubieron firmado, se considerarán incorporados en el primero, salvo estipulación en contrario.

Los Pactos Colectivos de Trabajo tienen por OBJETO establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada.

16/ Código de Trabajo de la República de Honduras, Decreto 189 del Congreso.-

LA FORMA, de celebrar el Pacto Colectivo, es por instrumento público o privado, y se extenderá por lo menos en tres ejemplares de un mismo texto que serán, destinados uno a cada parte y uno a la Dirección General del Trabajo, contrato en donde deberá expresarse, el nombre completo de las partes que lo celebran, las estipulaciones de los contratos escritos individuales, de trabajadores que se ajusten, a la naturaleza de la convención colectiva, indicándose además de manera clara y detallada, su campo de aplicación, las empresas o actividades a que se extienda, las categorías profesionales de trabajadores, así como la localidad, región o territorio que comprendan.

Tenemos como efecto común del "Pacto-Contrato Colectivo de Trabajo", como le llaman, con la Legislación Guatemalteca, sus efectos jurídicos o bien como los llama en nuestra Legislación el Profesor Oscar Najarro Ponce, los efectos procesales o de inmediatez del Pacto Colectivo y nos dice en el artículo 60 del Código de Trabajo, que los contratos colectivos obligan a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran y se aplican a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleadas en las empresas comprendidas en el contrato; a menos que éste previere expresamente lo contrario.

También estipula que los patronos y los trabajadores obligados por un Pacto-Contrato Colectivo de Trabajo, no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo, en los contratos individuales de trabajo. La Convención Colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables, para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor, dentro de la propia empresa; tampoco será permitido que las estipulaciones del contrato individual sean diferentes a las del Pacto-Contrato Colectivo o contrarias, salvo a contrario sensu, las más favorables estipuladas en los contratos individuales, lo que deja abierta la pauta para superar, por medio de contratación individual, la convención colectiva.

El Código de Trabajo de la República de Honduras establece en su artículo 61, como elemento diferenciativo, lo expuesto en el inciso c), del artículo 53 del Código de Trabajo de la República de Guatemala, en el sentido de que la cláusula

la por virtud de la cual el patrono se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, ES LICITA en los contratos colectivos de trabajo, lo que es contrario a nuestra legislación pues no se admite en nuestro medio las cláusulas sindicales. El artículo 209, segundo párrafo, del Código de Trabajo Guatemalteco, establece que es nula IP SO JURE cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato. Continúa diciendo el legislador hondureño que esta cláusula, refiriéndose a la sindical y cualesquiera otra que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

De lo anterior se infiere, que en la Legislación Hondureña, son admitidas las cláusulas sindicales en los Pactos Colectivos, con la excepción de que las mismas no darán ningún trato discriminatorio a trabajadores, que una vez se esté celebrando el Pacto o empiece a regir su período de vigencia, no estén sindicalizados, circunstancia con la cual estoy de acuerdo en virtud de que a dichos trabajadores se les estaría vedando el derecho, que todo ser humano tiene, a sindicalizarse, independientemente de las prerrogativas que esto pueda conllevar.

Con respecto al plazo de duración del pacto colectivo, cuando no estuviera estipulado expresamente en el mismo, se considera celebrado por términos sucesivos de un año, y dentro de los sesenta días inmediatos anteriores a la expiración de su término, si no se expresa lo contrario, se entiende prorrogado el Pacto por un año más, que se contará desde la fecha señalada para su terminación. Con respecto a la denuncia del pacto, el artículo 70 último párrafo contiene el efecto ulterior del Pacto Colectivo pues establece que formulada así la denuncia del contrato colectivo, éste continuará vigente hasta en tanto se firme un nuevo contrato.

Debe hacerse la aclaración previa - que el sistema colectivo hondureño usa los términos: Pacto, Contrato ó Pacto-Contrato, indistintamente.

Los Pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados, se rigen por las disposiciones, establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente -

son aplicables a quienes lo hayan celebrado o se adhieran posteriormente a ellos. Dos diferentes elementos pueden observarse, el primero permite que los trabajadores no organizados en sindicatos, puedan celebrar Pactos Colectivos, y el segundo, el elemento referente a que los Pactos llevados a cabo por estos grupos solamente serán aplicables a estos grupos, o sea los que lo hayan celebrado o se adhieran posteriormente a ellos.

En Nicaragua: El Código de Trabajo de la República de Nicaragua, establece como definición de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el siguiente: (17/)

En el título II de la Convención Colectiva del Trabajo y del Contrato Individual: Artículo 22, "Convención Colectiva es la que se celebra, con el fin de establecer condiciones generales de trabajo, en una empresa o en un grupo de empresas entre: un empleador o grupo de empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores.". La negociación y la aprobación de la convención colectiva, necesitan o requieren necesariamente de la aprobación del Ministerio de Trabajo, conforme los procedimientos que establezca éste. Es de notar que la anterior definición no difiere con la dada en nuestro sistema legal, pues recalca en que es para regular las condiciones generales del trabajo, y agrega lo que se refiere a una confederación o federación sindicales, circunstancias que por aspectos mínimos hacen que podamos decir que tal definición está, bastante acorde a nuestro sistema legal, y es también común en lo que respecta a que los Pactos Colectivos de Trabajo en Nicaragua, requieren de la aprobación del Ministerio de Trabajo, conforme el procedimiento interno que esta establezca.

El artículo 23 establece que la convención colectiva obliga a los empleadores que la suscriben por sí o por medio de sus representantes legales, y a todos los trabajadores que pertenezcan al sindicato o confederación de sindicatos legalmente constituidos que hubieron estado representados en la celebración de dicho contrato. De lo anterior se deduce que el Pacto-Convención Colectiva como lo regula la Legislación Nicaragüense, obliga a las partes que lo han suscrito o sus representantes legales, acorde con nuestro Código de Trabajo.

17/ Código de Trabajo, República Nicaragua, Decreto 336 del Congreso.-

El artículo 24 establece: Que las estipulaciones de una Convención Colectiva - se convierten en cláusulas obligatorias o parte integrante de los contratos individuales, que se celebran durante su vigencia, entre el empleador y los miembros del sindicato, o de los sindicatos contratantes, es por ello que el Código Nicaragüense, toma en cuenta para la regulación de las Convenciones Colectivas, uno de los elementos más fundamentales en la normación colectiva, como lo es el elemento normativo del Pacto. Adecuado a nuestra Legislación, estamos frente a lo que aquí llamamos los efectos materiales del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por ser una ley profesional, y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos, existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte, tomando sólo en cuenta los contratos individuales, que se celebren durante su vigencia. Con respecto a la forma del Pacto Colectivo en Nicaragua, éste se extenderá en tres ejemplares, uno de los cuales se remitirá al Inspector respectivo de Trabajo. La Convención Colectiva en Nicaragua también beneficia a los trabajadores que, con posterioridad a su celebración, entren a formar parte del sindicato contratante, no dice como en nuestra Legislación, que concierden en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, sino habla de sindicato contratante, lo que nos lleva a la conclusión de que una vez celebrado el Pacto Colectivo y estando éste ya en vigencia, si algún trabajador, celebra algún contrato individual o colectivo, con la empresa para que le favorezca lo establecido en el Pacto, tiene necesariamente que sindicalizarse, limitando el principio de la libre sindicalización. Otro elemento importante de la Regulación y definición del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es que según la Ley Nicaragüense se puede establecer término de duración de la convención colectiva y la forma de prorrogarla o extinguirla, acorde también con nuestra Legislación, pero también se permite, y lo tomamos como algo muy amplio, lo referente a que el Pacto Colectivo puede celebrarse también por tiempo indefinido, dándolo por terminado cualquiera de las partes, mediante aviso escrito a la otra con un mes de anticipación. Este elemento difiere de nuestra Legislación y de las otras legislaciones laborales centroamericanas, puesto que en ninguna se permite la vigencia del Pacto por tiempo indefinido. En nuestra Legislación

se establece, que el plazo no podrá ser menor de un año, ni mayor de tres y lo referente a sus prórrogas: en las otras legislaciones centroamericanas, además de establecer su plazo, permite a las partes, empleador y sindicato o sindicatos, renovar el Pacto Colectivo cuando lo ameriten las circunstancias, y las condiciones económicas del país varían sustancialmente, aspecto laboral con el que estoy de acuerdo, pues dejar una convención colectiva, abierta indefinidamente, traería graves perjuicios económicos para la parte trabajadora, obligándosele a estar negociando Pactos Colectivos por periodos bastante largos, cuando las condiciones de trabajo han variado y además la economía ha cambiado. De lo anterior podemos colegir, que la regulación jurídica del Pacto Colectivo de Trabajo en el Código de Trabajo de la República de Nicaragua, es sustancialmente, parecida a la nuestra, sólo se podría decir que difiere en los aspectos ya regulados con anterioridad.

En el país de Costa Rica: El Código de Trabajo de la República de Costa Rica - define lo que en nuestro derecho se conoce con el nombre de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y lo trata en el artículo 54 de su Código de Trabajo, de manera general, de la siguiente manera: (18/). La Convención Colectiva de Trabajo, es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La Convención Colectiva de Trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales ó colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. La definición anterior es idéntica a la que trae nuestra Legislación Laboral, sólo cambia en la forma como se denomina el Pacto, ellos le llaman Convención Colectiva, por lo demás, todo se regula de la misma forma; tal parece que los legisladores hubieren sido los mismos, pues todo lo demás es igual. La Constitución Política de la República de Costa Rica reconoce las convenciones colectivas en su artículo 62 diciendo: (19/) Que tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo, que, en arreglo a la ley,

18/ Código de Trabajo, República de Costa Rica.

19/ Constitución Política de la República de Costa Rica, Dictada el 7 de noviembre de 1949.-

se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados, donde también se reconoce el aumento del mínimo de garantías, para los trabajadores, superado a través de la contratación colectiva.

La definición de Convención Colectiva de Trabajo en la República de Costa Rica, incluye algo que nos parece novedoso, pues regula que en toda convención colectiva, deberán entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales, establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país. La Legislación costaricense, regula los efectos personales o de extensividad del Pacto Colectivo, diciendo que tienen fuerza de ley para las partes que lo han suscrito, - para todas las personas que en el momento de entrar en vigor el Pacto, trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el Pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorables y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado, y para los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa afectada por el Pacto, en el concepto de que dichos contratos, no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en la convención colectiva. Con respecto a la duración de la Convención Colectiva, también es acorde con nuestra Legislación, en el sentido de que el plazo no puede ser menor de un año ni mayor de tres, y también lo relativo de poner en manifiesta inferioridad a los no sindicalizados. Nos llama la atención que el Código de Trabajo Costaricense, no toma en cuenta en sus normas, los efectos de la denuncia del Pacto Colectivo, como efecto ulterior del Pacto Colectivo, que es aquél por virtud del cual, mientras entra en vigor el nuevo Pacto, queda vigente el anterior. Tampoco regula, en este capítulo, lo relativo al agotamiento de la vía directa con el objeto de que se discuta un proyecto de Pacto a través de una autoridad administrativa de trabajo, pudiendo plantear el conflicto inmediatamente.

Por último, sólo queremos agregar que las diferentes constituciones centroamericanas regulan el Régimen Jurídico de las Convenciones-Pactos ó Contratos Colectivos, por lo que de una u otra forma creemos que ésto es bastante ilustrativo y -

novedoso y es importante tratarlo, pues en la Carta Magna de cada país centroamericano, también se reconoce la negociación de las Convenciones Colectivas y esto se lleva a cabo de la siguiente manera: Por ejemplo en la República de El Salvador, (20/) Decreto número 38, artículo 39, que la ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y las convenciones colectivas de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichas convenciones. La ley estudiará el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivas vigentes en cada clase de actividad. La Constitución de la República de El Salvador, le da pleno reconocimiento a las Convenciones Colectivas y reconoce también un elemento muy importante que es el ámbito espacial de aplicación del Pacto Colectivo, para contratantes, — personas de la empresa aunque no sean sindicalizados y además, los que concierten en el futuro contratos ya sea individuales o de otra índole de trabajo, y establece el procedimiento para unificar actividades económicas, con base en las disposiciones de cada convención colectiva, lo que le dá vigencia plena a este medio de normación colectiva.

La Constitución Política de la República de Honduras (21/), Decreto número 131, artículo 127, reconoce el derecho individual al trabajo, a escoger libremente su ocupación, y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. El artículo 128, inciso quinto, segundo párrafo, establece que todo trabajador tiene derecho a un Salario Mínimo Profesional, en aquéllas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectiva. El mismo artículo, inciso tercero, reconoce el derecho de Huelga y Paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que deter-

20/ Constitución Política, República de El Salvador, Decreto No. 38.

21/ Constitución Política, República de Honduras, Decreto No. 131.-

mine. En el inciso catorce, reconoce que patronos y trabajadores tienen derecho conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales. El Estado tutela los contratos individuales o colectivos celebrados entre patronos y trabajadores; el Estado también regula la obligación de promover, organizar y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. El artículo 134 determina: que quedan sometidos a la Jurisdicción de trabajo, todas las controversias jurídicas que se originen en las relaciones entre patronos y trabajadores. La ley establecerá las normas concernientes a dicha jurisdicción y a los órganos que hayan de ponerlas en práctica. De lo anterior estimo que es un poco escueta la Constitución Hondureña, para darle pleno reconocimiento a las Convenciones-Contratos Colectivos, y de esta manera se hace imperativo tener que regular dicho tema con más amplitud en su Código de Trabajo, pues los artículos antes señalados, demuestran un reconocimiento, a dicho medio de normación colectiva, pero no del todo claro y amplio.

La Constitución Política de la República de Nicaragua regula el Pacto Colectivo o bien la Convención Colectiva en el artículo 57 (22/), y dice así: "Los nicaraguenses tienen derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana." En el artículo 83 se reconoce el Derecho a la Huelga; también reconoce que en Nicaragua hay plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán libre y voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo que establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta al fuero sindical. El artículo 88, quizá el más importante, dice así: "Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores, para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores CONVENIOS COLECTIVOS de conformidad con la ley". Amerita decir que la Constitución nicaraguense, reconoce tres instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo como lo son: a) El derecho a la libre Sindicalización, respetando el fuero sindical y su autonomía; b) El derecho a la celebración en defensa de sus intereses de Convenciones -----

Colectivas y no son admitidas por ningún motivo las órdenes del empleador de que el trabajador pertenezca a un sindicato o bien renuncie al que ya hubiere pertenecido, por virtud de cualquier tipo de contrato o convención colectiva de trabajo.

Por último, la Constitución reconoce el derecho de Huelga normándolo desde un punto de vista general.

Con respecto al reconocimiento de las Convenciones Colectivas, en la Constitución de la República de Costa Rica, ya fue tratado con anterioridad, en este trabajo, pero sólo habría que hacer mención del hecho, que para Costa Rica, tiene carácter de ley profesional las convenciones colectivas de trabajo suscritas con arreglo a la ley, concertadas entre los dos sectores de la producción; trabajadores y patronos legalmente organizados, y con su debida representatividad.

ASPECTO LEGAL GUATEMALTECO:

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 le dedica al trabajo una sección completa en su parte dogmática la que denomina TRABAJO, en la que se encuentra inserto el artículo 106, primer párrafo que dispone lo siguiente: (23/) "Los derechos consignados en esta sección, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación Individual o Colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva."

De esta forma es que el Estado se convierte en garante del fomento y protección de la negociación colectiva y describe la forma en que los derechos consignados en dicha sección pueden ser superados mediante la misma. Los considerandos con que se inicia el Código de Trabajo contienen los principios filosóficos en que se fundamentan sus instituciones, de esta manera el inciso b), del cuarto considerando se refiere a las funciones que le acredita a la contratación individual o colectiva, al exponer que: "El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamen-

23/ Constitución Política de la República de Guatemala.-

te para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

La ley ordinaria continúa el tratamiento de los principales aspectos de la Contratación Colectiva resaltando la protección y fomento que merece del Estado, como el tradicional medio de solución y prevención de conflictos colectivos de trabajo. Luego en una forma más concreta el Código de Trabajo, en los artículos del 49 al 53, define y precisa la Institución de la Negociación Colectiva, -las reglas de negociación- -su denuncia y discusión- -la forma de su contenido-, su vigencia y prórroga- y otros aspectos rutinarios del marco de desarrollo de la misma.

E) LAS FINALIDADES Y CLASIFICACION DEL PACTO COLECTIVO EN LAS DISTINTAS LEGISLACIONES CENTROAMERICANAS:

Podríamos empezar diciendo que en nuestro Derecho del Trabajo, lo que doctrinariamente se conoce con el nombre de Contrato Colectivo del Trabajo, le llamamos Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que tiene como finalidad única y específica, facilitar la contratación de Grandes Cantidades de Trabajadores, o sea que no es una contratación de servicios, ni individuales ni colectivos, sino a qué condiciones van estar sujetas las existentes o las por existir, es un acto de legislar en una forma bastante Sui Generis, o sea podríamos decir, que una de las finalidades del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en nuestra Legislación, es regular relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas ya existentes o bien por existir, todo ello con el objeto de suprarlas en funciones del imperativo legal del principio de Mínimum de Garantías para los trabajadores. Es por ello que la titularidad de Celebración de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo en Guatemala, la tiene únicamente el Sindicato, o bien como se le llama doctrinariamente la Asociación Profesional, como sujeto de Derecho Colectivo de Trabajo, esa es la diferencia con la Coalición que es la que celebra Convenios Colectivos de Trabajo. La finalidad del Pacto Colectivo en Guatemala, como instrumento normativo, es en esencia, -exigir del Patrono nuevas condiciones de trabajo, estableciendo las normas, a

través de las cuales se van a regir o regular, nace por convención de las partes, no nace por potestad del Organismo Legislativo.

Es por ello que en Guatemala se reconocen dos clases de Pactos Colectivos: El Ordinario que también es llamado por la doctrina Pacto de Empresa, que es el más usual de celebrarse en la negociación colectiva, y es el que celebra un sin dicato de trabajadores y un patrono; y el Pacto Ley o Contrato Ley o Extraordinario, que no es circunscrito a un centro de trabajo, sino que este Pacto ya extiende sus efectos a toda una rama de la industria, o toda una rama de la actividad económica, lo que podríamos llamar un Pacto Colectivo de Trabajo de carácter extensivo, pudiendo decir que en Guatemala el que prevalece y se celebra es el de carácter Ordinario.

Mediante los Pactos Colectivos en Guatemala, se nivelan las relaciones y condiciones de trabajo: a trabajo igual salario igual, dándole consistencia al realismo y objetividad del derecho del trabajo, cumpliendo así las exigencias e ideales del mismo.

LAS VENTAJAS DEL PACTO COLECTIVO EN GUATEMALA SON PRINCIPALMENTE:

- a- Facultad de las partes de poder crear sus propias normas dentro de la empresa, legislándose a sí mismas.
- b- Es una forma democrática de crear derecho, porque lo llevan a cabo los propios interesados.
- c- El Pacto Colectivo, por su propia normatividad, -constantemente, se está aplicando a la realidad Socio-Económica Guatemalteca, es por ello que establece el Código de Trabajo su período de vigencia.
- d- Lo que se regula para ambas partes que los suscriben es la realidad socio-económica que viven las partes.
- e- El Pacto Colectivo tiene inmediatez en su vigencia, es decir que automáticamente le quedan incorporados los contratos existentes en la empresa, sin necesidad de ningún acto posterior.
- f- Posee un carácter de aplicación forzosa y obligatoria o sea que nadie se puede sustraer de esas normas, aún cuando no fuere sindicalizado el trabajo.

jador.

Finalmente para concluir con las finalidades del Pacto Colectivo de Trabajo en Guatemala, quiero decir que actualmente el contenido de los Pactos es amplio, y buscan regular la totalidad de relaciones inmediatas y mediatas, incluso situaciones que hipotéticamente pudieran representarse. El objeto del Pacto es regular las relaciones colectivas a las que deberán ajustarse las contrataciones individuales presentes y futuras, creando las condiciones adecuadas para que el trabajo se desarrolle armónicamente, es por ello que el contenido de las convenciones colectivas no tiene carácter limitativo, más que las establecidas en la ley, por lo que sus normas pueden convenirse con libertad por ambas partes, siempre y cuando no se viole ninguna disposición legal de orden público, porque éstas en relación a jerarquía están por encima de la ley profesional o Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Las dos finalidades esenciales del Pacto Colectivo deben ser el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el logro de nuevas prestaciones económico-sociales más favorables, esas condiciones deben extenderse a todos los trabajadores que laboren en la empresa al momento de celebrarse el Pacto Colectivo, sean o no sindicalizados, y a todos los que contraten en el futuro.

EL SALVADOR: La República de El Salvador reconoce la negociación colectiva, y también que las estipulaciones que las mismas contenga serán aplicables a todos los trabajadores de la ó las empresas que los hubieren suscrito, es por ello, que para El Salvador, los Pactos Colectivos tienen carácter de Ley Profesional, aunque a los trabajadores que beneficie no tengan la calidad de sindicalizados, en el momento de suscripción del pacto, como a los que ingresen durante el período de vigencia de las mismas. Teniendo como finalidad esencial el Pacto Colectivo en El Salvador, regular durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas y los derechos y obligaciones de las partes contratantes, es monester poder señalar que en El Salvador, sólo se admiten los Pactos de Empresa y para los de Industria o Región Determinada, existe un procedimiento para uniformar, las condiciones de trabajo en las diferentes actividades Económicas, es por ello que con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades

económicas, los patronos y las asociaciones profesionales pueden pedir al Director General de Trabajo, que las disposiciones contenidas en la mayoría de convenciones colectivas de trabajo vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica, sean elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los trabajadores y patronos dedicados a esa determinada actividad económica, siempre y cuando las convenciones colectivas vigentes, rijan en el cincuenta y uno por ciento, por lo menos, de las empresas dedicadas a una misma actividad económica, y que ésta tenga a su servicio, y en forma permanente, por lo menos, al cincuenta y uno por ciento de los trabajadores en esa misma actividad económica.

Es por ello que en la República de El Salvador no hay una clara división de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

HONDURAS: La República de Honduras estableció como finalidad clara de los Pactos Colectivos, la de establecer las condiciones generales de trabajo, en un establecimiento, en varios establecimientos, o en una actividad económica determinada, entendiéndose por condiciones generales de trabajo, todo lo relativo a Jornadas de Trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, regimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos o prestaciones de cada parte. Los fines del Pacto Colectivo-Contrato, como ellos le denominan, puede recaer sobre cualquier materia con tal que su objeto sea lícito, pero no deja de ser lícito, por no recaer sobre todas las condiciones de trabajo, teniendo por finalidad también, la reglamentación del aprendizaje y el trabajo de mujeres y menores. Podemos decir entonces que los Pactos Colectivos, al establecer las condiciones Generales de Trabajo, tienen por objeto el mejoramiento económico, social y cultural de los trabajadores, garantizando así al patrono la normalidad en la relación laboral y una equitativa compensación a su inversión, siendo las organizaciones sindicales las únicas que tienen por objeto, y se les permite negociar Contratos Colectivos, por lo que es procedente según el Decreto número 30 del Jefe de Estado en Consejo de Ministros (24/), que todos los tra-

bajadores que perciban beneficios directos del contrato, no siendo afiliados a la organización sindical que lo concerta, compensan a ésta el servicio prestado, estableciendo una obligación de pago para los trabajadores no sindicalizados que perciban beneficios del Pacto.

Quiero hacer hincapié en el hecho de que la República de Honduras no tiene ni en su Código de Trabajo, ni en su Constitución Política una clasificación de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, por lo que tanto, en éstas como en los Decretos-Ley que reforman al Código de Trabajo, se hace necesario -- legislar al respecto, pues de lo contrario se estaría ante una clara laguna de la ley en este tan importante campo jurídico.

NICARAGUA: Según el Código de Trabajo de la República de Nicaragua, el Pacto-Convención tiene por finalidad establecer condiciones generales de trabajo, en una empresa o en un grupo de empresas, entre un empleador o grupo de empleadores, y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores. Sus estipulaciones se convierten en cláusulas obligatorias o parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia. También -- tiene por fin beneficiar a los trabajadores que con posterioridad a su celebración, entren a formar parte del sindicato contratante. En su Constitución Política la República de Nicaragua, reconoce el derecho de poder agruparse, los trabajadores, en defensa de sus intereses para lograr con el uso adecuado de -- los instrumentos legales de que se disponen, a través del Pacto-Convención, como lo llaman ellos, una mejoría en el nivel de vida de la clase asalariada, -- siendo el Pacto, un agente de cambio social en cuanto a que depende de su celebración según las condiciones que ofrezca el ámbito interno de la empresa, para poder lograr a través de la negociación del mismo, una verdadera fuerza sobre las estructuras en que descansa todo el sistema Socio-Económico de producción. Es por ello que del variado contenido de la Convención Colectiva Nicaragüense, se desprende que este instrumento debe regular simultáneamente dos -- tipos distintos de relación: las del sindicato como ente colectivo frente al -- patrón, y las relaciones particulares de los trabajadores, cuyo contrato individual de trabajo, queda regulado en forma automática por las disposiciones -- del instrumento colectivo. En el primer caso la Asociación Profesional tiene

potestados para exigir su cumplimiento; en el segundo, el contrato colectivo - dá a los trabajadores, individualmente considerados, la acción para reclamar - los derechos individuales que del mismo deriven. Es necesario agregar que lo que conocemos por Contrato-Ley o Convención-Ley, el derecho nicaraguense de - trabajo, no lo reconoce expresamente dentro de sus normas laborales, es por e- llo, que podemos decir que en Nicaragua, no existen Convenciones-Ley que regu- len el trabajo en las empresas de una rama determinada de la industria; no po- demos declararlo obligatorio en una o más entidades federativas, en una o va- rias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional; quizá no fue regulado en virtud de que, al igual que en - Guatemala, es una rama del Derecho Vigente no positivo. Dicho en otras pala- bras, no hay una sólo Convención en Nicaragua, que haya logrado convertirse en ley laboral para una rama de la industria.

COSTA RICA: Lo denomina, como ya dije antes, Pacto-Convención, y estima que - la finalidad esencial de esta Institución del Derecho Colectivo de Trabajo, es reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás mate- rias relativas a éste, incluyendo para la negociación de los mismos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de - la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Establece también que las - convenciones tienen carácter de ley profesional para las personas que trabajen en la empresa, empresas o centro de producción, a que el Pacto se refiera, es por ello que sí admite dicha legislación, las Convenciones Colectivas de Indus- tria, de Actividad Económica o de Región Determinada, siempre y cuando se lle- nen ciertos requisitos: a- Que se haga constar por escrito; b- Que sea suscri- to por el Sindicato, Sindicatos o grupos de patronos que tenga a su servicio - las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen de e- llas; c- Que se declare su obligatoriedad extensiva por el Ministerio de Traba- jo y Seguridad Social, haciéndose la publicación en el Diario Oficial de dicha solicitud, concediendo un término improrrogable de quince días, para que cual- quier patrono o sindicato de trabajadores que pudiera resultar afectado formu- le oposición. Es entendido que la convención colectiva declarada de extensión obligatoria, se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario, conte-

tonida en los contratos individuales o colectivos, que las empresas que afecte, tengan celebrados, salvo en aquéllos puntos en que estas estipulaciones - sean más favorables a los trabajadores.

El plazo de este tipo de Convenciones Gremiales en Costa Rica no podrá ser menor de un año ni mayor de cinco, y si ninguna de las partes expresa, con un - mos de anticipación en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su voluntad de dar por terminada la convención, entonces se entenderá que ambos sectores admiten su prórroga automática; dichas convenciones admiten revisión del Poder Ejecutivo, si las partes así lo solicitan por escrito de común acuerdo, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Debemos señalar que dicha Legislación, no excluye de la aplicación de la convención, a los trabajadores de confianza, como tampoco es válida la cláusula en que se reserve la aplicación únicamente para los miembros de la Organización Sindical. Es por ello que dispone que la convención se aplique a todas las personas que trabajen en las categorías comprendidas en ella, aunque no - sean miembros del sindicato.

Es conveniente señalar, por último, que la Legislación Costarricense, comparte un aspecto que es toral en el Derecho Guatemalteco de Trabajo, y es el hecho de que la convención colectiva no puede concertarse en condiciones menos favorables, para los trabajadores, que las contenidas en la ley, los contratos, - convenciones colectivas vigentes, reglamentos o prácticas vigentes en la empresa, siendo así consecuente con la idea que constituyen un mínimum de Garantías, los derechos que hubiere adquirido el trabajador con anterioridad.-

CAPITULO II

TRAMITE PARA LA NEGOCIACION DE UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN - CENTRO AMERICA.-

a) Trámite para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo - en Guatemala.

Previamente a entrar a los aspectos procedimentales de la negociación de un Pacto Colectivo es necesario tener entendido el concepto de lo que en nuestra legislación, se entiende por Conflictos de Trabajo, más bien llamados por algunos autores controversias, aunque ambas expresiones son usadas en el lenguaje común y en la doctrina en forma sinónima. Guillermo Cabanellas (25/) se inclina por la denominación conflictos de trabajo, señala la diferencia existente entre conflicto y controversia, diferencia que a su juicio es de índole gramatical y técnica, porque conflicto es sinónimo de combate en su punto más recio y se aplica para designar las pugnas que se producen en derecho laboral, reveladoras de posiciones antagónicas que teniendo su origen en intereses o puestos conducen necesariamente a esa posición de lucha; de ahí que la adopción de la voz conflicto para indicar los de trabajo provenga de los caracteres violentos, que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases y controversia es la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas. Se admite igualmente pero para indicar una fase distinta al conflicto, pues - mientras en éste la pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión por eso estima más conveniente reservar la denominación conflicto de trabajo - para indicar la existencia de una dificultad, de intrincada solución de cualquier clase que sea entre el patrono y los trabajadores a su servicio, uno, - varios o la totalidad, siempre que se origine en el trabajo.

Eugenio Pérez Botija (26/) considera al conflicto de trabajo como "Toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo, y que igualmente este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan,

25/ Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Ediciones El Gráfico, Impresoras Buenos Aires Argentina, 1949. Pag. 549, Derecho Colectivo del Trabajo.

26/ Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, S.A. Pag. 303.-

entre las partes de un contrato de trabajo sobre cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores."

Según Ernesto Krotoschín (27/) "Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esta relación se estableció entre un empleador, y un trabajador individual, entre varios trabajadores, entre grupos de empleadores y de trabajadores (asociaciones profesionales), en sus relaciones recíprocas o internas, pero también cuando la relación existe entre un empleador o un trabajador o una o varias asociaciones por un lado, y el Estado por otro."

Efectivamente la última parte no la toma el autor como conflictos de trabajo, ya que éstos se dan estrictamente entre obreros y empleadores. Al reclamarle cualesquiera de ellos al Estado, ya sea porque no está cumpliendo con fiscalizar las leyes laborales, porque no vela se cumplan las relaciones de trabajo, o no observa alguna norma reglamentaria de protección no tiene aquel, calidad de patrono, porque no son prestaciones las que se le están solicitando y por tal razón se está dentro del derecho administrativo y no laboral.

El Derecho Mexicano de Trabajo, en la Zona de los Conflictos Colectivos con don Alfonso López Aparicio (28/), reconoce como conflictos colectivos de trabajo: "Las controversias u oposición de intereses entre las partes de la relación laboral, que producen como resultado, la imposibilidad de concertar las relaciones colectivas hacia el futuro (negativa del patrono a la celebración del contrato colectivo); la ruptura de las ya establecidas (incumplimiento del propio contrato colectivo); (la falta de la modificación adecuada de las relaciones existentes); (negativa a la revisión del contrato colectivo); (extinción de las relaciones por cierre de la empresa) y, en general, la ruptura del equilibrio que las mismas pretenden establecer, conservar y asegurar.

Existe un conflicto colectivo en la medida que está afectado el equilibrio de la relación dentro de la comunidad de trabajo.

27/ Krotoschín Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, 2da. edición, 1968, Pág. 602.

28/ López Aparicio, Alfonso. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, La Zona de los Conflictos de Trabajo, Pags. 76 y 77, Universidad Nacional Autónoma de México, Primera edición 1974.-

Para Mario de la Cueva (29/), "Los Conflictos de Trabajo son las diferencias que se suscitan, entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

Los conflictos colectivos de trabajo revisten características distintas. Por una parte, pueden consistir en el incumplimiento de las normas legales y contractuales que regulan la relación, caso en el cual el conflicto tiene naturaleza jurídica y su solución reside en la aplicación del orden legal preexistente. Por otra parte el conflicto puede obedecer a la necesidad de creación, modificación o extinción de normas que aseguran el equilibrio en la relación laboral, que es el que nos interesa, por lo que la controversia tiene una naturaleza económica (de manera muy general) y apunta hacia la creación o adecuación del derecho autónomo de la empresa o de la industria.

Para Jorge Enrique Marc (30/), "Conflicto de derecho es aquel que afecta la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual sin que interese, si se trata de una disposición que surge en un precepto constitucional, de una ley, un convenio colectivo o de un contrato de trabajo. Conflicto de intereses o conflicto económico es aquel que se plantea en torno a la modificación de normas preexistentes, que normalmente se encuentran insertas en un convenio colectivo, o bien la sustitución de esas normas por otras, y hasta el dictado de nuevas normas, reglas de derecho, que hasta ese momento no habían tenido existencia."

En Guatemala se afirma que el conflicto jurídico se refiere a la interpretación de las normas generales, que regulan la prestación de los servicios y que incluyen, no solamente el contrato de trabajo, sino también todas las demás estipulaciones que rigen la vida de la relación laboral, ya sea en forma individual o colectiva; y el económico social se refiere no sólo a la creación de nuevas condiciones, de trabajo, sino también a la modificación que éstas puedan sufrir. Concluyendo diré, aún algo más, que el conflicto Colectivo Jurídico, es toda diferencia surgida entre obreros y patronos, individual o colectiva

29/ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa 1960. Pag. 729.

30/ Marc, Jorge Enrique. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Zeus 1972. - páginas 276 y 278.-

mente considerados, por la aplicación, interpretación, o transgresión de una norma jurídica ya establecida en la ley, contrato, pacto, convenio colectivo o cualquier otra que regule la prestación de los servicios. Y Conflicto Económico Social, es toda divergencia surgida, entre las partes de la relación laboral, con motivo de la creación o modificación de normas que se encuentran contenidas en la ley, contrato, pacto o convenio colectivo, que regulan las condiciones en que el trabajo debe prestarse y que atañen únicamente a una agrupación laboral. Los conflictos económicos son sometidos a tribunales de trabajo de tipo mixto denominados de Conciliación y de Arbitraje, integrados por un representante patronal y otro representante obrero sindicalizado, un juez de Trabajo y Previsión Social que los preside, un secretario que es el mismo del Juzgado de Trabajo.

Los resultados de ambas Instituciones son beneficiosas y le evitan al trabajador ir a la huelga (al lograrse la conciliación o lograrse el arbitraje potestativo), privarse del salario, y estar sujeto a un resultado imprevisible, que bien puede perjudicarlo. Por otro lado, al patrono le permite obtener un ambiente armonioso en su empresa, sin la existencia de trabajadores resentidos; beneficia también al tercero consumidor, quien en determinadas veces se ve privado, por espacio de cierto tiempo, de las prestaciones o mercancías que necesita y también al Estado, debido a que toda alteración en la actividad laboral ocasiona conflictos de orden público y origina, disminución en la producción, afectándose con ello a la economía Nacional.

GUATEMALA:

La legislación Guatemalteca, reconoce como sistemas de solución de conflictos colectivos de intereses: a- ARREGLO DIRECTO: Que se realiza en forma extrajudicial, en donde los interesados logran arreglar sus divergencias con la sola intervención de ellos mismos o de autoridad administrativa de trabajo o de amigables componedores, para el efecto los trabajadores NO SINDICALIZADOS, pueden constituir consejos o comités Ad-hoc temporales o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, debiendo dar aviso de su formación a la Inspección General de Trabajo. Ellos se encargarán de plantear a los patronos o a sus representantes, verbalmente o por escrito, sus quejas o -

solicitudes. Si existe acuerdo se suscribe un acta, cuya copia es enviada a la Inspección General de Trabajo dentro de veinticuatro horas de firmada. Artículos 374, 375 y 376 del Código de Trabajo.

Cuando se refiere a un sindicato, la vía --- directa, para la negociación de un Pacto Colectivo es obligatorio y se realiza haciendo llegar, una parte a la otra, el proyecto de Pacto por medio de una autoridad Administrativa de Trabajo, para que se discuta en la b- VIA DIRECTA;, o con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo o de amigables componedores. Si transcurren --- treinta días después de presentada la solicitud y las partes no llegan a un acuerdo, se dá por agotada la vía directa y cualquiera de los interesados puede acudir a los tribunales de trabajo, a plantear el conflicto colectivo para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Artículo 51 del Código de Trabajo. Es necesario enfatizar en que se tiene que agotar la vía directa, para poder plantear el Conflicto Colectivo e iniciar la fase de la conciliación, no --- como equivocadamente se aceptó en los Tribunales de Trabajo; c- CONCILIACION:

La causa principal es que en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, reuniendo algunos caracteres importantes, como lo son que en el procedimiento colectivo laboral, la conciliación no constituye instancia, porque no hay sentencia, tiene carácter obligatorio y --- constituye una etapa forzosa y previa para declarar la legalidad de la huelga y paro. La conciliación puede ser extrajudicial cuando las partes logran avenirse fuera del órgano jurisdiccional y puede producirse en cualquier momento. No existe regulación legal al respecto y las partes pueden utilizar el trámite que mejor les parezca. La conciliación judicial se encuentra contenida en los artículos del 377 al 393 del Código de Trabajo, que determinan el procedimiento para su sustanciación.

En el procedimiento conciliatorio, ----- las partes del conflicto consideran --- llegar a un acuerdo por su propia voluntad, aceptando o no, las recomendaciones del conciliador, es decir, que son ellas mismas las que lo solucionan pues no --- existe fallo que las obligue, poniendo fin rápidamente a los conflictos colectivos; este procedimiento representa economía procesal, predomina la autonomía --- de la voluntad para aceptar o no el arreglo propuesto por el conciliador, por -

la naturaleza del mismo, se convierte en un asunto preferente, a cualquier otro que se tramite en el Juzgado, carociendo el tribunal de conciliación, de facultades de decisión; su función se limita a formular bases de arreglo. Sus recomendaciones no admiten ningún recurso, así como durante el período de conciliación, no se admiten incidentes, excepciones ni nulidades.

Si se trata de trabajadores o patronos no sindicalizados: Elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, y designarán tres delegados que conozcan las causas del conflicto. En el propio documento, se da poder a sus delegados para firmar cualquier arreglo en definitiva o ad referendum; o sea que estos delegados tienen la representación de todo el grupo coaligado por lo que podemos decir que se puede actuar colectivamente sin estar sindicalizado. Los tres delegados pueden ser los mismos del comité Ad-hoc y tienen que agotar el arreglo directo. Artículo 377 del Código de Trabajo.

Si se trata de trabajadores o patronos sindicalizados: La Asamblea General del sindicato será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiendo la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno, o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General. Artículo 377 del Código de Trabajo.

Los delegados o los representantes sindicales, en su caso, hacen llegar el pliego de peticiones al respectivo juez en duplicado, quien en el acto resolverá, ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar, el día siguiente de su recepción. Artículo 378 primer párrafo del Código de Trabajo.

Cuando se trate de la discusión de un PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Como ya dije antes, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa, transcurridos treinta días, sin arreglo, se acudiré al procedimiento de conciliación. Artículo 378, segundo párrafo, y 51 del Código de Trabajo.

Efectos ulteriores del planteamiento del Pacto Colectivo: Desde el momento que se entregue el pliego de peticiones o proyecto de pacto al juez respectivo, ninguna de las partes puede tomar represalias contra la otra, ni impedirle el ejer

cicio de sus derechos, (libertad de asociación sindical). Artículo 379 del Código de Trabajo. A partir de ese momento toda terminación de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, o sea, que los despidos deben tener autorización judicial como órgano contralor de todo tipo de represalias y se tramitará la solicitud en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicto autorizando la cancelación del contrato, prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Forma de las Peticiones: El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas y a quién o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de trabajadores o de patronos que la apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha. (Artículo 381 del Código de Trabajo).

Requisitos de la Solicitud: Designación del juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en que tenga su asiento el Juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite. (Artículo 381 del Código de Trabajo).

El Juez de Trabajo y Previsión Social, dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones procederá a la formación del tribunal de conciliación; notificará a la otra parte que debe nombrar dentro de veinticuatro horas, una delegación, porque en caso contrario el Juez de Trabajo y Previsión Social, la nombrará de oficio. (Artículo 382 del Código de Trabajo). La delegación se compone con tres delegados de patronos o trabajadores no sindicalizados, cuando es grupo coaligado de trabajadores, o por el Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la Asamblea General, si se trata de patronos o trabajadores Sindicalizados (Artículo 377 del Código de Trabajo). Si al constituirse el tribunal, alguno o algunos de sus miembros tuvieren algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente a fin de que se llame al sustituto.

Tribunal de Conciliación: Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se DECLARARA COMPETENTE y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones a una comparecencia, la que se verificará dentro de las treinta y seis horas que sigan, a la integración del tribunal, y con absoluta preferencia a cualquier negocio. (Artículo 384 del Código de Trabajo).

Dos horas antes de la que se ha señalado para la audiencia, el tribunal escucha separadamente a los delegados de las partes, quienes se manifiestan sobre el pliego de peticiones o proyecto de pacto, y responden con precisión a las preguntas que se les formule. Luego el tribunal procede a deliberar y los acuerdos son tomados mayoritariamente en forma secreta; seguidamente el tribunal procede a la comparecencia en donde las bases del arreglo las hace llegar a las partes como recomendaciones y aquéllas se manifiestan aceptándolas o nó. -- Artículo 385 del Código de Trabajo.

Arreglo Conciliatorio: Debe ser acordado mayoritariamente por los miembros del tribunal. Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte. El convenio que se suscribe es obligatorio para las partes, por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año o mayor de tres años. Si se omite señalar el plazo de duración del convenio, se entenderá que es de un año. Si las recomendaciones del tribunal de conciliación no son aceptadas, puede repetirse por una sola vez dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de conciliación, una nueva audiencia para emitir recomendaciones, el cual si no tuviere éxito, dará por concluida definitivamente su intervención. -- Al repetir el procedimiento de conciliación el Presidente del Tribunal nombrará otros dos miembros o cualquier autoridad de trabajo o política, para que reúnan el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto en un término nó mayor de cuarenta y ocho horas. (Artículo 387 del Código de Trabajo).

Contenido del Informe: Una vez agotados los procedimientos de conciliación, -- sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio, en someter la disputa al arbitraje, el tribunal levantará un informe cuya copia remitirá a la Ins-

pección General de Trabajo, el cual contendrá: a) Las causas del conflicto; b) Las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; c) Si las partes aceptaron el arreglo o si las dos lo rechazaron; y d) Lo mismo respecto al arbitraje propuesto o insinuado. (Artículo 389 del Código de Trabajo).

Es de resaltar, que en la práctica tribunalicia no se cumple, en ningún caso, el procedimiento de conciliación. Estos duran más de quince días, contados a partir del momento que el juez de Trabajo y Previsión Social, recibió el pliego de peticiones. (Artículo 393 del Código de Trabajo).

El éxito de la conciliación radica en la capacidad del conciliador para acercar a las partes para avenirse en el procedimiento. La conciliación es una institución viable, para la solución de conflictos colectivos, lo que la hace inoperante en nuestro sistema jurídico es la forma como se tramita el procedimiento, — ésto hace necesario buscar modificaciones al mismo, que permitan alcanzar resultados aceptables y depurar todos aquéllos vicios que la entorpecen.

El procedimiento debe sustanciarse en forma rápida; poco formalista, flexible, gratuito, y que produzca acuerdos para que su cumplimiento sea requerido ejecutivamente. En Guatemala el procedimiento conciliatorio es lento, engorroso, retardatario, poco dinámico y rinde pocos resultados; en donde el término legal para su tramitación no se cumple, lo que hace que el diligenciamiento, carezca de rapidéz.

Es gratuito porque el Estado sufraga el pago de los miembros del tribunal de conciliación, no como sucede en otros países en donde se cobra por los servicios que ofrece el conciliador. Efrén Córdova (31/), nos refiere que en Chile ambas partes, en proporciones iguales, cancelan los honorarios del conciliador, y en Brasil las costas corresponden a la parte que pierde el procedimiento. La razón de ser de la gratuidad estriba en el hecho, de que si el mismo implicara un costo, sería gravoso para la parte obrera, alejándola de los medios de solución pacífica y además iría en contra del principio de economía que rige al proceso laboral vigente Guatemalteco.

31/ Córdova, Efrén. Ob. Cit. Pág. 194.-

El término brevísimo que acoge el Código Laboral vigente, que es de quince días, contados a partir del momento que el juez de trabajo recibe el pliego de peticiones, con todos los requisitos del artículo 381, podría aplicarse únicamente a aquellos juicios, en los que no existieran incidencias de ninguna clase, en donde el tribunal no tuviera dificultad para integrarse, esto explica la inexistencia de excusas por parte de los representantes a formarlos; se hicieran en tiempo las notificaciones y verdaderamente se cumpliera a cabalidad con el sentido de celeridad como se encuentra regulado.

En los siguientes juicios veremos el tiempo que dura la sustanciación del procedimiento conciliatorio: a) Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica; Col. 253/84, el 2.8.84, conoce el Juzgado en definitiva; 2.10.84 manda a integrar el tribunal de conciliación; 23.10.86 se declara competente el tribunal para conocer; 27.10.86 se celebra la única audiencia de conciliación, y se da por concluida la intervención del tribunal al no lograrse un acuerdo. Col. 282/85, el 5.9.85 lo conoce el Juzgado en definitiva; 16.12.85 manda a integrar el tribunal de conciliación; 27.2.86 última actuación; notificación actualmente en trámite. Col. 326/85, el 16.10.85 lo conoce el Juzgado en definitiva; 21.10.85, se ordena la integración del tribunal; 23.9.86 se celebra una sola audiencia de conciliación y se da por terminada la intervención del tribunal al no lograrse acuerdo. b) Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica. Col. 381/84, el 8.11.84 lo conoce el Juzgado en definitiva; 4.12.84 manda a integrar el tribunal de conciliación; 13.11.85 última actuación, se encuentra en trámite; Col. 318/84, el 27.9.84 lo conoce el Juzgado en definitiva; 12.10.84 manda a integrar el tribunal de conciliación; 19.4.85, se aprueba desistimiento por conciliación extrajudicial. Col. 152/86, el 28.4.86 lo conoce el Juzgado en definitiva; 26.5.86 manda a integrar el tribunal de conciliación; 11.6.86 se declara competente el tribunal; 12.6.87, se celebra la única audiencia de conciliación, el tribunal da por terminada su intervención al no existir acuerdo. c) Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica; Col. 72/86, el 3.3.86 lo conoce el Juzgado en definitiva; 11.3.86 manda a integrar el tribunal de conciliación; 20.5.86 se declara competente el -

tribunal; 22.5.86 única audiencia de conciliación y concilian; Col. 88/85, el 12.3.85 lo conoce el Juzgado en definitiva; 12.6.85 manda a integrar el tribunal de conciliación; 27.6.85 se declara competente; 29.6.85 audiencia de conciliación en la que concilian. Col. 445/86, el 6.11.86 lo conoce el Juzgado en definitiva; 12.1.87 manda integrar el tribunal de conciliación 17.1.87 se declara competente; 22.1.87 primera audiencia de conciliación, se suspende y continúa el 29.1.87; 30.1.87 segunda audiencia de conciliación y concilian. d) Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica; Col. 99/82, el 14.6.82 conoce el Juzgado definitivo; 2.7.82 manda a integrar el tribunal de conciliación; 26.3.84 en vista de que aún no se ha nombrado representante de la parte obrera, se designa a otro en esa fecha, seguidamente se desiste el juicio. — Col. 86/85, el 7.3.85 lo conoce el Juzgado definitivo; 23.5.85 primera audiencia de conciliación; 10.6.85 segunda audiencia de conciliación no concilian; 29.7.85 lo concilia el juez de Trabajo, aprobando el Convenio celebrado. Col. 118/86; el 29.5.86 lo conoce el Juzgado definitivo; 9.7.86 manda a integrar el tribunal de conciliación; 1.9.86 se declara competente; 3.9.86 primera audiencia de conciliación; 5.9.86, segunda audiencia, no concilian, finaliza la intervención del tribunal.

Estos son algunos casos en donde, como se expone, se puede comprobar, que la tramitación dura varios meses e inclusive años, porque lamentablemente la realidad es muy distinta de lo que establece la ley, ya que con todas las incidencias que se presentan, es imposible que en quince días se realice el procedimiento. Además, en la mayoría de los casos, el pliego de peticiones contiene varios puntos a discutir relacionados con distintas materias económicas, sociales, de higiene, y seguridad en el trabajo, etc., y el término regulado es insuficiente para dialogar y ponerse de acuerdo sobre las mismas, por lo que se hace necesario, a mi criterio, ampliar el término del procedimiento conciliatorio en el proceso colectivo laboral, efectuándose la depuración de todas aquellas circunstancias, que vicien el procedimiento, y principalmente contar con jueces dinámicos que tomen conciencia exacta de la necesidad de impulsar de oficio el proceso.

En lo que respecta a la forma de integrar las delegaciones tanto patronal como

trabajadora, es necesario dejar bien claro, que ya sea que se trate de trabajado res Coaligados o bien en el caso de los sindicatos, que pueden comparecer todos los miembros del Comité Ejecutivo o tres de ellos, la forma aconsejable de presentarse, para no crear retardos en la integración del tribunal es, nombrar tres miembros como delegados titulares y otros dos como suplentes, confiriéndoles facultades suficientes para negociar, y así también por la parte patronal como sucedió en el Colectivo 12/87 del Juzgado Tercero de Trabajo, al proponer la delegación negociadora se nombró, por parte del patrono tres titulares y dos suplentes, indicando que a los delegados se los confiere poder suficiente, para firmar cualquier arreglo, en definitiva o simplemente ad referendum, haciéndolo constar de una vez en el pliego de peticiones, o acta respectiva según se trate de grupo coaligado o sindicato.

Otro requisito previo que señala la ley es el de agotar la vía directa, lo que constituye una infracción a la ley cuando se trata de una COALICION, porque el artículo 378 del Código de Trabajo, en su segundo párrafo, establece que cuando se trate de la discusión de un Pacto Colectivo, que indudablemente sólo puede celebrarlo un sindicato, el pliego respectivo se presenta a la otra parte para su discusión en la vía directa y, vencido el término en ella establecido, se acude al procedimiento conciliatorio judicial. Pero si es una agrupación coálizada la ley no se manifiesta al respecto, por lo que debe interpretarse que no es obligatorio; así en el Colectivo 218/73 tramitado en el Juzgado Cuarto de Trabajo, el Juez manda agotar la vía directa a una coalición, los trabajadores se presentan manifestando que no ha sido posible agotarla, porque se ha citado a la empresa, al Ministerio de Trabajo sin que se haya presentado. Exponen que el agotar esta vía no es una obligación, para los trabajadores coaligados sino para los sindicalizados. El Juzgado resuelve que de acuerdo a las leyes positivas, los trabajadores coaligados tienen las mismas obligaciones que los sindicatos en cuanto al planteamiento del conflicto colectivo y en consecuencia se les fija un plazo de treinta días, para cumplir con lo ordenado. Habiendo transcurrido el tiempo fijado sin que se haya cumplido, se levanta el emplazamiento y las prevenciones.

En el Colectivo 34/84 tramitado ante el Juzgado Segundo de Trabajo, la coalición

de trabajadores, en memorial de fecha 3 de febrero del 84, en el fundamento de derecho exponen: "Al tenor del artículo 378 del mismo cuerpo de leyes (Código de Trabajo), los representantes o delegados harán llegar el pliego de peticiones al juez respectivo para que por su intermedio le sea entregado al patrono. Aclaramos que no perseguimos señor Juez la suscripción o negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sino sencillamente presentamos un pliego de peticiones. En esa virtud no estamos obligados de conformidad con la ley a agotar previamente la vía directa, puesto que este último trámite según se desprende con nitidez del segundo párrafo del artículo 378 del Código de Trabajo solamente es aplicable cuando se trata de discusión de un Pacto Colectivo ya que éste sólo lo puede negociar un sindicato y nosotros formamos una coalición que pretende suscribir un convenio colectivo".

En el Colectivo 326/85 del Juzgado Primero de Trabajo la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo, en resolución del 28 de abril de 1986, que conoció de la Apelación de un incidente declarado con lugar en el Juzgado de Primera Instancia, en la hoja número cinco de dicho auto indica: "Es de advertir que por tratarse de un pliego de peticiones que entraña la negociación de un convenio colectivo de carácter económico social, entre el grupo de trabajadores coaligados, emplazantes y la entidad social emplazada cuya naturaleza guarda analogía, con lo que la doctrina reconoce como controversia de intereses cuando, se suscita entre una organización sindical y una empresa, a diferencia de las controversias colectivas de derecho, se concluye que por analogía a los conflictos colectivos relativos a la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debe dictarse resolución en el sentido de que previo agotado el trámite del conflicto, las partes involucradas en este proceso (coalición) y empresa, deben pasar por la etapa de la negociación en la vía directa, en forma similar a lo previsto en el artículo 51 del Código de Trabajo y 378 párrafo segundo del mismo Cuerpo Legal, y luego vencido el plazo, continuar con el procedimiento ante el tribunal de conciliación".

Con la anterior resolución no estoy de acuerdo, puesto que el Código de Trabajo tiene bien delimitadas cuáles son las obligaciones de una Asociación Profesional, para negociar un Pacto Colectivo y aunque no regule de manera expresa a la coali-

ción y se le equipare con lo que se refiere a la celebración del convenio a la conciliación y el arbitraje, también es cierto, que para ella como ya se dijo antes, en la suscripción de un convenio colectivo no es necesaria, según el derecho vigente laboral en Guatemala, el agotamiento de la vía directa.

El convenio obligatorio suscrito por las partes en conciliación ha de ser cumplido en sus justos términos, es decir, en los mismos en que ha sido aceptado, por el tiempo que en él se estipule, el que no puede ser menor de un año. Con la conciliación, además, se armonizan las relaciones capital, trabajo y desaparecen las fricciones ganador-perdedor que existe en los asuntos de carácter contencioso, -- que generan el sentimiento de descontento del que ha perdido, ya que siempre es preferible un arreglo aceptado por las partes, que mal o bien las deja satisfechas, a una sentencia que implica una solución impuesta.

Es importante contar en el procedimiento conciliatorio, con conciliadores eficientes, concientes de la misión que tienen que realizar, que estén adiestrados en el desempeño del cargo, conozcan la realidad socio-económica del país, las necesidades y posibilidades de las partes, posean relaciones humanas, sensibilidad social y conocimientos del derecho de trabajo, para efectuar adecuadamente la función conciliatoria. Es por ello que es necesario operar ciertas modificaciones en dicho procedimiento, como ampliar el término de duración del proceso, flexibilidad en el diligenciamiento y en el cumplimiento de formalidades, hacer uso de delegados suplentes, ampliar el término para que la parte emplazada nombre su delegación y regular la limitación de incidencias durante el trámite, para evitar su interrupción y retraso, admitiéndose aquéllas verdaderamente importantes, y reglamentar, como obligatoria la segunda audiencia de conciliación para completar acuerdos parciales o intentar de nuevo la conciliación en su totalidad.

Siguende con nuestro procedimiento Colectivo, agotado el procedimiento de conciliación, sin arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes al fracaso de la conciliación, cualquiera de las partes, a través de sus delegados, puede pedir al Juez de Trabajo y Previsión Social, que se pronuncie sobre LEGALIDAD O ILEGALIDAD DEL MOVIMIENTO DE HUELGA, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la Huelga o Paro (artículo 394 del Código de -

Trabajo). El auto que califica la legalidad o ilegalidad del movimiento, será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga. También se analizará si el movimiento es o no legal de conformidad con los artículos 241 y 246 del Código de Trabajo. Cualquiera que sea el procedimiento, dicha resolución deberá ser consultada, inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones, la que hará el pronunciamiento dentro de las cuarenta y ocho horas que sigan a aquella en que recibió las actuaciones. La Sala comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución a las partes, a la Inspección General de Trabajo, y a la Policía, a fin de que esta última tome las medidas necesarias para mantener el orden.

En caso de que la Huelga o el Paro fuere declarado ilegal y los trabajadores lo realizaren de hecho, el tribunal debe fijar al patrono el término de veinte días, durante el cual, éste podrá dar por terminados los contratos de los laborantes que holgaren, sin responsabilidad de su parte. Artículo 244 del Código de Trabajo. Declarada la Huelga Legal tendrán los trabajadores un plazo de veinte días, contados desde la notificación de ésta, para la declaración de la misma.

Cabe hacer notar que las expresiones legales en nuestro Código, acerca de plazo y término son usadas indistintamente, misma situación que induce a duda de cuál término es aplicable en determinada situación. Pero de acuerdo a los principios generales del Derecho Laboral, tal situación se aplicará conforme más favorezca al trabajador.

EL RECUEENTO:

El diligenciamiento del recuento debería presidirla personalmente el juez; pero por una inveterada y aberrante costumbre se suele delegar la práctica de esta diligencia en uno o varios Inspectores de Trabajo, lo que en la práctica ha ocasionado problemas por indecisión para resolver problemas imprevistos, por incapacidad e inclusive hasta por corrupción de los inspectores. En la época de la llamada Revolución del 20 de Octubre -1944-1954- se excluía del recuento a los empleados de confianza. Actualmente el criterio de los tribunales es vario y contradictorio, incluyendo unas veces y excluyendo otras a los empleados de confianza de los recuentos. Debería acogerse la fórmula panameña de excluir del recuento a —

los familiares del patrono, a los empleados de confianza y a los trabajadores ocasionales. Contrariando al espíritu y a la letra de la ley, los recuentos suelen hacerse entre todos los trabajadores de una empresa, aunque el conflicto haya surgido y se haya circunscrito a un determinado centro de trabajo o establecimiento. Aunque la ley no dice nada al respecto, las votaciones del recuento suelen hacerse en forma pública. En mi opinión, la forma pública o secreta, deberá ser una facultad otorgada a los trabajadores para adecuarla a las circunstancias del caso concreto.

HUELGA O PARO DE HECHO:

Para la declaratoria de ilegalidad, se tramita a solicitud de parte en forma de incidente, con la variante de la prueba, que en el incidente será de cinco días; las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate. (Artículo último párrafo del 394 del Código de Trabajo).

ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA:

Si no hubiere arreglo, o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozarán de un plazo de veinte días, para declarar la Huelga calificada de legal, contados a partir del momento que se les notifique la resolución que confirme la legalidad del movimiento. Transcurrido el término, sin haber declarado la huelga, deben acudir al arbitraje obligatorio. Artículo 395 del Código de Trabajo. Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro, es de tres días, contados a partir del vencimiento del mes del aviso a que se refiere el artículo 246 del Código de Trabajo.

Transcurrido el término de tres días antes mencionados sin haberse declarado el Paro, deben acudir los patronos al arbitraje obligatorio.

Patronos o Trabajadores, DECLARAN la Huelga o el Paro, calificado de legal, dentro del término o términos respectivos, veinte y tres días. Cualquiera de los delegados de las partes, puede pedir al respectivo Juez, en cualquier momento posterior a la declaratoria de Huelga o Paro, que se pronuncie sobre la JUSTICIA O INJUSTICIA del movimiento, dentro de los quince días siguientes a aquél en que se -

solicitó. Para tal efecto, el Juez: a) Podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias; b) Si lo estima conveniente requerirá dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien debe rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Queda a salvo el derecho de las partes de aportar la prueba que consideren pertinente. Artículo 396 del Código de Trabajo.

Lo cierto es que en conflictos complicados el plazo de quince días resulta corto y los dictámenes técnicos superficiales, lo cual deviene muy grave, pues la prueba pericial en materia económica y contable es determinante. Unicamente los patronos pueden pagar dictámenes serios, por lo que el trato resulta desigual.

Surte los efectos normativos de un pacto colectivo. No está previsto expresamente, pero por analogía con la sentencia arbitral, se puede impugnar mediante recurso de apelación, del cual conoce la Sala de Apelaciones de Trabajo respectiva, el auto que califica la justicia o injusticia de una Huelga.

HUELGA CALIFICADA DE JUSTA Y PARO CALIFICADO DE INJUSTO:

El juez debe tomar las medidas necesarias tendientes a hacer efectiva la obligación del patrono al pago de los salarios correspondientes, a los días que los trabajadores hayan holgado y a aquéllos que por la naturaleza de sus funciones hayan laborado, salario doble.

HUELGA CALIFICADA DE INJUSTA Y PARO CALIFICADO DE JUSTO:

El juez debe tomar las medidas tendientes a velar por el principio jurídico (en lo que sea procedente) de falta de obligación del pago de salarios a los trabajadores que hayan holgado, por el tiempo que dure la huelga y los que hubieren laborado, no tendrán derecho a salario doble. En ambos casos quedan a salvo las responsabilidades penales en que se haya incurrido, y en el caso de haber declarado el juez un paro justo, debe autorizar al patrono expresamente para que proceda al despido de los trabajadores sin su responsabilidad, siendo este caso en nuestra legislación, un típico despido directo.

Siendo ésta, la última fase del procedimiento Colectivo Laboral, antes de entrar al arbitraje, después de hacer un análisis de las diferentes legislaciones de trabajo Centroamericanas, podemos decir en lo que se refiere a la Huelga, que encon-

tramos como elementos comunes y que es importante resaltar: (32/). a) Se considera la huelga como una suspensión colectiva y no como terminación de los contratos laborales. b) La huelga implica abandono de trabajo, aunque en las definiciones de los Códigos Salvadoreño y Hondureño no se dice expresamente. c) La suspensión de labores debe ser pacífica y la decisión de la huelga debe tomarse por una mayoría de los trabajadores.

De lo relacionado se colige, que al poderse pedir la calificación de justicia o injusticia de la huelga, desde el mismo día en que estalle ésta, ejerciendo esa facultad los empleadores, y tener el tribunal un término de no más de quince días, para dictar la sentencia colectiva, el movimiento de huelga como medio de presión de los trabajadores, se encuentra bien debilitado; y si a ello se agrega, que la declaratoria de justicia o injusticia es la forma normal por la que se agota el procedimiento colectivo, en la ley guatemalteca, a menos que antes se llegue a un arreglo, se comprenderá que el Código de Trabajo guatemalteco, más que garantizar el derecho de huelga a los trabajadores, los conduce al arbitraje obligatorio.

En síntesis podemos decir que el trámite que tienen que llenar los trabajadores, para estallar una huelga es sumamente largo y complicado por ministerio de la ley, y agravado por los tribunales, y si por fin logran llegar a esta fase procesal colectiva, de poco les sirve como medio de presión, pues en un término no mayor de quince días se dicta la sentencia colectiva, que pone fin al conflicto. Y claro ésta, durante todo este largo trámite el trabajador entra en una fase de lucha psicológica en donde abatido por la negociación, generalmente resuelven por disolver el movimiento de grupo, aceptando por lo general ofertas poco reivindicativas en cualquiera de los aspectos y principalmente el económico.

EL ARBITRAJE:

Previamente a entrar a lo que es el procedimiento arbitral en nuestra legislación laboral, es preciso dar un concepto del mismo en tal materia, así podemos decir que por su parte, Cabanellas (33/), lo define como "toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto que las partes, por --

32/ López Larrave, Mario. El Derecho de Huelga en Centro América. Colección Pueblo y Universidad. Vol. I. 1978.

33/ Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Buenos Aires, Argentina. Bibliografía Omeba 1966 p 506.-

interés divergentes, han sometido a su decisión". Por otro lado, Pallares en su diccionario define al juicio arbitral "como el que se tramita ante personas - que no son jueces del estado, o que siéndolo no actúan como tales sino como particulares". (34/)

La competencia en el arbitraje, no se extiende a todo género de controversias, - sobre todo en materias civil y del trabajo, si no que se circunscribe a ciertas modalidades de ellas, que en materia laboral la constituyen los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, aunque para ciertos autores - la competencia del arbitraje deberá extenderse a los conflictos colectivos, de carácter jurídico susceptibles de provocar una huelga.

El arbitraje se presenta pues, como una solución jurídica para lograr, el justo equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, pero cualquiera que sea la opinión que se tenga del mismo, lo cierto es que existe en la realidad legislativa centroamericana, y de consiguiente, conviene precisar el alcance de los objetivos y de la competencia hasta donde se extienda el arbitraje. -- Encontramos, por otra parte, que como un denominador común en los cinco países - de Centro América, la competencia de los tribunales de Arbitraje se restringe al conocimiento y resolución, de los conflictos de carácter económico y social o de intereses, reservando el conocimiento y decisión de los conflictos individuales o colectivos, de carácter jurídico, a los jueces de trabajo, letrados y unipersonales en primera instancia y colegiados pero siempre de derecho, en la segunda instancia, todo ello como se establece en el artículo 292 del Código de Trabajo, incisos a) y b).

Nuestra legislación en el artículo 397 del Código de Trabajo, recoge los dos tipos de arbitraje, el obligatorio y el potestativo. El potestativo es aquél que tiene la modalidad de arbitraje que tiene mayor aceptación en la doctrina y en la legislación comparada, y quizá la más tolerada por la dirigencia sindical; sin embargo, se acude en la práctica muy poco al arbitraje voluntario, posiblemente por la poca confianza o credibilidad que inspira tal institución tanto a trabajadores

34/ Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 8a. Edición, México. Editorial Porrúa, S.A. 1975 Pág. 465.-

como patronos. La experiencia Guatemalteca, confirma su casi total desuso, no obstante la posibilidad legal de convencer el arbitraje antes de que surja el conflicto, una vez surgido e incluso, después de estallada la Huelga.

Establece el Código Laboral Guatemalteco, que procede el arbitraje potestativo:

a) Cuando las partes así lo acuerdan, antes o inmediatamente del trámite de la conciliación, esto es antes de que se plantee el conflicto ante los tribunales; inmediatamente después del trámite de conciliación, esto es después que se desintegra el tribunal de conciliación, por no haber aceptado sus recomendaciones; y una vez que se haya estallado la huelga o el paro, en cuyo caso, es condición indispensable para que proceda el arbitraje, la renovación de las actividades o — trabajo. Por ello es que hubiera sido más claro y sencillo establecer que el arbitraje voluntario procede en cualquier tiempo, anterior o posterior al surgimiento o planteamiento del conflicto, siempre naturalmente que no se hubiera resuelto, en definitiva mediante la sentencia en que se califica la justicia o injusticia de la huelga, resolución ésta que como ya dije antes, equivale a un fallo arbitral.

EL ARBITRAJE OBLIGATORIO:

Procede según nuestra Legislación: a) Cuando después de transcurridos veinte días, posterior a la notificación, del auto declaratorio de legalidad de la huelga, los trabajadores no la estallan (Artículos 395 y 397 del Código de Trabajo); b) Cuando después de transcurridos tres días posteriores a la notificación del auto declaratorio de legalidad del paro patronal, el empleador no la estalla (Artículo 395 y 397 del Código de Trabajo); c) Cuando se trata de trabajadores campesinos — en tiempo de cosecha, salvo que el cultivo de frutos o cosechas se haga durante todo el año o que la falta de recolección de aquéllos no deteriore los productos (Artículo 243, inciso a) del Código de Trabajo); d) Cuando se trate de trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo, así lo declare, en todo o en parte del territorio, cuando estime que la suspensión de labores, afecta en forma grave a la economía nacional o cuando esté en vigor la Ley del Orden Público y únicamente por el tiempo y en el territorio o zonas afectadas (Artículo 243, inciso d) del Código de Trabajo); e) Cuando en el procedimiento de la compra

bación de la legalidad formal de la Huelga, al realizar el conteo o recuento, — el número de trabajadores que apoya el movimiento no llega a las dos terceras — partes de la totalidad, pero constituye por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes de la empresa o centro de labores (Artículo 241, inciso c) y 397, inciso c) del Código de Trabajo). Último caso de procedencia, que se encuentra acertado, puesto que aunque una mayoría especial (dos terceras partes) no quiera ir a la huelga, la circunstancia de que una mayoría absoluta sí lo desea, es un hecho que por sí solo resulta indicativo, de que amerita una solución al conflicto y esa solución buena o mala, la dará el Laudo.

EN LOS CASOS DE ARBITRAJE POTESTATIVO:

Las partes deben someter ante el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, — por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo, designando en el escrito a tres delegados por cada parte, señalando lugar para recibir notificaciones, teniendo estos delegados poderes suficientes para representarlos, lo que deberán justificar, si no cumplen con dichas exigencias, el juez ordenará subsanar la omisión.

EN LOS CASOS DE ARBITRAJE OBLIGATORIO:

El juez convoca a las partes y levanta un acta que contenga los mismos requisitos referidos anteriormente.

Designados los delegados y conocidos los motivos de divergencia el juez de Trabajo y Previsión Social, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a — integrar el tribunal de arbitraje. Los miembros vocales que van a constituir el tribunal de arbitraje deben manifestar inmediatamente el o los impedimentos legales o causas de excusa que tuvieren, a efecto de que se llame al sustituto. (Artículos 400 y 383 del Código de Trabajo). El haber conocido del mismo asunto en conciliación es motivo de excusa, pero esta puede ser allanada por los delegados de ambas partes.

Una vez integrado el tribunal de arbitraje, se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores, lapso dentro del cual no admitirán recursos sus autos y providencias. Dentro de este lapso el tribunal de arbitraje

recibirá a los delegados de las partes, separadamente o en audiencias conjuntas, pudiendo incluso traerlos sin pérdida de tiempo por medio de las autoridades a cada uno de los rebeldes. Asimismo el tribunal de arbitraje, interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto, sobre los puntos que necesiten aclarar. Puede también de oficio o a solicitud de los delegados, ordenar la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba. Si lo considera oportuno, recabará dictamen técnico económico — del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o de las autoridades y comisiones técnicas—estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto sobre las diferentes materias, sometidas a su resolución.

SENTENCIA ARBITRAL:

Esta resuelve por separado: 1- Las peticiones de derecho. 2- Las peticiones que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a — estas últimas puede el tribunal de arbitraje, resolver con entera libertad y en conciencia negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y AUN CONCE— DIENDO COSAS DISTINTAS DE LAS SOLICITADAS (Artículo 403 del Código de Trabajo).

Lo anterior contradice a mi criterio, el principio de congruencia procesal, constituyendo un principio de incongruencia, dentro del Derecho Laboral Colectivo de Trabajo Guatemalteco.

La fijación de los puntos de hecho, corresponde preferentemente a los vocales — del tribunal, si no logran ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el Presiden— te del Tribunal. (Artículo 403 del Código de Trabajo).

La declaratoria de Derecho que sea consecuencia de los hechos corresponde a los Jueces de Trabajo.

Se deja constancia especial y por separado en el fallo arbitral, de cuáles han — sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomenda— ciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en el futuro, y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

RECURSO:

En contra de la Sentencia o Laudo Arbitral, como se le quiera llamar, procede - recurso de apelación dentro de los tres días de notificado el mismo, se elevan las actuaciones a la Honorable Sala de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los autos. (Artículo 404 del Código de Trabajo), salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.

CUMPLIMIENTO DEL FALLO ARBITRAL Y EJECUCION DEL MISMO:

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el Laudo, para pedir al - respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social: a- Su Ejecución; y b- En lo que - fuere posible, el pago de Daños y Perjuicios, que prudencialmente fije. Dicha - parte en defecto de la ejecución del Laudo y/o pago de Daños y Perjuicios, puede optar por declararse en Huelga o Paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, SIEMPRE QUE LO HAGA UNICAMENTE POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DEL FALLO. (Artículo 406 del Código de Trabajo). La sentencia arbitral es obligatoria para las partes, por el plazo que ella determine, el cual no podrá ser inferior a un año. Mientras no hay incumplimiento del fallo - arbitral, no pueden plantearse conflictos colectivos sobre la materia que dió origen al juicio. (Artículo 407 del Código de Trabajo).

De todo fallo arbitral, debe enviarse copia autorizada -a la Inspección General de Trabajo.

La legislación de un nuevo Código Laboral deberá plantear aunque no está prohibido, la ventaja de permitir a los obreros y patronos, transar sus diferencias mientras el Pacto Colectivo se mantiene vigente, sin huelgas ni cierres patronales. (35/). Un sindicato consciente, en el arbitraje, deberá renunciar al derecho de ir a la Huelga, si ésta se relaciona con cualquiera de los asuntos arbitrales. Los Pactos Colectivos que estipulan cláusulas de arbitraje, por lo general, deberían contener cláusulas prohibiendo las Huelgas y cierres patronales

sobre asuntos objeto del Arbitraje. Es más, las Salas de la Corte de Apelaciones, deberían mantener el criterio, que los trabajadores violan un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por ir a la Huelga sobre un asunto, que ha sido objeto de Arbitraje obligatorio.

De esta manera, mientras se está discutiendo sobre una disputa a través del sistema de Arbitraje, el trabajo en la planta o en la oficina continúa normal y pacíficamente sin interrupción. Si se produce un Paro de labores en el trabajo, - los trabajadores involucrados podrán ser disciplinados, y si la Huelga es apoyada por el Sindicato, Al patrono, debería permitírsele demandar por Daños y Perjuicios. Es más, los árbitros laborales, por lo menos en teoría, son más apropiados que los Juoces de los tribunales ordinarios guatemaltecos, para resolver disputas en los casos de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. Es por ello que el Arbitraje Laboral Guatemalteco, debe destacar dos principios: A- En las acciones encaminadas a obligar a una parte a ir al arbitraje, el tribunal presume que las disputas son obligatorias, la importancia de este principio es que restringe a las partes, en un convenio, a acudir a los tribunales en lugar de usar árbitros para decidir sus desacuerdos. B- Como segundo principio, podríamos enunciar que los procedimientos para forzar a una parte a cumplir con el Laudo de los árbitros, la revisión judicial, de la decisión del árbitro, está extremadamente limitada. Un tribunal no podría revocar un Laudo arbitral, simplemente por no estar de acuerdo con la interpretación, que el árbitro le ha dado al convenio, o porque estime que no aplicó correctamente los principios de interpretación. En tanto que el Laudo toma su esencia del proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, no puede ser revocado o modificado en forma alguna. Como resultado de este principio el arbitraje es final y obligatorio. En nuestra práctica tribunalicia son muy pocos los Laudos de arbitraje apelados, y prácticamente también son muy pocos, los modificados por el tribunal superior.

- b) Trámite para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en - El Salvador:

El artículo 47 de la Constitución Política de la República de El Salvador, reco-

noce el derecho de Asociación Profesional, cualquiera que sea la actividad o la naturaleza del trabajo que se realice, para la defensa de sus respectivos intereses, teniendo derecho al reconocimiento de su Personalidad Jurídica y a ser protegidos en el ejercicio de sus funciones.

También reconoce en el artículo 48 el derecho de Huelga y Paro de los trabajadores y patronos. Para el ejercicio de tales derechos no es necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas en la ley. Los efectos de la Huelga o el Paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien.

Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos de solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse Juntas Administrativas Especiales de Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses. (36/)

Procedimiento de Huelga en El Salvador: Del Trato Directo:

Se regula en el artículo 481 que cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo, la solicitud deberá ser formulada por escrito y se acompañará de dos ejemplares, al proyecto de contrato o convención, y se denominará pliego de peticiones, junto con certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto, por lo que a mi criterio, pareciera que se excluye la posibilidad de que una simple coalición de trabajadores pueda presentar un pliego de peticiones, y consecuentemente que se les niega el derecho de huelga.

Solamente se puede usar esta vía para el caso de conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que para los conflictos colectivos de carácter jurídico, se sigue la vía de un juicio sumario, ante Juez competente, sin posibilidad de ir a la Huelga, aunque se trate de violaciones a contratos o convenciones colectivas, por parte de los empleadores.

El pliego se presentará junto con una copia de éste a la Dirección General de Trabajo, en donde se trasladará a la otra parte, para que se inicie la etapa del "trato directo", regulando en el artículo 484 "que presentada la solicitud y el proyecto, la parte a quien se dirige dentro de las veinticuatro horas de recibida, deberá reunirse con la parte actora, para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación, en donde se procurará — llegar a un acuerdo directo".

Las sesiones a que hace referencia se llevarán a cabo durante veinte días hábiles, por lo que si en la negociación directa llegaren a un acuerdo sobre el proyecto de Pacto, éste se someterá a la aprobación de la respectiva Asamblea Sindical y será firmado por las partes quedando así concluido el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial, se hará constar los puntos a los que se hubiere llegado a un acuerdo y aquéllos en que no los hay, por lo que de inmediato, cualquiera de las partes, podrá solicitar al Director General de Trabajo, que inicie la etapa de la conciliación.

La Conciliación.

El Director General de Trabajo es la persona competente para conocer de los conflictos colectivos de intereses o económicos, para lo cual designa a un conciliador, si no, actúa él mismo como tal para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, cite a las partes, en conflicto, a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar. Por lo tanto, se trata de un órgano unipersonal permanente y de carácter administrativo. El artículo 493 estipula que el conciliador tiene como función, moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los principales puntos de discordia, las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses del capital y el trabajo. Es necesario advertir, que para que un sindicato tenga la titularidad de poder negociar un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debe tener afiliados no menos del 51% de los trabajadores de la Empresa. — Es por ello que, es nota positiva en la ley salvadoreña, que el procedimiento conciliatorio no está sujeto a ninguna formalidad, y en él, no se admitirán sistemas

o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso, darse - la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación.

En la etapa conciliatoria sólo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo - en la etapa anterior; se efectuarán tantas reuniones como fuere necesario y, re- sultando de ellas un avenimiento total, se dará por concluido el conflicto. La etapa conciliatoria concluye: 1- Por manifestar expresamente, una de las partes, que no está dispuesta a conciliar; y 2- Por faltar una de las partes, a más de - tres reuniones conciliatorias. En estos casos se levantará acta haciendo constar lo ocurrido.

Fracasadas las pláticas conciliatorias, el expediente regresa a la Inspección Ge- neral de Trabajo, donde se dicta resolución, diciendo que ha terminado esta fase y se hace saber a las partes. Dentro de las veinticuatro horas, si alguna de las partes pide que se someta el conflicto al arbitraje, debe comunicarlo al Director General de Trabajo, quien lo notifica a la otra, apercibiéndola que dentro de las veinticuatro horas se pronuncie sobre si acepta o no el arbitraje ofrecido. Si - no contesta o no está de acuerdo con ello, el Director General de Trabajo le noti- ficará al proponente, y si éste fuere la parte que promovió el conflicto, dentro de las veinticuatro horas siguientes, deberá anunciar su propósito de declarar - la Huelga o bien desistirá del conflicto, dándolo por terminado.

Estallido de Huelga:

El acuerdo de Huelga debe ser tomado en votación secreta, por lo menos del 51% - de trabajadores que presten sus servicios en la empresa o establecimientos afec- tados por el conflicto.

Se elige de una vez un comité de Huelga, notificando el acuerdo a la otra parte, por medio de la Dirección General de Trabajo, dentro de los siete días siguientes de haber llenado estos requisitos, y la Huelga no podrá estallarse antes de haber transcurrido cuatro días, contados a partir de la declaración que se haga al em- pleador, ni después de treinta días posteriores a dicha notificación (Artículos 529 y 530 del Código de Trabajo). Estallada la Huelga, el sindicato, la coali- ción de sindicatos, o los delegados en su caso, comunicarán al Director General - de Trabajo el día y hora, que ocurrió la suspensión del trabajo. (Artículo 531 del

Código de Trabajo). Nos llama mucho la atención de lo antes referido, que en la legislación salvadoreña, para hacer estallar un movimiento de huelga, no es necesario la previa declaratoria de Legalidad o Ilegalidad del movimiento, hecho con el que estoy de acuerdo, debido a que dicho procedimiento está más desprovisto de formalismos, y le dá mayor coloridad y rapidéz a dicho movimiento; constituye así una verdadera y mayor garantía, como medio de presión del movimiento obrero. Dentro de los siete días, contados a partir del estallido de la Huelga, el Director General de Trabajo, a petición de parte, determinará el número, clase y nombre de los trabajadores que permanecerán en la empresa para la ejecución de labores, cuya suspensión, pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos, o afectar la seguridad y conservación de las empresas o establecimientos (Artículo 532 del Código de Trabajo).

La anterior disposición nos parece correcta, pues si bien es cierto, que la Huelga es un medio de presión, del cuál los trabajadores hacen uso para obtener determinadas finalidades, en la negociación de un conflicto colectivo, también es cierto que hay empresas que por la naturaleza de sus labores no pueden quedar en un desamparo pues ello conllevaría la imposibilidad de la reanudación de las labores, cuando finaliza el movimiento de Huelga, y ocasiona perjuicios a la clase empresarial o empleadora.

Declaratoria de Legalidad o Ilegalidad:

Para calificar la Legalidad o Ilegalidad de la huelga o el Paro, serán competentes los jueces de lo laboral y los jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, estallada una Huelga o ejecutado un Paro, cualquiera de las partes afectadas por ellos, podrá pedir al juez que califique la legalidad o ilegalidad de los mismos, puede hacerlo también el fiscal general de la República, cuando se trate de servicios públicos o esenciales a la comunidad. (Artículos 546 y 547 del Código de Trabajo).

El tribunal inmediateamente de haber recibido la solicitud de calificación, pedirá a la Dirección General de Trabajo el expediente, y al comité de Huelga que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación, presente el acta donde consta la decisión de estallar la Huelga, verificando si se han llenado —

los trámites que establece la ley, por lo que sólo así la Huelga será declarada legal, facultad indelegable por parte del juez y su resolución tiene carácter - irrecurrible. (Artículos 550 y 551 del Código de Trabajo).

Llama mucho la atención lo preceptuado en el artículo 552 del Código de Trabajo, que dispone que declarada legal la Huelga, las autoridades de trabajo, a petición del comité de huelga, deberán hacer respetar el derecho, que ejercitan - los trabajadores, prestándoles el auxilio necesario para suspender las labores, precepto que interpretado a contrario sensu, podría dar lugar a pensar que mientras no haya declaratoria de legalidad de huelga, aunque ésta ya haya sido establecida por los trabajadores, puede ser estorbada.

Límitaciones al Derecho de Huelga en El Salvador:

La Huelga será declarada ilegal en cualquiera de los siguientes casos: a) Cuando se trate de un servicio público o esencial a la comunidad; directamente servido por el Estado o por un ente descentralizado; b) Cuando no se hubiere cumplido - con lo establecido en el Código respecto al trato directo y la conciliación; c) Cuando haya sido estallada la Huelga antes de cuatro días de la notificación al patrono o después de treinta días contados a partir del mismo acto; d) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; e) Cuando no se presente en documento en que conste el acuerdo de huelga, dentro del término de veinticuatro horas siguientes a la notificación en que les requiere a los trabajadores; y f) - Cuando de la inspección resulte que los trabajadores en huelga no constituyen, - por lo menos, el 51% del personal de la empresa o establecimiento afectados. (Artículo 553 del Código de Trabajo).

En la misma resolución se prevendrá a los huelguistas, que dentro del plazo que el tribunal señale el cual no podrá exceder de cinco días, deberán volver a sus labores, bajo apercibimiento de que si no lo hacen, salvo justa causa, podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal. (Artículo 554 del Código de Trabajo).

Declaratoria de la Imputabilidad de la Huelga al empleador:

La ley salvadoreña establece que si las causas de la Huelga o Paro legales son - imputables al patrono o sindicato de patronos, éstos estarán obligados a pagar a

los trabajadores suspendidos, una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante el tiempo de la suspensión. (Artículo 565 del Código de Trabajo).

Arbitraje:

VOLUNTARIO: El arbitraje voluntario procede cuando las partes voluntariamente convengan su conformidad con someterse al mismo, como medio de solución al conflicto, suponiendo que este acuerdo se estipula con posterioridad al surgimiento del conflicto. Y cuando en un contrato o convención colectivos, se hubiere estipulado el arbitraje, se supone que es con anterioridad al surgimiento del conflicto. (Artículo 500 numerales 1 y 2, del Código de Trabajo).

OBLIGATORIO: Procede siempre que se trate de un servicio público o esencial a la comunidad, directamente prestado por el Estado, el municipio o un ente descentralizado, de donde se colige que en los casos de trabajadores de empresas privadas, concesionarias de servicios públicos no procede el arbitraje forzoso, necesariamente toda vez que en principio les asiste el derecho de Huelga, y los estipulados en el artículo 515 del Código de Trabajo.

Composición de los Tribunales de Arbitraje:

Difiere según se trate de voluntario u obligatorio. En el primero, cada una de las partes designa un árbitro y luego lo comunica al Director General de Trabajo, si no lo hicieren lo hará éste en su defecto; posteriormente los árbitros propuestos por las delegaciones son citados por el Director, para ser juramentados y que elijan al árbitro tercero en discordia y si tampoco llegan a ponerse de acuerdo - la designación la hace nuevamente el Director. (Artículo 501 del Código de Trabajo).

En el caso de arbitraje obligatorio, el tribunal estará formado por tres árbitros nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y contará con la asesoría del Director General de Trabajo y de un funcionario del Ministerio de Economía. (Artículo 515 del Código de Trabajo).

Dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión de los árbitros, - el tribunal de arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto, re-

cibirá las pruebas que considere convenientes y señalará el lugar, día y hora - para oír a las partes e intentar por última vez el avenimiento, y si tuviere éxito, se levantará un acta de lo acordado.

Aun cuando los términos cortos favorecen la celeridad del procedimiento, y consecuentemente, favorecen también los intereses de los trabajadores, se puede considerar que el término de cinco días es muy breve, para realizar todos los actos - que se le encomiendan. Resulta insuficiente y sólo daría tiempo, para practicar un expertaje sobre la situación económico-política de la empresa, para citar uno de los medios probatorios más idóneos en estos casos.

El término para producir la prueba es muy corto, por lo que el tribunal tiene - treinta días seguidamente, para dictar un "LAUDO ARBITRAL", que se cuentan a partir del momento en que quedó integrado. Este será firmado por cada uno de los miembros; el laudo que no admitirá recurso alguno, y tendrá como período de vigencia el plazo de tres años contados a partir de su registro o inscripción. (Artículos 510 y 512 del Código de Trabajo).

HONDURAS:

Establece la Constitución Política de la República de Honduras en el artículo - 128, inciso 130, que se reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine. En su artículo 139 establece "que el estado tiene la obligación de promover, organizar y regular la conciliación y el arbitraje, - para la solución pacífica de los conflictos de trabajo".

Procedimiento:

La ley hondureña establece que siempre que se presente un conflicto colectivo, - que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitraje obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores, nombrarán a 3 delegados para que presenten al patrono su pliego de peticiones - (Artículo 790 del Código de Trabajo). El patrono estará obligado a recibir a la delegación, a que se hace referencia en el párrafo anterior, dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido el pliego. Las conversaciones no po

drán durar más de cinco días hábiles, a partir de la presentación del pliego, - pero si los trabajadores lo exigen debe dárselas respuesta sobre todas y cada una de las peticiones dentro de los diez días siguientes a la iniciación de las conversaciones. (Artículos 791 y 792 del Código de Trabajo). Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo, por conducto del Inspector de Trabajo respectivo, dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. (Artículo 793 del Código de Trabajo).

Etapas de Mediación:

Según la ley hondureña se creó un servicio de Mediación, el cual está a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuyas atribuciones son procurar el desarrollo de la negociación colectiva, conocer a fondo sus problemas asesoramiento, discusión, resolución, practicar y encomendar a los Inspectores de Trabajo la práctica de comisiones o diligencias que se requieran para el mejor resultado de la mediación, y darán a su vez, los informes que les requieran las juntas de conciliación y arbitraje. (Artículo 796 del Código de Trabajo).- En la etapa de mediación, se regula que el pliego de peticiones deberá ser presentado por duplicado al mediador, sin esclarecerse si se trata del mismo o de distinto pliego al presentado directamente al empleador (Artículo 799 del Código de Trabajo). Si se tratare de un conflicto económico, iniciará el expediente con uno de los ejemplares del pliego y entregará el otro a la parte contraria, para que, dentro del término que fije el mediador, presente su contestación. Una vez hecha se le entregará copia a la parte que hizo las peticiones, dentro de los tres días. Si la contestación no fuere favorable, el mediador deberá iniciar pláticas conciliatorias, practicar pruebas y realizará cuanta diligencia considere necesaria, según su leal saber y entender, procurando la solución amistosa del conflicto, proponiendo los arreglos del caso, y comunica su gestión a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Esta fase del conflicto, es lo que se conoce, en nuestra legislación, como el agotamiento de la vía directa, con la diferencia que llena un trámite, e interviene un tercero mediador, y sin mayores formalismos, constituyendo órganos administrativos permanentes y de constitución unipersonal.

Medida cautelar o de accuridad:

En la ley hondureña no se contempla expresamente ninguna medida que garantice la estabilidad de los trabajadores, en sus empleos o en sus condiciones de trabajo, durante la sustentación de los conflictos colectivos susceptibles de producir una huelga, laguna que a mi juicio, es contraproducente para mantener la estabilidad de los trabajadores en la empresa, pues se puede prestar a arbitrariedades de parte del empleador durante la sustanciación del conflicto.

Conciliación.

Aquí actúan las juntas de conciliación, órganos colegiados de carácter administrativo, integrados en forma tripartita, por un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente de la junta, un representante de los trabajadores, y otro de los patronos, por cada ramo de la industria o grupo de trabajos diversos. (Artículo 648 del Código de Trabajo y siguientes).

Es menester hacer hincapié, que en esta fase, no se exige mayores formalismos, por lo que fracasada la gestión del mediador, se presentará ante la junta de conciliación, la reclamación que debe conocer; el Presidente de la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro de los tres días siguientes a más tardar, y se aprecibe al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece, debiéndole entregar una copia de la demanda. (Artículo 804 del Código de Trabajo).

A la junta podrán comparecer las partes o sus representantes; se comenzará exponiendo la reclamación, pudiendo relacionarse los fundamentos legales que la apoyan; se contestará la demanda teniendo facultad para excepcionar y exhibir los medios con que la justifique, después de esta fase, podrán los interesados, replicar o contra replicar, y por último, la junta tratará de avonirles proponiéndoles formas justas y equitativas; si se llega a un acuerdo éste pondrá término al conflicto. (Artículo 805 del Código de Trabajo). Si no se llega a un acuerdo en la audiencia, dentro de los seis días siguientes, la junta de conciliación resolverá lo que crea conveniente para solucionar el conflicto y convocará a los representantes de las partes para notificarles lo resuelto. Para el caso de que la acepten, la resolución tendrá el carácter de un convenio colectivo; si no la a-

ceptan, la junta convocará a una nueva audiencia, para someter el conflicto al arbitraje, teniendo éste la naturaleza de un juicio sumario de naturaleza administrativa en donde hay demanda, contestación de demanda, interposición de excepciones, réplica y contra réplica. La huelga deberá estallarse dentro de los dos meses siguientes a la etapa conciliatoria.

Estallido de la Huelga.

Una vez que se hayan cumplido y cubierto las fases de arreglo directo, mediación y conciliación, en forma legal, la declaración de huelga deberá ser aprobada en votación secreta por las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa.

A los directores del movimiento les es permitido formar comités de huelga, que sirvan de agentes de información con los trabajadores y de órganos de comunicación con los patronos. (Artículo 566 del Código de Trabajo).

Cuando una huelga se prolongue, más de ocho días, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, promoverá la constitución de un tribunal, que se compondrá de tres miembros, uno designado por el Ministerio, otro por los patronos y otro por los trabajadores, el cual estudiará el conflicto y propondrá, a las partes una fórmula de arreglo; éste se somete a la votación de los trabajadores en forma secreta y deberá ser aprobada por las dos terceras partes. Para el caso de no haber arreglo, dicho procedimiento se repetirá con intervalos de ocho días, o dicho de otra forma, cada ocho días se estará intentando que termine el procedimiento de huelga, para que las partes lleguen a un arreglo y no se afecte el proceso productivo de las empresas, tratando que esta fase sea lo más corto posible.

Y algo más, aunque la ley hondureña en varios preceptos alude a que deberán conocer las juntas de conciliación y arbitraje, y con más precisión todavía, en el inciso 3o. del artículo 369, se establece que la huelga es ilegal "cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje en forma legal". Estimo que el arbitraje no puede exigirse, como una etapa obligatoria previa al estallido de la huelga, porque arbitraje y huelga son procedimientos distintos e incompatibles. Aquel nació para evitar ésta y el laudo arbitral pone fin al conflicto. La huelga termina por a-

arreglo entre patronos y trabajadores; por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y por laudo de la junta de conciliación y arbitraje respectivamente. (Artículo 572 del Código de Trabajo).

Declaratoria de Ilegalidad.

La huelga es ilegal cuando se trate de un servicio público, cuando persiga fines distintos a los profesionales y económicos; cuando no se haya cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje en forma legal; cuando haya sido declarada sin votación del sesenta y seis por ciento de los trabajadores; cuando se declare después de dos meses de terminada la etapa de la conciliación; cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y cuando se promueve con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas. (Artículo 569 del Código de Trabajo).

Declaratoria de Imputabilidad.

En el Código de Trabajo hondureño no se contempla ni regula la calificación de fondo o imputabilidad de la huelga.

El Arbitraje.

Arbitraje Voluntario: Ambas partes podrán estipular, de común acuerdo, que las controversias que surjan entre ellos por razón de las relaciones de trabajo, sean dirimidos por arbitradores, la cláusula compromisoria deberá hacerse constar por escrito, bien en los contratos individuales o colectivos, en la convención colectiva, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente. (Artículos 807 y 808 del Código de Trabajo).

Composición de los Tribunales o Juntas de Arbitraje.

En caso del voluntario, el tribunal puede ser colegiado o bien pueden las partes, designar de común acuerdo a un sólo árbitro. Si las partes no hubieren acordado otra manera de hacer la designación, cada parte nombrará un árbitro, y éstos como primera providencia, designarán un tercero que con ellos integre el tribunal. Si los dos árbitros escogidos por las partes, no se pusieron de acuerdo en la designación del tercero, dentro de un término de veinticuatro

horas, lo será tercero el respectivo Inspector de Trabajo, y en su defecto, -
el Alcalde del lugar. (Artículo 809 del Código de Trabajo).

Reemplazo de Árbitros.

En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros su reemplazo se hace en la misma forma empleada para su designación. Si una de las partes se mostrare renuente a reemplazar al árbitro que le corresponde, los dos restantes, previo requerimiento de la parte renuente, por un término de tres días, procederá a hacer tal designación. (Artículo 810 del Código de Trabajo).

Arbitraje Obligatorio.

Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante el arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio. (Artículo 820 del Código de Trabajo).

Se tiene por entendido que servicio público es toda actividad que satisface necesidades de interés general, en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente o por personas privadas. (Artículo 554 del Código de Trabajo).

Composición de los Tribunales o Juntas de Arbitraje.

En caso de arbitraje obligatorio conocen las juntas de arbitraje, que son tribunales colegiados de funcionamiento permanente en cada cabecera departamental, pudiendo crearse las juntas que sean necesarias, en aquéllos departamentos en que las necesidades de la industria lo amerite. (Artículo 649 del Código de Trabajo).

Dichas juntas se integrarán con un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente, un representante de los trabajadores y otro de los patronos, por cada rama de la industria o grupo de trabajadores diversos.

Audiencia:

Una vez dirimidas las excusas o reemplazo de árbitros, éstos señalarán día y hora

ra para oír a las partes, examinarán los testigos que presente, se entenderán de los documentos que exhiban y de las razones que aleguen, y dictarán su fallo dentro de los diez días siguientes, contados desde la integración del tribunal, plazo que podrá ser ampliado por las partes.

El laudo se extenderá a continuación de lo actuado y deberá acomodarse, en lo posible, a las sentencias que dicten los jueces.

Procedimiento establecido en las convenciones colectivas.

Respecto al arbitraje voluntario estipula la ley hondureña que cuando en una convención colectiva, las partes estipulen el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, se estará a los términos de la convención, en todo lo relacionado por su Constitución, competencia y procedimiento para la decisión de las controversias correspondientes. Sólo a falta de disposición legal, se aplicarán las normas del Código de Trabajo, circunstancia que a mi criterio no limita la autonomía de la voluntad de los entes negociadores del conflicto, dándole más objetividad a la negociación, en la que participan en forma directa, los dos sectores.

En el arbitraje obligatorio, fracasado el intento de conciliación, las partes deberán comparecer ante la junta de arbitraje, presentando sus escritos de demanda y contestación, y en su caso, de excepciones. (Artículos 828 y 829 del Código de Trabajo).

Recursos.

El fallo arbitral hondureño, sólo admite recurso de Homologación, que deberá interponerse dentro de los tres días siguientes de la notificación del laudo, ante la Corte Suprema de Justicia, y se enviará el proceso en su original a la Corte dentro de los dos días siguientes. El magistrado sentenciador presentará el proyecto de sentencia, dentro de los diez días siguientes, resolviendo la Corte dentro de los diez días que siguen. Si el laudo se ajustare a los términos del compromiso o de las cláusulas compromisorias y no afectare derechos o facultades reconocidas por la Constitución, por las leyes o por normas convencionales, a cualquiera de las partes, la Corte lo Homologará. En caso contrario lo anulará y dictará la resolución que lo reemplace; contra dicha resolución no cabe re-

curso alguno en materia laboral.

Efectos jurídicos y vigencia de los fallos.

El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo. Su vigencia no puede exceder de dos años y no puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo que rijan el mismo.

NICARAGUA.

En la Constitución Política de la República de Nicaragua se reconoce el derecho a la huelga, garantizando el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empresarios, convenios y conflictos colectivos de carácter económico-social, de conformidad con la ley. (Artículos 83 y 88 de la Constitución Política de la República de Nicaragua).

Pliego de peticiones.

El procedimiento, se inicia con la presentación de un pliego de peticiones por la parte actora o su representante, que para los tribunales sólo puede hacerlo, por la parte trabajadora, una coalición de laborantes o los representantes de ésta, situación, con la cual discrepo, pues no existe razón legal ni tampoco doctrinaria para que la parte trabajadora no pueda estar constituida por un sindicato, con la sólo limitación, de que en las votaciones donde se conoce de la propuesta patronal de arreglo o se decide no estallar la huelga, el recuento debe tomarse con todos los trabajadores de la empresa y no en asamblea general del sindicato.

El pliego de peticiones contendrá: a- En qué consisten éstas y a quién o quiénes se dirigen; b- Cuáles son las quejas concretas; c- El número de patronos o trabajadores que las apoyan; d- La situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia y la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios; e- Los nombres y apellidos de los representantes en su caso; f- La fecha del pliego de peticiones y la firma de los peticionarios; y g- Señalamiento del lugar para recibir notificaciones. El pliego de peticiones se pre-

sentará en tantas copias, como empresas, establecimientos, negocios, sindicatos o personas que no formen parte de la agrupación, sean demandadas; los representantes no podrán ser más de tres por cada parte, y pertenecerán a los grupos en conflicto. (Artículos 302 y 303 del Código de Trabajo).

Se presenta ante el Inspector de Trabajo Jurisdiccional, quien debe dar constancia de la hora y fecha de su presentación, si falta cualquiera de los requisitos enumerados en el párrafo anterior, el Inspector debe comunicarlo a los representantes, para que llenen los vacíos o enmienden las omisiones a la mayor brevedad posible. Cumplidos los requisitos el Inspector informa al Ministerio de Trabajo, para que éste proceda a integrar la Junta de Conciliación.

La Junta está formada por un juez de huelga, que la preside, por un representante de los patronos, por un representante de los trabajadores, por un representante del patrón o patronos contra quien se dirige el reclamo y otro de los trabajadores reclamantes. Es por lo tanto un órgano colegiado de naturaleza administrativa y de integración incidental. Lo que llama la atención es que los representantes de las partes son, en el conflicto, los que integran también la Junta de Conciliación, el juez de huelga es designado por el Ministerio de Trabajo, los representantes de las partes, son escogidos mediante sorteo que realiza el juez de huelga, dentro de una lista de diez patronos y veinticinco trabajadores; los representantes de las partes en conflicto son designados directamente por ellas. (Artículos 253 y 254 del Código de Trabajo).

Conciliación.

Constituida la junta de conciliación, citará a las partes en conflicto, para que comparezcan ante ella, a negociar; negociaciones que se realizarán durante cinco días, contados a partir de la primera audiencia, término durante el cual, se realizarán tantas audiencias como fueron necesarias, y si se llegare a un arreglo, se levantará acta con los puntos acordados librándose certificación a los interesados para guarda de sus intereses.

Si en la junta de conciliación se llega a un arreglo, dentro de las veinticuatro horas siguientes, se tomará votación a los trabajadores para que por el sesenta por ciento, como mínimo, decidan si aceptan la propuesta patronal o no, planteándose dos situaciones; que las acepten o que las rechacen; si optan por la primera, termina el conflicto, si las rechazan, se procederá a una nueva vo-

tación con el mismo porcentaje para que los trabajadores decidan, si continúan negociando por un tiempo igual o si van a la huelga. Podría ocurrir que las partes no concurren, por lo que se podría presentar cualquiera de las siguientes modalidades: a) Falta de representación obrera; b) Falta de representación patronal. En el primer caso no puede autorizarse la huelga, y en el segundo caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, se toma la votación a los obreros para saber si van o no a la huelga.

Cabe señalar, como un aspecto positivo, los amplios poderes directivos de la junta de conciliación en el proceso colectivo nicaraguense, para permitir toda clase de investigaciones, en las empresas, revisar los libros de contabilidad, planillas de trabajo, recabar de técnicos, autoridades, instituciones y personas, los datos e informes que le permitan sugerir propuestas ocurrentes y justas para conciliar los intereses de ambas partes. (Artículo 321 del Código de Trabajo).

La Huelga y su Estallamiento.

Sustancialmente los fines lícitos de la huelga en la ley nicaraguense, son los mismos que los contemplados en las legislaciones hondureña y salvadoreña, con la diferencia de que el Código nicaraguense, es el único en Centroamérica, que admite plenamente la finalidad de apoyo o solidaridad con una huelga principal, ya que la admisión de las huelgas por solidaridad, en las otras legislaciones no son permitidas.

La huelga puede ser lícita o ilícita, la primera es aquella que autoriza la junta de conciliación competente. (Artículo 224 del Código de Trabajo). Y es por ello, que para que una junta de conciliación pueda autorizar una huelga, es indispensable que concurren los requisitos siguientes: a- Que se proponga conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; b- Obtener del patrono la celebración, revisión o cumplimiento, de la convención o contrato colectivo de trabajo, o el apoyar una huelga lícita de la misma industria; c- Que se observen los procedimientos previos de la conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico-social; d- Que los trabajadores constituyan por lo menos el sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa o negocio de que se trate. Cuando se trata de huelgas por solidaridad, se autoriza no por la junta

de conciliación, sino por un juez de trabajo. (Artículos 222, numeral 3 y 224 del Código de Trabajo).

La ley nicaraguense contempla la restricción al derecho de huelga de los servidores públicos o en los de interés colectivo, pero da mayor amplitud a estas controversias, que las que ocurran entre empleadores y trabajadores. En todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán al conocimiento y resolución de los tribunales de trabajo, pero sin indicar la vía que debe emplearse, juicio ordinario o proceso colectivo de arbitraje.

Las huelgas por motivo lícito, pueden hacerse estallar, después de encontrarse firme la resolución que la autoriza, dictada por la junta de conciliación, y dentro de los treinta días siguientes, sin llenar otro requisito más, que la suspensión y abandono pacífico del trabajo.

Declaratoria de legalidad, de inexistencia o ilicitud.

La ley nicaraguense no exige una declaratoria de legalidad propiamente dicha, pero la autorización, que de la huelga debe hacer la junta de conciliación, y que es susceptible de revisarse en apelación ante el tribunal superior de trabajo, hace sus veces, puesto que se trata de una providencia, que fuera del objeto lícito del movimiento, solamente verifica el cumplimiento de requisitos formales por parte de los trabajadores. (Artículo 311 del Código de Trabajo). En cambio, cuando la huelga se llevó a cabo sin la autorización referida anteriormente, la Inspección General de Trabajo o la Junta de Conciliación, si ya hubiere conocido del conflicto, la declarará legalmente inexistente o ilícita.

Declaratoria de imputabilidad.

La legislación nicaraguense tampoco contempla ni regula la calificación de fondo o imputabilidad de la huelga.

El arbitraje.

Radicado un conflicto ante la junta de conciliación, las partes en litis podrán, en cualquier momento, convenir en someterlo al arbitraje, pero transcurridos treinta días después de autorizados una huelga o un paro sin estallar,

el arbitraje será obligatorio. (Artículo 314 del Código de Trabajo), siendo éste el único caso de arbitraje obligatorio o forzado que contempla esta legislación.

Integración.

Los tribunales de arbitraje se integran, por árbitros designados uno por la parte obrera, otro por la parte patronal, y el último por el Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, las partes en conflicto pueden convenir en la designación de un sólo árbitro. (Artículo 263 del Código de Trabajo), y si las partes no los nombraran, el juez de oficio hará las designaciones, funcionando así el tribunal con la asistencia de todos sus miembros, pero también podrá funcionar con la asistencia de los que se presenten, que deben por lo menos ser dos. Una vez integrado el tribunal de arbitraje fallará dentro de los diez días siguientes, contados a partir de la fecha de su integración.

Este plazo podrá prorrogarse hasta por diez días más, cuando hubiere que realizar alguna investigación o estudio a juicio del tribunal, para dictar un fallo justo y equitativo. En su estructura la legislación nicaragüense no se cife al esquema de sentencia común, debiéndose fallar por separado las peticiones de derecho y las que impliquen reivindicaciones de carácter económico-social, dejando constancia de cuáles han sido las causas principales que originaron el conflicto y las recomendaciones, formuladas por el tribunal para subsanarlas, y evitar controversias similares en el futuro. (Artículo 316 del Código de Trabajo).

En cuanto a la vigencia, la sentencia será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no podrá ser inferior a seis meses, sin que se consigne ningún plazo máximo. La norma resulta peligrosa por la facultad discrecional que tienen los árbitros para fijar un plazo de vigencia muy prolongado, tomando en cuenta, que mientras estén en vigor los contratos individuales que se ajusten a una convención colectiva, o mientras no haya incumplimiento de un fallo arbitral, no podrán plantearse huelgas o paros, que no se funden en hechos previstos en unos u otros, a menos que el alza del costo de

la vida, la baja del valor de la moneda nacional, u otros factores análogos, - que las juntas de CONCILIACION apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico-sociales vigentes en el momento que se celebró el contrato o se dictó la sentencia arbitral. (Artículo 320 del Código de Trabajo).

Recursos.

Contra el fallo arbitral se admitirá recurso de revisión, ante el tribunal superior de trabajo, quien resolverá dentro del tercer día de recibido el expediente, y una vez firme la sentencia, se ejecutará por el Juez de Trabajo en la forma legal.

Por último los fallos arbitrales en Nicaragua no producen cosa juzgada, y la certidumbre que brinda a las partes el laudo, se limita al plazo de su vigencia. La inamovilidad de los trabajadores en la ley nicaragüense al tener por planteado el conflicto, también se dá, puesto que desde la hora en que los interesados entreguen al Inspector, el pliego de peticiones, toda terminación de los contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por éste o por la junta de conciliación, en su caso, y comunicada por el Inspector o por la junta a la parte interesada.

COSTA RICA.

La Constitución Política de la República de Costa Rica, reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley, y conforme las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto o coacción o de violencia, teniendo fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos y sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, legalmente autorizados y organizados.

El Código de Trabajo guatemalteco fue copiado en buena parte del Código de Trabajo Costarricense, lo que explica la gran similitud que existe en sus preceptos e instituciones, es por ello que en este procedimiento no será muy extenso para evitar duplicidad en lo ya desarrollado en el procedimiento Guatemalteco.

Para empear el arreglo directo se regula igual que en nuestra legislación.

Pliego de peticiones.

Cuando en un lugar de trabajo, se produzca una cuestión, susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico-social, los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberá conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo. (Artículo 500 del Código de Trabajo).

Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico-social, cuya copia entregarán al juez de trabajo respectivo, directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local, la que extenderá certificación de la hora exacta en que se hizo la entrega. El original del pliego será remitido inmediatamente a la otra parte. (Artículo 501 del Código de Trabajo).

El pliego de peticiones expondrá claramente en qué consisten éstas y a quién o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, el nombre y apellido de los delegados, la fecha y lugar para recibir notificaciones. A diferencia de la ley Guatemalteca, sólo prevee expresamente, el caso del pliego presentado por una coalición de trabajadores, ignorando de la solicitud cuando se trate de que son los trabajadores organizados en sindicato los que planteen el conflicto.

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones, a la autoridad administrativa o al juez, se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto, de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos y toda terminación de los contratos, debe ser autorizada previamente por el Juez respectivo de Trabajo. (Artículos 502 y 503 del Código de Trabajo).

Trámite de la Conciliación y Huelga.

Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de trabajo manda a formar el tribunal de conciliación y notificará a la otra --

parte para que nombre, dentro de las veinticuatro horas siguientes, una delegación similar a la de los trabajadores. (Artículo 505 del Código de Trabajo). - La integración del tribunal de conciliación es similar a la de nuestra legislación con la única diferencia de que se componen de cinco patronos y cinco trabajadores. En este período no se admite recursos, excepciones, recusaciones o incidentes de ninguna naturaleza, por lo que integrado el tribunal de conciliación, se declara competente y convoca a una comparecencia dentro de las treinta y seis horas siguientes, donde se oye separadamente a ambas delegaciones -- con los mismos objetivos de nuestra legislación, dos horas antes y por separado. Su actividad termina con la proposición de bases generales de arreglo o -- recomendaciones, con la única diferencia con nuestra legislación, que éstas deben ser acordadas por unanimidad en el seno del tribunal, lo cual puede dar -- lugar a poca celeridad dentro del procedimiento, si uno de sus miembros no comparte el criterio de los demás. (Artículos 506, 507, 508 del Código de Trabajo). Si llegan a un arreglo, el conflicto termina, esto quiere decir que aceptadas las recomendaciones, deben cumplir las partes el convenio que se redacte, dentro del término que fije el tribunal de conciliación.

Si una de las partes viola el arreglo, la otra, igual que en la ley Guatemalteca, puede ir a la huelga o al paro, sin necesidad de acudir nuevamente al trámite de la conciliación, controversia que tendría el carácter de conflicto de naturaleza jurídica y no económico-social o de intereses. (Artículo 509 del Código de Trabajo).

Si las recomendaciones no fueron aceptadas, podrá el tribunal repetir el procedimiento por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, agudizando más la rigidez de la ley Guatemalteca, la circunstancia de que el procedimiento conciliatorio no puede durar más de diez días, contados a partir -- del momento en que se recibió el pliego de peticiones. Se diferencia de nuestra ley, en que no es a partir de este momento que corre el término, sino a -- partir del momento que se integra el tribunal y se declara competente para conocer del conflicto.

Declaratoria de Legalidad o Ilegalidad de la Huelga.

Agotado el procedimiento de conciliación, sin llegarse a ningún arreglo y sin

• aceptar someter la disputa al arbitraje, el tribunal de conciliación se disuelve. Igual que nuestra legislación una vez disuelto el tribunal de conciliación, de nuevo empieza a conocer el Juez de Trabajo, a quien cualquiera de los delegados puede pedir que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, los términos, requisitos formales a verificar, alcances de la resolución y su consulta al tribunal superior, son iguales a los comentados de la ley Guatemalteca. (Artículos 517 y 518 del Código de Trabajo).

Quiero agregar que para que se declare legal una huelga en Costa Rica, es necesario:

a) El abandono temporal del trabajo; b) Que sea acordado y ejecutado por los trabajadores, con el único propósito de mejorar o defender sus intereses económico-sociales comunes; c) Agotar los procedimientos de conciliación; d) Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajan en la empresa, lugar o negocio de que se trata. (Artículo 366 del Código de Trabajo).

Para los trabajadores especiales de servicios públicos que contempla como los del servicio ferroviario, marítimo y aéreo, de transporte de carga y descarga en muelles, trabajadores en viaje de empresas de transporte, además de las exigencias señaladas por la huelga en general, como requisito previo a poderlas estallar, se prevé un procedimiento específico en que el Ministerio de Trabajo integra un tribunal investigador y conciliador, que debe intentar la conciliación en dos fases, y únicamente después que se ha fracasado en ellas, se permitirá que los trabajadores vayan a la huelga, debiendo dar un aviso al Ministerio de Trabajo con setenta y dos horas de anticipación. En los demás casos de servicios públicos, no puede irse a la huelga, sino el conflicto debe someterse obligatoriamente al conocimiento y resolución de los tribunales de trabajo. (Artículos 368 y 369, inciso C del Código de Trabajo), tal como lo estableció en el procedimiento nicaraguense. Los casos de estallido de la huelga en esta legislación, son iguales a los nuestros, sólo que con las modificaciones señaladas anteriormente.

Declaratoria de Justicia o Imputabilidad de la Huelga.

La ley costarricense regula en un sólo artículo esta declaratoria diciendo que: "si los tribunales de trabajo, declaran que los motivos de una huelga legal son

imputables al patrono, por incumplimiento de contrato o contrarios de trabajo, - por la negativa injustificada a celebrar una convención colectiva, o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado." (Artículo 371 del Código de Trabajo). Fuera de ello no se dice más, sobre la declaratoria de imputabilidad, ni sobre si cabe hacerla de oficio o a petición de parte, ni sobre su trámite, la prueba de los extremos de su calificación, etc...., sólo queda claro, que cuando los motivos de huelga son imputables al empleador, es cuando cabe la condena en salarios caídos.

El procedimiento de Arbitraje.

Con respecto a los tribunales de arbitraje, se integran de la misma manera que los Guatemaltecos, con el juez de trabajo que los preside, y un representante de los patronos y el de los trabajadores, quienes son nombrados por el juez de trabajo, en cada caso que se someta a su conocimiento, designándolos por rotación de la lista que el juzgado tiene constantemente expuesta al público. Esta lista es elaborada por la Corte Plena, el tribunal de mayor jerarquía en Costa Rica, por periodos de dos años, seleccionándolos de las proposiciones que hagan los sindicatos de trabajadores, patronos y el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. En consecuencia los tribunales de arbitraje, que conocen en primer grado, son colegiados, de composición tripartita y de integración circunstancial.

La ley costarricense establece que las partes someterán por escrito, ante el respectivo juez de trabajo, sus divergencias para que éste proceda a la formación del tribunal de arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes. En el mismo escrito, cada parte, nombrará un máximo de tres delegados para que la representen, la mayoría de los cuales pertenecerá al grupo de trabajadores o patronos en conflicto e indicarán lugar para recibir notificaciones, si no lo hicieron se les ordenará subsanar la omisión, antes de convocar al tribunal de arbitraje. Desde luego que si el convenio de ir al arbitraje se conviene con posterioridad al estallido de la huelga o paro, es requisito previo que en el escrito inicial o antes, comprueben la reanudación de labores, en las mismas condiciones existentes en el momento en que se planteó el pliego de peticiones o en cualesquiera otras más favorables para los trabajadores. Posteriormente a -

que se haya constituido el tribunal de arbitraje, se dará audiencia por veinticuatro horas a los delegados, para que formulen las recusaciones o excepciones dilatorias que crean de su derecho, por lo que pasado ello el tribunal de arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores, fallo que en todo caso, será enviado en consulta al tribunal superior de trabajo, pero el respectivo juez antes de elevar los autos, dará audiencia por tres días a los delegados de las partes, a fin de que expresen las objeciones que tuvieren a bien, tribunal superior que dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá evacuarse antes de doce días. La sentencia no podrá ser inferior a seis meses, y se enviará una vez esté firme, copia a la Inspección General de Trabajo.

- c) Similitudes y diferencias entre los distintos procedimientos para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en la legislación laboral Centroamericana:

Similitudes y Diferencias.

En las definiciones que de la huelga traen los códigos laborales centroamericanos, se advierten como elementos comunes, la naturaleza suspensiva de las relaciones de trabajo y no de terminación de las mismas, que implica abandono de labores, efectuada en forma pacífica y decidida por una mayoría de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Se plantean en todas las legislaciones con fines mediatos y fines inmediatos, el movimiento de huelga, siendo éstos últimos aquéllos meramente reivindicativos, que se logran a través del planteamiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social, más comúnmente, y de los conflictos colectivos de carácter jurídico con menos frecuencia.

La mayoría de legislaciones centroamericanas, abogan porque las huelgas se limiten a la obtención de las reivindicaciones que persiguen los fines inmediatos, pero los sindicatos que son los protagonistas en esencia de tal institución, simpatizan por postular los fines mediatos, posición que considero correcta.

Como similitud del movimiento colectivo laboral centroamericano, aparece como finalidad, en el planteamiento del conflicto colectivo, el mejoramiento y la -- defensa de los contratos, convenciones y pactos colectivos, de trabajo.

La ley Nicaragüense es la única, que en forma expresa, acepta como finalidad lí cita de la huelga, el prestar su solidaridad y apoyo a otros huelguistas, con-- formando así la unidad de los trabajadores. Las leyes Hondureña y Guatemalteca, son las únicas que admiten que declaren la huelga los servidores públicos del -- Estado y demás entes autónomos y semiautónomos, admitiendo ésta en la ley hondur-- ña como una finalidad política, al aceptarla como una respuesta a la violación del principio de alternabilidad en el ejercicio de la Presidencia de la Repúbli-- ca o ante un golpe de Estado, aunque en la práctica tal disposición ha sido ino-- perante.

Las leyes centroamericanas laborales, exigen el cumplimiento de una serie de -- requisitos previos para que se declare la legalidad de la huelga, con excepción de la legislación Salvadoreña, en donde la declaración previa de legalidad es -- una facultad para los trabajadores, y en donde la petición para que se declare la ilegalidad, es una facultad que asiste a la parte patronal.

Los códigos de trabajo centroamericanos, con la única excepción del nicaragüen-- se, regulan el arreglo directo, siendo obligatorio en El Salvador y Honduras y optativo en Guatemala y Costa Rica, siendo éste el que se ajusta más a los inte-- rses de los trabajadores, dejando a la estrategia que utilicen los mismos en -- su movimiento, el acudir o no previamente, a esta vía.

Las medidas cautelares de inamovilidad tanto en el empleo como en las condicio-- nes de trabajo, de limitación para contratar nuevos trabajadores y de no tomar represalias en general, se contemplan en todas las legislaciones centroamerica-- nas, las que deberán producirse de oficio desde que los trabajadores, presentan el pliego de peticiones o el proyecto de Pacto Colectivo al empleador. En la -- vía directa, para evitar el despliegue de tácticas desleales por la parte pa-- tronal.

En la mayoría de países centroamericanos, Guatemala, El Salvador, Nicaragua y -- Costa Rica, los trabajadores campesinos sufren discriminación, al limitársele --

el derecho de huelga, discriminación que en un futuro considero debe desaparecer. La acción colectiva, para plantear conflictos susceptibles de llegar a una huelga, en el caso que los órganos tengan carácter jurisdiccional, o el derecho colectivo ejercitado con el mismo fin, en el caso que los órganos tengan carácter administrativo, claramente debe establecerse en las legislaciones centroamericanas, que es un derecho que corresponde tanto a los sindicatos como a las coaliciones de trabajadores, tal como se contempla con claridad en nuestra legislación.

En buena medida recoge el código hondureño, la disposición de que los conciliadores que representan al Estado, deben ser personas conocedoras del Derecho del Trabajo y calificadas de otras disciplinas, dando únicamente participación, en los órganos conciliatorios, a representantes que pertenezcan a la misma rama industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa o empresas involucradas en el conflicto, para que realmente desempeñen su cometido y no exista una paridad de pura fachada, que más bien es retardataria para el procedimiento conciliatorio, esto sucede en los demás países centroamericanos, ya que los procedimientos para integrar dichos órganos, deben ser ágiles, desprovistos de todo formalismo innecesario y el órgano conciliador debe estar dotado de las más amplias facultades directoras para procurarse y requerir, información, por sí o con la colaboración de otras autoridades y organismos técnicos, debiendo producirse dentro de un término prudencial que tenga un límite máximo.

El recuento en donde se decide ir o no a la huelga, es un acto de importancia que merece una regulación más completa en los códigos de trabajo centroamericanos. Debe dejarse a discreción de los trabajadores la escogencia en la forma de realizar el mismo, por votación secreta o pública, como forma de adecuación que más convenga a sus intereses. La mayoría exigida para decidir ir o no a la Huelga, en casi todos los países centroamericanos, es distinta y muy alta: Sesenta y seis punto seis por ciento en Guatemala y Honduras; sesenta por ciento en Nicaragua y Costa Rica, por lo que recomiendo en este trabajo que se reduzca al cincuenta y uno por ciento, tal como lo contempla el Código de El Salvador. Advirtiendo que todo ello depende, según el conflicto surja y se extienda a los trabajadores de toda una empresa, o que se localice en un sólo establecimiento o centro de trabajo perteneciente a la empresa, requiriendo la mayoría de todos

los trabajadores de la empresa o únicamente de los trabajadores del establecimiento o centro de trabajo, según el caso.

La declaratoria de legalidad de la Huelga tal como lo contempla la legislación Salvadoreña, a diferencia de las demás legislaciones, debe ser optativa y no obligatoria en el procedimiento, pudiendo los trabajadores solicitarla antes o después de estallada la huelga, según convenga más a los intereses del movimiento.

La declaratoria de Imputabilidad de la Huelga sólo es exigida en Guatemala y Costa Rica, no así en las demás legislaciones Centroamericanas, teniendo por objeto la verificación del cumplimiento o incumplimiento de ciertos requisitos, sin que se entre al análisis del fondo de la justicia o injusticia de las peticiones del plico o de las prestaciones que contiene el proyecto del Pacto Colectivo, porque ello conduciría a desnaturalizar el procedimiento de huelga y asimilarlo al arbitraje, tal como sucede en la ley Guatemalteca con la declaratoria de justicia o injusticia que reviste los caracteres de una verdadera sentencia colectiva.

Aunque las legislaciones Centroamericanas, difieren con respecto a los tribunales de conciliación y arbitraje, en cuanto a que unas legislaciones les dan el carácter de permanentes, y otras lo dan un período transitorio de permanencia, pues una vez terminan con su función desaparecen y se vuelven a integrar nuevamente cuando, las circunstancias lo requieran. Vale la pena hacer hincapié en el término para producir prueba dentro de las distintas legislaciones Centroamericanas, pues por una parte la legislación Guatemalteca, una vez se declara competente el tribunal de arbitraje para conocer del conflicto, dictará sentencia dentro de los quince días posteriores, debe asumirse entonces que esos quince días son para la producción de pruebas. La ley Salvadoreña estipula que el tribunal de arbitraje, dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión, debe enterarse de los antecedentes del conflicto, recibir las pruebas que crea conveniente y señalar día y hora para oír a las partes y hasta intentar, una vez más, el avenimiento, como si se tratara de una nueva junta conciliatoria, término que a mi criterio es breve para realizar todos los actos encomendados, teniendo el tribunal treinta días para dictar el laudo pero sólo cinco para producir la prueba.

La ley hondureña no se refiere expresamente a un término de prueba, pero en el arbitraje voluntario, preceptúa que los árbitros proferirán sus fallos dentro de los diez días siguientes contados desde la integración del tribunal, así como que las partes podrán ampliar el plazo. Lo que no se sabe es si dicha ampliación es de mutuo acuerdo entre las partes, sin que en ello tenga ninguna iniciativa el tribunal.

Y así la ley nicaragüense establece diez días después de recibidas las informaciones solicitadas al tribunal de conciliación. La costarricense es una ley laboral casi igual a la guatemalteca, estableciendo para recibir el conflicto el término de quince días, para dictar la sentencia arbitral, por lo que además de las diferencias apuntadas, podemos decir que los tribunales de arbitraje centroamericanos, tienen amplios poderes de dirección y de iniciativa, que opaca la iniciativa de las partes, en materia de producción de prueba, dejando al principio dispositivo por un lado.

Constituye una excepción a lo dicho anteriormente, la ley hondureña que es la más apegada a las fórmulas legales y procesales en materia de arbitraje, y desde luego, en materia de prueba pues contempla la posibilidad de que el tribunal de arbitraje, falle sin necesidad de producción de prueba, dejando potestad siempre a la junta de arbitraje para que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias. (Artículo 833 del Código de Trabajo).

Con respecto a los sistemas de valoración de la prueba, en las distintas legislaciones centroamericanas, es bastante ecuéname pues a pesar de utilizar diferente terminología, se refieren a un sistema de valoración igual, por ejemplo Guatemala, con entera libertad y en conciencia; Salvador conforme les dictare su conciencia y equidad; Honduras, haciendo una apreciación de ellas y en conciencia,; Nicaragua con entera libertad y en conciencia negando o accediendo total o parcialmente a lo solicitado; Costa Rica con entera libertad y sin sujetarse a las reglas del derecho común.

Los laudos arbitrales regulados en la legislación laboral centroamericana, resuelven el fondo de los conflictos sometidos a su conocimiento, así como los órganos que los dictan son tribunales o juntas de arbitraje que tienen carácter de órganos públicos, sus laudos se caracterizan por su contenido eminente-

mente normativo, pues se crean nuevas normas y se extienden a todos los trabajadores presentes y futuros de la empresa.

La sentencia colectiva, a nivel centroamericano, no produce Cosa Juzgada, exceptuando a Guatemala y Costa Rica, por lo menos en su aspecto de Cosa Juzgada Material, limitándose la certeza que brinda a patronos y trabajadores, a - que normalmente, no podrán provocarse nuevos conflictos durante su vigencia y constituye una verdadera fuente formal de Derecho Laboral.

En cuanto al período de vigencia de los Laudos Arbitrales sólo fijan el mínimo, pero no el máximo; es la legislación laboral Hondureña la que fija con claridad y precisión, como una fórmula favorable para los trabajadores, el término máximo dos años, del cual en ningún caso, puede excederse. Se le asigna mérito al laudo arbitral para que produzca Cosa Juzgada, aunque al regular sus efectos y vigencia, reconozca que aquéllos se limitan a que no puede haber suspensión colectiva durante el tiempo que rija el fallo arbitral. (Artículos 816 y 826 del Código de Trabajo).

También resulta especial en dicha legislación, que el laudo pueda contener condena en salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, como si se tratara de una sentencia de condena del proceso común. (Artículo 854 del Código de Trabajo).

Para el código nicaraguense, en donde el período de vigencia del laudo arbitral no puede ser menor a seis meses, sin expresar límite máximo, considero que la norma resulta peligrosa, por la facultad discrecional que tienen los árbitros, para fijar un plazo de vigencia muy prolongado, lo cual va en detrimento de las partes en la negociación colectiva. (Artículo 319 del Código de Trabajo).

Los fallos arbitrales no producen Cosa Juzgada, en la ley nicaraguense y la - certidumbre que brinda a las partes el laudo, se limita al plazo de su vigencia.

En la sentencia colectiva costarricense al igual que la guatemalteca, rige el principio de incongruencia procesal, pudiendo resolverse en las peticiones de carácter económico-social, negando o accediendo total o parcialmente a lo pedido, y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas. El plazo mínimo no puede ser menor a seis meses, sin fijar un plazo máximo de vigencia al Lau-

do Arbitral. Para terminar, únicamente la ley hondureña fija plazo máximo y no mínimo, fórmula más conveniente que la de los otros países que señalan plazo mínimo y no máximo, exceptuando nuestra legislación que fija ambos plazos de vigencia.-

CAPITULO III

INTERPRETACION DE LA LEGISLACION, ESTUDIO DE CAMPO EN EXPEDIENTES JUDICIALES Y OPI
NION DE LOS SECTORES EMPRESARIAL Y SINDICAL EN LA NEGOCIACION DE UN PACTO COLECTI-
VO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

a) Análisis interpretativo de la legislación vigente en la negociación del Pacto
Colectivo de Condiciones de Trabajo y crítica de la referida legislación:

Empezaremos diciendo que el ARREGLO DIRECTO es una modalidad de conciliación voluntaria o extrajudicial que tiene por objeto, la resolución de las diferencias surgidas entre patronos y trabajadores, con la sola intervención de ellos mismos o la de algún amigable componedor; se le atribuye la virtud de que trata de evitar otro conflicto o que se prolongue el ya existente. El Código de Trabajo lo reglamenta, siguiendo la tradición que lo estima conveniente, con base en la idea de que son los propios interesados, quienes mejor conocen las causas de la controversia y porque generalmente los ánimos de los contendientes son más avenibles antes de que intervengan las autoridades.

Su esencia es la solución del problema sin la intervención del Juez, lo cual se aviene perfectamente con el carácter conciliatorio del Derecho Laboral. Reviste la importancia de que, por su medio, pueden solucionarse los conflictos individuales y colectivos, ya sea jurídicos o económicos conforme el amplio espíritu que informa el contenido de los artículos 374 y 376 del estatuto laboral. Estos preceptos fijan los requisitos que debe observarse en la formalización de un arreglo directo, cuya naturaleza tiende preferentemente a la solución de conflictos colectivos económicos, aunque en la práctica pudiera aplicarse a contiendas jurídicas. Este instituto ha sido calificado de material o sustantivo dentro del Derecho del Trabajo, por preceder usualmente al procedimiento colectivo, así como por ser la forma más sencilla e inmediata de la solución de los conflictos de intereses.

Es de aclarar que cuando se trata de la presentación de un pliego de peticiones por trabajadores coaligados o sea no sindicalizados, designarán tres delegados quienes pueden plantear al empleador el arreglo directo a que he venido

haciendo referencia, en cuyo caso si las negociaciones conducen a un arreglo, se levantará acta de lo acordado, y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo. Es conveniente hacer resaltar, que el agotamiento de la Vía Directa es una fase obligatoria previa al planteamiento del Conflicto Colectivo, para negociar un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en cambio el Arreglo Directo es una facultad potestativa de las partes en algunos casos.

Como efectos del Arreglo Directo, se pueden señalar: a- Pone fin a las diferencias obrero-patronales; b- Sus estipulaciones se incorporan, en el caso que favorezcan más a los trabajadores, a los contratos individuales y colectivos vigentes en las empresas; c- Quizá la más importante de las consecuencias pues favorece al obrero, es la que preceptúa que en caso de incumplimiento de lo pactado, quien hubiere cumplido, puede exigir judicialmente su ejecución o el pago de daños y perjuicios.

El capítulo segundo "Conciliación", artículo 377 del Código de Trabajo, hace la separación clara en ambos párrafos, de cuando se trate de patronos y trabajadores sindicalizados y cuando se trate de patronos o trabajadores no sindicalizados, en cuyo último caso estaríamos frente a grupos coaligados, que pueden actuar colectivamente sin estar sindicalizados, pues las tres personas que se menciona como delegados, a quienes se les confiere poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad-referendum, pueden ser los mismos del comité ad-hoc que mencione el artículo 374, y quienes celebran no un Pacto Colectivo de Trabajo, sino un Convenio Colectivo de Trabajo.

Por otro lado si se trata de patronos o trabajadores sindicalizados, es la Asamblea General la que acuerda el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato, al comité ejecutivo en pleno o tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General.

Es por ello que los antecedentes del planteamiento judicial pueden ser: a- La negativa tácita o expresa a discutir y/o suscribir en la vía directa, un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, hecho determinado por cumplirse treinta días de haberse presentado el proyecto al destinatario sin lograrse el objetivo; b- La suscripción de un convenio, por todos o un grupo de trabajadores de una empresa, en que ha surgido una controversia obrero-patronal.

Interpretando el artículo 377 se puede resumir que tanto patronos como laborantes, sindicalizados o no, pueden ser indistintamente demandantes o demandados en los Conflictos Colectivos, si se trata simplemente de la presentación de un pliego de peticiones económico-sociales, no así cuando se plantea la negociación de un Pacto Colectivo, pues en este caso por el sector obrero sólo puede ser actor o demandado el respectivo sindicato, siendo indiferente que el patrono sea sindicalizado o no.

Es obvio que el pliego de peticiones o el proyecto de pacto, en su caso, debe estar incluido en, o precedido de una demanda técnicamente faccionada lo cual no desvirtúa el antiformalismo del derecho laboral, por lo que también es de observar que considero innecesario que en el pliego se indique el número de laborantes que apoyan lo pedido, hecho que retrasa innecesariamente el trámite de los conflictos colectivos y que a menudo lo requieran nuestros jueces de trabajo, pues ello se determina al hacerse el recuento.

Esto lo dice la ley pero es necesario proponer de mi parte que los treinta días del agotamiento de la vía directa, se calculen a partir del día que reciba la otra parte el proyecto de pacto, contando los días consecutivamente, incluyendo feriados, para que los conflictos se diriman con celeridad.

Por otro lado, si se trata de un pliego petitorio, que no persiga negociar un pacto de condiciones laborales estrictamente, sugiero que pueda presentarse directamente al tribunal, sin que sea obligatoria gestión previa alguna.

El artículo 378 del estatuto laboral, regula que los delegados y los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo Juez, dando a entender que los representantes sindicales deben hacer llegar un pliego de peticiones a la parte patronal, siendo ésto lo aplicable para los delegados, y deberá regularse para el grupo sindicalizado el proyecto de pacto, que es el que debe presentar un sindicato para su discusión en vía directa.

Aunque actualmente algunos tribunales sustentan la opinión contraria, creemos que a partir de la primera resolución además de las prevenciones y de tener por planteado el conflicto, el juez debe ordenar la integración del tribunal de conciliación, pues no hay regla que lo prohíba, y así lo exige el principio de cele-

ridad del derecho obrero. Reforma que podría llevarse a cabo dentro del nuevo Código Procesal de Trabajo.

Es importante resaltar que como efectos legales de la interposición de la demanda colectiva, tenemos los siguientes: 1) Que desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones al tribunal, se considera planteado el conflicto. Proccsalmente es una cuestión excepcional, pues no es necesaria la notificación a la otra parte, previamente, para decretar la inamovilidad de los trabajadores y las no represalias. Esta es una medida previsor de la ley, que llega más allá, ya que sanciona con multa y arresto al infractor, escala que permite, establecer la proporcionalidad entre la importancia de la represalia ejercida y el número de personas afectadas, reparo de daños y posibles responsabilidades penales. 2) Debe agregarse como obligación patronal, la restitución en sus puestos de los trabajadores despedidos (reinstalación), adición muy justa y urgente porque vendrá a despejar la incertidumbre actual derivada que el Código de Trabajo no lo dice expresamente, a pesar de lo cual, en algunos casos concretos los jueces han ordenado, de plano la restitución del obrero, cuando se les ha denunciado la cesantía estando pendiente una controversia de tal índole. 3) Deberá de prestarse, a mi criterio, una innovación en el nuevo estatuto laboral, consistente en atribuirle competencia al tribunal que conozca de un conflicto colectivo, para conocer de todas las cuestiones laborales que surjan entre el empleador y sus trabajadores, siempre que las mismas tengan relación con la controversia; esto se estima justificable pues dicho tribunal está más enterado de los motivos, orígenes, detalles y datos de diversa naturaleza atinentes a la contienda. 4) La finalización de los contratos laborales debe de autorizarse previamente por el juez de derecho respectivo y no por el tribunal de conciliación; esta autorización no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, según artículo 380 del Código de Trabajo, por lo que el afectado puede promover el juicio tendiente al pago de sus prestaciones. 5) Todos los días y horas son hábiles. 6) Otra consecuencia de la presentación de la demanda colectiva, es la integración del tribunal conciliador, que conocerá de la controversia. Efectivamente por no ser permanentes como en otros países, tales tribunales se constituyen cada vez que se plantea un conflicto de esa naturaleza, por lo cual se hace necesario una reforma sustancial

en el nuevo Código por este concepto, en el sentido que los tribunales de conciliación sean permanentes y no se integren cada vez que surge un conflicto, siendo estos órganos paritarios, de equidad y conciencia, porque la valoración de la prueba y las bases de posible arreglo, las verifican sin sujeción a reglas jurídicas, sino conforme su leal saber y entender y su prudencia.

Para integrar el tribunal de conciliación, el juez debe ordenarlo en la primera resolución; se llama a los candidatos para que asistan simultáneamente al juzgado, y si no hay motivo de impedimento o excusa que son frecuentes en la práctica, se levanta el acta haciéndose constar los extremos propios de la diligencia, especialmente, el discernimiento del cargo; y que el tribunal se declara competente.

Respecto de incidentes, únicamente proceden en nuestra opinión los relativos al permiso de terminación de contratos laborales a que se refiere el artículo 380 del Código de Trabajo, y a la declaratoria de ilegalidad de huelga o de paro de hecho, a pesar de que el citado precepto 383, estipula que no se admiten incidentes de ninguna clase; para la afirmación que hicimos basamos en los artículos 380 y 394 último párrafo del Código de Trabajo.

Según el artículo 384, las controversias colectivas económicas, tienen preferencia sobre cualquier otro negocio, para su atención por el tribunal, y, por consiguiente, desde que se integra éste, debe convocar a las delegaciones, para la comparecencia que se verificará dentro de las próximas treinta y seis horas, ya sea en el local del tribunal que es lo corriente, o en el lugar del conflicto, conforme autorización contenida en el último párrafo del artículo mencionado, con el objeto de que los conciliadores conozcan en forma inmediata y directa los móviles verdaderos de las diferencias.

Esta misma finalidad y la determinación exacta de las pretensiones de las partes, así como el acopio de elementos relacionados con el conflicto, persigue el artículo 385, al estatuir que con dos horas antes de anticipación a la señalada, para la referida comparecencia, se oirá reparadamente a los delegados quienes están obligados a responder con precisión y amplitud las preguntas que el tribunal les dirija.

Con respecto al último párrafo del artículo 384 del Código de Trabajo, que se refiere a que el tribunal de conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto, si lo considera necesario, estimo que es una norma bastante apropiada - que los referidos tribunales, en la práctica pocas veces la han ejercitado, no obstante que se trata de una facultad discrecional, que responde al realismo y - objetividad del Derecho del Trabajo, pues al constituirse en una empresa, un tribunal conciliador, podría darse cuenta de la situación económica de la misma, y de las condiciones de trabajo lo que conllevaría, que sus recomendaciones fueren más objetivas conforme la posibilidad de pago patronal y las necesidades planteadas por el sector obrero. Si las recomendaciones del tribunal son aceptadas por las partes y, se llega a un arreglo en la primera audiencia de conciliación éstas están obligadas a firmar y cumplir el convenio que redacte el tribunal de conciliación dentro del término que fije. Con el convenio se resuelve el conflicto, y a lo estipulado en el mismo deben adaptarse, todos los contratos individuales y colectivos existentes, o que luego se celebren en la empresa, ya que no pueden celebrarse en condiciones inferiores, a las contenidas en el convenio, que en el caso que comento, viene a resolver el conflicto y constituye el Pacto Colectivo entre las partes.

La práctica tribunalicia nos insinúa la necesidad de que el artículo 384 se redacte de diferente manera, ya que efectivamente debe fijarse, a mi criterio, una sola hora para la iniciación de la audiencia, de modo que las delegaciones estén presentes a la hora exacta, pues tal como hoy aparece, provoca alguna desorientación, la resolución que señala la audiencia a determinadas horas y previene a las partes presentarse con dos horas de antelación. La verdad es que la diligencia se inicia aunque no siempre exactamente, dentro de las dos horas previas, pero - al prolongarse demasiado, es difícil en muchos casos, determinar el límite entre aquéllas y el momento preciso indicado para la audiencia. Por otra parte, el tribunal casi nunca formula sus recomendaciones, el mismo día de la audiencia, si no después, lo cual resulta irregular si aplicamos severamente el artículo 385.

El artículo 386 del mismo Cuerpo Legal, que se refiere al acuerdo conciliatorio, cuyo efecto principal es la finalización del conflicto, prohíbe promover otra -

contienda sobre el mismo asunto, cuyo período de vigencia no puede ser menor de un año, por disponerlo así el estatuto laboral. Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio, de declararse en huelga o pare sin acudir nuevamente a la conciliación, pedir la ejecución judicial del acuerdo ó reclamar el pago de daños y perjuicios que prudencialmente se fijen, así como la imposición de multas, por lo que, estando formalizado el arreglo conciliatorio, el tribunal profiere el auto correspondiente aprobándolo y dando por terminado el asunto.

Somos de la opinión que los tribunales de conciliación, como lo señalé anteriormente, deben ser permanentes para evitar los problemas que han surgido con su integración. Estimamos que el artículo 393 del Código de Trabajo al establecer tribunales permanentes debe modificarse, en el sentido de que darían por terminada su intervención en un determinado conflicto, al agotarse la fase referida, pero exponer que seguirán actuando en los demás conflictos.

Con respecto a la posibilidad de repetición de la audiencia de conciliación establecida, en el artículo 387 del Código de Trabajo, consideramos que es una norma llena de espíritu conciliador, la cual se dió para resolver las contiendas obrero-patronales y para poder resolver las diferencias con la mayor celeridad posible, lo que estimo adecuado. No compartimos el criterio del legislador, en lo referente a que es facultativo del tribunal de conciliación, el verificar o nó, la repetición de la audiencia para emitir recomendaciones pues considero que no debe ser una facultad discrecional del tribunal, sino de carácter obligatorio, para agotar todos los recursos conciliatorios que estén a su alcance, tendientes a encontrar, en esta fase, la solución satisfactoria del conflicto con la anuencia de las partes. Si no hay avenimiento siempre es importante en este caso, consignar como lo dice la ley, si se convino o nó, en someter el asunto al arbitraje o si alguna delegación lo propuso, así como cuál de ellas aceptó, las recomendaciones formuladas, estos aspectos son relevantes para estimar, a la hora de resolver, la justicia o injusticia de la huelga, o en su caso, al proferirse el laudo arbitral.

Para evitar reiteradas violaciones a la ley, estimamos prudente hacer una recomendación, con respecto al momento en que se empezarán a contar los quince días que

dura el período de la conciliación, que son los que la misma ley prescribe para que dicho tribunal emita sus recomendaciones, lo que pienso no debe ser regulado como se contiene en el artículo 393 del Código de Trabajo vigente, que estipula que es a partir de que el Juez de Trabajo y Previsión Social, recibió el pliego de peticiones, sino a mi juicio, debe empezar a correr tal período, desde que el tribunal esté integrado y se declare competente para conocer de alguna demanda, pues es lógico que mientras no se regule de esta forma resultaría incongruente, que un tribunal conciliador emitiera recomendaciones, sin estar integrado y haberse declarado competente.

LA HUELGA.

En la regulación del procedimiento de Huelga encontramos que se profieren dos -- clases de resoluciones relevantes: una de índole formal o transitoria, porque puede modificarse y no feneca el proceso, por medio de la cual se califica la legalidad o ilegalidad de la Huelga y otra material o de fondo, referente a la declaratoria de justicia o injusticia de la Huelga.

Puede comentar que para que una huelga sea declarada legal según lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política de la República, el artículo 241, y lo contemplado en el artículo 394 del Código de Trabajo, se tienen que llenar ciertos requisitos que a saber son: a- Que se produzca la cesación o abandono temporal de las labores por los obreros, tres como mínimo, en el sentido que no se presenten al centro o lugar de trabajo; la temporalidad significa que los obreros tengan el propósito de reanudar labores al terminar el conflicto. Que tal abandono sea acordado, ejecutado y mantenido por los laborantes pacíficamente, sin violencia o fuerza física, coacción o amenaza, en el planteamiento, duración y declaración de la huelga. Que los trabajadores tengan el exclusivo propósito de mejorar o defender, frente al patrono los intereses económicos propios de ellos y comunes al grupo, lo que significa definitivamente la exclusión de huelgas por solidaridad, por política o cualquier otro móvil que no sea el apuntado; b- Que se haya agotado el procedimiento de conciliación o sea que judicialmente se haya dado por concluido dicho procedimiento, por no haberse aceptado las recomendaciones del tribunal o por haberse aceptado pero en forma parcial. No basta intentar la

conciliación, ni iniciarla, sino que debe agotarse el procedimiento establecido, y si se repite la audición a que se refiere el artículo 387 del Código de Trabajo, debe concluirse el mismo; c- Que los trabajadores que apoyan la huelga, constituyen por lo menos las dos terceras partes de las personas que laboran en la empresa o centro de producción. Esto merece un comentario, en cuanto a que a mi juicio el cómputo de las dos terceras partes como mínimo debe exigirse, cuando el tribunal ordene el recuento de obreros, antes de resolver la legalidad o ilegalidad de la huelga y según la cantidad actual de trabajadores en la empresa o centro de producción; pero no tomar como base el número de laborantes al tiempo en que se planteó el conflicto, como erróneamente lo hacen algunos tribunales actualmente, pues con semejante criterio ningún conflicto económico prosperaría, ni podría plantearse, porque habrían que estar sobreeseguro, que apoyarían la huelga el mínimo exigido; no quiero esto decir, que esté contra lo establecido en el artículo 281 del Código de Trabajo, respecto a que el pliego de peticiones debe indicar el número de laborantes de la empleadora y de los que apoyan las peticiones, pues el apoyo a éstas, es algo muy distinto a estar de acuerdo con una huelga.

Nuestra opinión se funda en la claridad del inciso 3o. del artículo 241, que, debe entenderse en el sentido que el cómputo se hará conforme al número de obreros que haya al tiempo de resolverse sobre la legalidad o ilegalidad.

Con el análisis anterior, que para nosotros resulta necesario y conducente en la exposición del presente asunto, ya se puede dar la definición de procedimiento de huelga legal, diciendo que es "la serie sucesiva y combinada de actos formales regulados por el derecho procesal colectivo de trabajo, cuya realización, después de fracasar la conciliación, es de necesaria observancia para la validez jurídica del fin perseguido en la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, si previamente no se conviene en ir al arbitraje, o no resulta éste obligatorio". Insisto que la reglamentación del ejercicio del derecho de huelga, es otra manifestación de la preocupación del Estado por la resolución de los conflictos económico-sociales; tal reglamentación está prevista en los artículos 104 y 116 segundo párrafo de la Constitución Política de la República,

al establecer tal derecho para ejercitarse conforme la ley de la materia, y el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, que la regula para los trabajadores del Estado.

Es preciso dejar claro que previamente a declarar la legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga de que habla el artículo 394 del Código de Trabajo, el tribunal de trabajo dicta resolución en el sentido de que, se practique el recuento respectivo a efecto de establecer el número de laborantes de la empresa o centro de trabajo y el número de los que apoyan la huelga, dicho recuento en mi opinión, no hay obstáculo legal, para que sea practicado por el Juez que conoce del conflicto.

Es evidente que la calificación de legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, exige del juzgador, el estudio acucioso y objetivo de la situación, que le permite determinar si se satisficieron o nó, los requisitos legales, aunque de todos modos el auto se dicta a reserva de que causas posteriores cambien la calificación ya hecha, lo que no exime al juez de examinar y resolver correctamente, ya que dicha resolución es objeto de consulta a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones y Previsión Social, la que dá el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Vale la pena hacer mención a los casos de excepción de huelga legal contenidos en los artículos 386 y 406 del Código de Trabajo; según éstos la parte que ha respetado los términos de un convenio o de un laudo arbitral, puede optar por declararse en huelga o paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo. Siguiendo con la fase de declaratoria de la huelga contenida en el artículo 395 del Código de Trabajo, desde el momento de la notificación a las partes, del auto de segundo grado resolviendo legal la huelga, los trabajadores, disponen de veinte días para declararla, en cuyo caso se suspenden los contratos de trabajo vigentes, por todo el tiempo que ella dure de acuerdo con el artículo 240 del Código de Trabajo, pasando dicho término sin haberse declarado la huelga, se debe acudir al arbitraje obligatorio por parte de los trabajadores, lo que procede también si el movimiento se declara ilegal por no recibir el apoyo numérico mínimo legal, pero sí el de la mitad más uno del total de

obreros, por lo menos; esta última resolución legal apareció según lo contenido en el inciso c), del artículo 397 del Código de Trabajo, como una imperiosa necesidad de resolver este tipo de contiendas.

Huelga y Paro de Hecho: Consideramos que están bien regulados en el artículo 394 - último párrafo del Código de Trabajo, fenómenos nada extraños en nuestro medio, cuyas oposiciones se tramitan en forma de incidente, con un período de prueba de cinco días, de acuerdo a la urgente necesidad que requiere este tipo de cuestiones, de resolverse con imperiosa celeridad y con el fin de resolver estos litigiosos a la mayor prontitud.

Justicia o Injusticia de la Huelga: Para que se produzca la huelga o paro, en su caso, es indispensable que el órgano jurisdiccional, previamente, se pronuncie sobre su legalidad, en la forma ya expuesta. Como consecuencia de haberse producido dicho movimiento huelguístico y sólo cumplido este presupuesto, puede cualquiera de los delegados de los contendientes, pedir al respectivo juez, su decisión acerca de la justicia o injusticia de la misma. Este pronunciamiento está regulado en el artículo 396 del Código de Trabajo sin fijar ningún término a los delegados de las partes, para que una vez declarada la huelga o el paro, puedan pedir el pronunciamiento de justicia o injusticia del movimiento. Para ello estimo conveniente que sea dentro de los quince días siguientes de haber declarado la huelga o paro para los efectos de los artículos 242 y 252 del Código de Trabajo.

Luego de hecha dicha solicitud, el juez deberá pronunciarse dentro de los quince días a aquél en que fue hecha la misma, término que considero correcto dado el caso que durante la dilación del mismo, las partes deben aportar pruebas a disposición de parte o a solicitud del órgano Jurisdiccional, y si se estima conveniente, se recabará también un dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que lo rendirá dentro de los diez días siguientes, todo ello sin perjuicio de que las partes, también como dije antes, aporten la prueba que consideren oportuna. El hecho de que el legislador no fijó término para plantear la solicitud de justicia o injusticia del movimiento, podría justificarse si se considera que el ejercicio de la huelga, es de los pocos dispositivos -

legales al alcance de la clase trabajadora, para influir en el ánimo patronal, - a efecto de que éste acceda, aunque sea en una forma parcial, a las peticiones - formuladas. Estimo que el término de quince días propuesto, no prolonga en exco - so el movimiento, pero tampoco deja a la deriva a un empleador, para que sus tra - bajadores puedan pasar mucho tiempo en huelga, si se toma en cuenta que ello pue - de resultar en detrimento de ellos mismos, pues en última instancia se podría - provocar hasta el cierre de la empresa, si dicho medio de presión no se resuelve en tiempo. La facultad del Juez de pedir a las partes las pruebas que considere oportunas, constituye un caso excepcional con el que el Juzgador puede suplir - las pruebas omitidas y completar las deficientemente rendidas por las partes. Lo que permite dirimir la controversia con mayor exactitud, ya que el auto que se - dicte debe ser razonado, pues los fundamentos de la decisión implican una opera - ción de análisis, que origine la certera opinión, acerca de la calificación del movimiento.

El problema se da cuando la mayoría de las peticiones de los trabajadores son - justas y la minoría injustas, siendo unos jueces de la opinión cuantitativa de - declararla justa, si la mayoría de peticiones son justas y otros sostienen opi - niones cualitativas, porque atienden a la importancia y necesidad de lo pedido - en relación con la capacidad económica y actitud del demandado. Considero que - este último criterio es el que debe de privar, para que se guarde el justo equi - librio entre los factores de la producción, siendo a mi juicio necesario, regular en el nuevo Código Procesal del Trabajo, facultades discrecionales expresas del Juez, para calificar la justicia o injusticia de la huelga, aún cuando en un con - flicto hayan peticiones que puedan estimarse justas o injustas.

Una de las consecuencias de la declaratoria de justicia o injusticia de un movi - miento de huelga, es el de finalizar el conflicto, pues al estar firme el auto, se produce el efecto procesal aludido. Si la huelga se declara justa debe indi - carse el término dentro del cuál, los obreros de la empresa deben reanudar las - labores; las prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga; o - bligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga así como la facultad de los trabajadores de seguir holgando si el empleador se niega a conceder las prestaciones otorgadas; y las demás declaraciones que el Juez es -

time procedentes.

Al respecto del auto que califica la Justicia o Injusticia de la Huelga, no obstante que reviste como ya dije antes, los perfiles y efectos de una sentencia, - el estatuto laboral no indica, si ésta es impugnable o nó, ni si la misma debe - consultarse o nó, como si se establece en el caso de declaratoria de legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga. Estimo que al respecto debe haber una regulación expresa, pues los tribunales de trabajo han hecho aplicación del artículo 365 incisos a y b último párrafo, ya que por su propia redacción se estiman de aplicación genérica en los procedimientos de trabajo por estimar que se trata de sentencias o autos definitivos.

EL ARBITRAJE:

El arbitraje propiamente dicho, se encuentra regulado en el Capítulo Tercero del Título Duodécimo del Código de Trabajo. El artículo 397 con el que se inicia este Capítulo debiera distribuirse en varios artículos. Primeramente se refiere - en el numeral 1. A los casos de arbitraje potestativo, pero mi opinión al respecto es que, debiera permitirse el arbitraje facultativo, aún durante el período - conciliatorio, (suspendiéndose éste desde luego), pues ello confirmaría la generosidad legislativa de que los litigantes tengan libertad en cualquier momento - para elegir la forma de solucionar sus problemas sin violar la ley; y porque - realmente no se encuentra razón valedera o justificativa para establecer la limitación de mérito.

En el numeral 2. Alude al arbitraje Obligatorio, donde se exigen dos presupuestos: la calificación de legalidad de la huelga o el paro, y que éstos se hayan - producido efectivamente; en tal virtud, el arbitraje debe acordarse antes de que aquéllos sean calificados de justos o injustos, ya que la resolución que contiene esta calificación finaliza el conflicto procesalmente. Al acordarse el arbitraje aquí previsto, las partes deben reanudar las labores suspendidas, según el párrafo tercero del mismo artículo y someter la decisión del conflicto al Tribunal de Arbitraje. Tales extremos se acreditarán ante el tribunal por declaración suscrita, por ambas partes aún cuando, si el Juez lo estima conveniente puede or-

denar su comprobación, por los medios pertinentes.

Además, el arbitraje procede obligatoriamente en los casos que ya enuncié con anterioridad por lo que no haré mención a los mismos nuevamente, sólo me limitaré a decir que el inciso a) de los casos de arbitraje obligatorio, comprende los siguientes presupuestos: que se haya calificado de legal la huelga o el paro, y, que transcurran los términos sin que éstos se hayan realizado. Creo que en casos como el presente, el arbitraje se impone por la necesidad de resolver la controversia en el menor tiempo posible, pues las diferencias no pueden permanecer indefinidamente así, sin provocar consecuencias deplorables. Además la abstención de huelga o paro, revela en las partes el ánimo de buscar medios pacíficos de solución.

El inciso b) del numeral 2, del artículo 397 determina que el arbitraje procede obligatoriamente en dos casos; el primero cuando se trate de trabajadores campesinos en tiempo de cosecha, salvo que los frutos se recolecten todo el año o que no se deterioren por falta de recolección, y el otro caso, hace referencia a los trabajadores del transporte, mientras estén de viaje y no haya terminado éste, - con lo que podemos opinar que es bueno que se posibilite a los campesinos al planteamiento de sus problemas en cualquier época del año, independientemente del tiempo de cosechas durante las cuales no se permite la huelga; y también, si bien se justifica que los asalariados del transporte no interrumpen o abandonen las labores sorpresivamente estando de viaje, por motivos obvios, no encuentro razonable que ésta sea causal para ir al arbitraje forzoso, pues calificando el juez legal la huelga y producida ésta, los laborantes del transporte que en tal momento han estado de viaje, siempre han llegado a su destino en la forma y tiempo habituales, es por ello que esta disposición resulta inoperante al someter esta situación al arbitraje forzoso.

Por último, el inciso c) del numeral 2, del mismo artículo, dispone el arbitraje obligatorio, cuando la huelga se califique ilegal, por no apoyarla los dos tercios de trabajadores, pero sí la mayoría absoluta de ellos, o sea la mitad más uno, estimo que es una norma que ha venido en la actualidad a solucionar muchos problemas y que está bien regulado en el Código actual.

Tanto en el arbitraje voluntario como en el forzoso, el juez procederá a integrar el Tribunal correspondiente dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que se somete a su consideración el conflicto (en el supuesto del voluntario), o que resulta legalmente imperativo (en el arbitraje obligatorio), - previo cumplimiento de los requisitos legales del artículo 399 del Código de Trabajo de modo, que si hubiere omisión, se ordenará subsanarla y entonces el término referido se contará desde que se produzca la enmienda.

Resueltos los impedimentos según el artículo 401, el tribunal de arbitraje se declarará competente y dicta sentencia dentro de los quince días siguientes, en este interin, puede el tribunal practicar las diligencias que la permitan obtener los elementos de juicio previstos en el artículo 410 del Código Laboral y que se expusieron al abordar el procedimiento conciliatorio.

Por otro lado el artículo 402 del Código de Trabajo autoriza al órgano arbitral para que dentro del plazo previsto de quince días, pueda realizar todas las diligencias a que alude el mismo, para obtener los elementos conducentes para ilustrar su criterio y dictar una sentencia lo más equitativa posible.

Es innegable que el legislador quiso que el órgano arbitral no encontrara obstáculos insalvables para resolver un conflicto económico, y por ello formuló las normas reguladoras de este procedimiento de tal modo, que a la vez que le fija límites perentorios para fallar, le deja amplitud suficiente para establecer la verdad, ordenando diligencias idóneas conducentes a dicho objeto, y permitiéndole suplir o completar la prueba omitida por las partes, o deficientemente rendida. En todo caso el tribunal debe velar porque las diligencias ordenadas sean cumplidas dentro del mencionado plazo de quince días, ya que dentro del mismo debe proferir el laudo correspondiente.

Los demás artículos del 403 en adelante no merecen mayor comentario, señalando únicamente que el capítulo respectivo sólo admite como medio impugnativo, contra el laudo, la apelación. Sin embargo los tribunales de trabajo han admitido la aclaración y ampliación con base en el inciso a) del artículo 365 del Código de Trabajo lo que resulta acertado, pues conforme a la índole de tal remedio procesal, puede utilizársele en los supuestos legalmente previstos sin desvirtuar el procedimiento arbitral.

Estoy de acuerdo en que los únicos medios de impugnación sean los establecidos en el respectivo Código, sobre todo, tratándose de la sentencia arbitral y auto de justicia de la huelga que produce consecuencias similares que la sentencia; y ambas según el artículo 285 tienen autoridad de cosa juzgada y se fundan en la equidad objetiva del conflicto.

Quisiera por último hacer referencia a los EFECTOS del Laudo Arbitral: MATERIALES: El laudo es ley profesional entre las partes, en este sentido el fallo es fuente de derecho sustantivo según aplicación analógica del artículo 53 párrafo último.

Surge la Cosa Juzgada según el artículo 285 aunque provisional o relativa, pues mientras se esté cumpliendo el laudo no pueden plantearse otros conflictos colectivos sobre la misma materia, salvo que haya expirado la duración fijada en el fallo, todo ello se rige por los artículos 386, 405 y 407 del Código de Trabajo. Crea derechos irrenunciables para los obreros y obligaciones para las partes, pero los derechos patronales si son renunciables lo que se colige de las normas 12, 53, 405 y 407 del ordenamiento jurídico que comento. Surge para el respectivo funcionario o empleado judicial, la obligación de enviar copia de tal sentencia a la Inspección General de Trabajo pudiéndosele imponer, por incumplimiento, una corrección disciplinaria que podría ser una multa según el artículo 270 y 408 del Código de Trabajo. FORMALES: a- Termina el conflicto formalmente ya que en el supuesto de incumplimiento de las obligaciones, la parte cumplidora tiene expedita la vía para hacer valer sus derechos ya mencionados en la forma indicada por las normas 285 y 406 del Código de Trabajo; b- Constituye título ejecutivo si alguna de las partes solicita la ejecución del fallo, conforme a los artículos 406 y 426; c- El respectivo juez de primer grado debe ejecutar la sentencia al recibir el expediente con la ejecutoria, procediendo de oficio para que aquélla no resulte nugatoria; desde tal momento, al menos debe dicho funcionario, adoptar las medidas urgentes que conduzcan a garantizar el pago en su caso, de prestaciones, multas y cualquier otra responsabilidad eventuales, aspecto que debería ser regulado en el capítulo del arbitraje por lo que recordando que sea regulado en el nuevo Código Procesal Laboral; d- La ejecución del fallo, que también es una de sus consecuencias, no admite recurso alguno, excep-

te la rectificación, que doctrinalmente es sólo un remedio si hubiere error de cálculo al practicar la liquidación de acuerdo a los artículos 426 y 427 del Código de Trabajo.

b) Estudio de campo en expedientes judiciales, para determinar la práctica forense en la Negociación Colectiva en Guatemala, que resulto una guía práctica;

Empecé el estudio de campo en el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social, en donde se analizaron procesos del año 1984 a 1988, lográndose establecer, que se asignaron a dicho Tribunal en 1984 seis procesos, no teniendo ninguno de ellos trámite alguno. En la mayoría de ellos se ordenó el cumplimiento de requisitos previos por el Tribunal, habiéndose llegado en dos de ellos, a un arreglo en la vía extrajudicial.

En 1985 se asignaron en definitiva cinco procesos colectivos, de los cuales sólo uno de ellos tuvo trámite, en el sentido de que se mandara a integrar el tribunal de conciliación, siendo el Colectivo: 20-85, seguido por Eduardo R. Moisés y Compañeros en contra de "Cavisa", no pudiéndose integrar el tribunal de conciliación por virtud de excusas presentadas por ambos representantes de las partes. En 1986 se analizaron: Colectivo: 445-86, seguido por Mario Giovanni Vásquez y Compañeros en contra del Comité Nacional Pro-Ciegos y Sordomudos, secretaria notificador 3o., en donde presenta el Comité Ad hoc un pliego de peticiones, con fecha 6/XI/86 al Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, con la misma fecha se dictan las prevenciones y se remitió a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, quien lo asigna en definitiva al Juzgado Tercero de Trabajo, con fecha 17/XI/86, fecha en que es recibido por este Tribunal. Con fecha 24/XI/86 comparece la presidenta de la Institución demandada a interponer excepciones, las que se les dió trámite en la vía incidental por el término de dos días, en resolución de fecha 25/XI/86; el 26/XI/86, recusan al señor Juez; el 27/XI/86, resuelve la recusación el Tribunal, declarándola Sin Lugar y eleva el auto en consulta, a la Honorable Sala de Apolaciones Jurisdiccional, la que resuelve con fecha 7/I/87, confirmando la resolución apelada. Con fecha 12/I/87, por resolución proferida por el Juez Tercero de Trabajo, manda a que se integre

el tribunal de conciliación, nombrándose a los representantes obrero y patronal, y a la parte demandada. Se integra el tribunal de conciliación por resolución de fecha 17/I/87. Se declara competente el tribunal de conciliación en resolución de fecha 20/I/87 y convoca a ambas delegaciones a la primera comparecencia, para el 22/I/87, fecha en que son oídas, por aparte ambas delegaciones. El tribunal omitió las recomendaciones de ley, y señaló una segunda audiencia para el 29/I/87, audiencia en que se emitieron las recomendaciones que fueron aceptadas por la delegación trabajadora no así por la delegación patronal. El 30/I/88, llegaron a un arreglo conciliatorio las delegaciones, consistente en suscribir el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, por lo que se puede concluir que el presente conflicto se resolvió por aceptación de las recomendaciones y suscripción del convenio ante el tribunal de conciliación. Se levantaron las prevenciones el 5/II/88.

Colectivo: 72-86, Notificador 2do., seguido por Delegados del Comité Ad hoc de trabajadores coaligados de la empresa Sanatorio Nuestra Señora del Pilar. Se presentó el Colectivo con fecha 4/III/86, ante el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, quien con la misma fecha dictó las prevenciones de ley, y lo remitió a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia. Con fecha 6/III/86 lo remite al Juzgado Tercero de Trabajo, para que conozca en definitiva. 18/III/86, el Juzgado nombra la delegación patronal y el mismo día señaló audiencia del 20/III/86 para que ambas delegaciones concurren al tribunal para los efectos conciliatorios. El 20/III/86 se manda a integrar el tribunal de conciliación. 2/IV/86 se excusan vocales patronal y obrero. El 15/IV/86 se envía la presente excusa a la Sala Primera de la Corte de Apelaciones. 22/IV/86 resuelve la Sala, no aceptando la excusa del delegado patronal e impone multa. Tampoco acepta la excusa del delegado obrero. 9/V/86 se reciben actuaciones del Juzgado de Trabajo, quien cita a los delegados para discernirlos el cargo. El 19/V/86 se integra el tribunal de conciliación ya habiéndose discernido los cargos a ambos representantes de las partes. El 20/V/86 estando integrado el tribunal de conciliación se declara competente, y cita a las delegaciones para la primera comparecencia a la audiencia del día 22/V/86 llegando las partes a un arreglo en dicha junta conciliatoria y convienen en suscribir el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Colectivo: 300-86. a- Fecha de presentación del conflicto 4/VIII/86, ante el Jugado Tercero de Trabajo y Previsión Social, seguido por Marco Antonio González Flores y Compañeros, en su calidad de Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Ginsa, on contra de la empresa Mercantil Gran Industria de Neumáticos Controamericana, Sociedad Anónima de nombre comercial Ginsa. b- El 4/VIII/86, el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, dicta las prevenciones de ley y remite el expediente a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, quien con fecha 11/VIII/86 remite dicho proceso, al mismo Juzgado Tercero para que conozca en definitiva el presente conflicto. c- El 26/VIII/86, manda el tribunal a que la parte actora acredite haber agotado la vía directa. d- Con fecha 1/XII/86, cumple el Sindicato de Trabajadores con el requisito exigido, en resolución de fecha 26/VIII/86 de haber agotado la vía directa. e- Con fecha 12/I/87, se manda a integrar el tribunal de conciliación llamándose para el efecto, a los representantes obrero y patronal respectivamente, y con la misma fecha, el Tribunal dicta resolución en donde manda a que la empresa Mercantil emplazada, nombre una delegación de tres personas análogas a las de la parte actora. f- Con fecha 14/I/87, se nombra por parte del Tribunal, a los delegados de la parte demandada, con la misma fecha se le discierne el cargo al representante obrero y se recibe excusa del representante patronal, la que es enviada a la Sala Primera de la Corte de Apelaciones para que se pronuncie al respecto. g- Con fecha 6/II/87, resuelve no aceptar la excusa planteada por el representante patronal, como consecuencia, le impone la multa respectiva, recibiendo las actuaciones el Tribunal remitente con fecha 23/IV/87. h- El día 4/V/87 se le discierne el cargo al representante patronal. i- Con fecha 7/V/87 se integra el tribunal de conciliación. j- Con fecha 11/V/87, ya integrado el tribunal de conciliación, se declara competente para conocer del conflicto y convoca a las delegaciones para la primera comparecencia el día 13/V/88, fecha en que se lleva a cabo la audiencia donde el tribunal de conciliación escucha a ambas delegaciones para aclarar algunos puntos del conflicto antes de emitir sus recomendaciones y suspende la audiencia. Señala una nueva audiencia para el 15/V/88, fecha en que el tribunal de conciliación emitió sus recomendaciones, las cuales son aceptadas en la misma audiencia por ambas delegaciones y por lo tanto suscriben convenio ante

el tribunal de conciliación. k- 22/V/88 se levantan las prevenciones y apercibimientos.

En el año de 1987 se hizo un estudio en dieciocho procesos de los cuales sólo -- tres de ellos tuvieron trámite colectivo, una vez planteado el Conflicto Laboral siendo éstos: Colectivo: 12-87, Notificador 2do., seguido por Marco Vinicio Hernández Fabián y Compañeros, en contra de Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala. La parte actora actúa en su calidad de delegados del Comité Ad hoc de Trabajadores de la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala. a- 8/I/87 Dicta el Juez Tercero de Trabajo, prevenciones, y manda expediente a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia. b- 12/I/87 Resuelve la Secretaría enviar expediente para que conozca en definitiva el Juzgado Tercero de Trabajo. c- 23/I/87 Previo continuar el trámite del conflicto manda el tribunal a que la parte actora acredite haber agotado la vía directa. d- 13/II/87 Acredita la parte actora haber agotado la vía directa y manda a que se integre el tribunal de conciliación. Se previene a la parte demandada para que dentro de las veinticuatro horas siguientes nombre una delegación análoga a la del actor tres miembros. e- 17/II/87 Se le discierne el cargo al representante sindical. f 18/II/87 Se le discierne el cargo al representante patronal. g- 18/II/87 Se nombran los tres delegados de la parte patronal. h- 19/II/87 Se integra el tribunal de conciliación. j- 23/II/87 El tribunal de conciliación se declara competente para conocer del conflicto y convoca a las delegaciones de ambas partes para que asistan a la primera audiencia para el día 24/II/87, fecha en que se escuchan a ambas delegaciones y emite, el tribunal de conciliación, sus recomendaciones. Convoca a una segunda audiencia para el 26/II/87, audiencia en donde la delegación patronal acepta las recomendaciones del tribunal de conciliación no así la delegación obrera, por lo que el tribunal conciliatorio de por concluida su intervención. El día 27/II/87 se tiene por planteado ante el tribunal el movimiento de huelga de parte de los delegados del Comité Ad hoc, por lo que el tribunal manda a practicar el recuento correspondiente, oficiándose para el efecto a la Inspección General de Trabajo. Con fecha 16/III/87 los miembros del tribunal de conciliación, en acatamiento del artículo 389 y 390 del Código de Trabajo, proceden a elaborar el informe correspondiente: a- Enumeración

Causas del Conflicto. b- Recomendación del tribunal de Conciliación. c- Manifestación de las delegaciones. d- Cuestiones relativas al arbitraje. 20/III/87. Se pronuncia el tribunal sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, el que fue declarado Sin Lugar por no constituir las dos terceras partes, los — trabajadores que apoyan el movimiento, pues de treinta y dos laborales, dieciséis sí y dieciséis no, los apoyaron, por lo que como consecuencia, no se autorizó el movimiento de huelga. 20/III/87. Conoce en Consulta la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, del auto proferido por el Juez de Trabajo, la que confirma la resolución donde no cabe declarar con lugar la legalidad de la huelga. En virtud de ello el tribunal original recibe expediente — con fecha 26/III/87, fecha en que levanta las prevenciones contenidas en resolución de fecha 8/I/87, pues no había ni opción para acudir al arbitraje obligatorio en virtud de no haber mayoría absoluta de trabajadores que apoyaran el movimiento de huelga o sea mitad más uno.

Colectivo 140-87. Notificador 2do. Seguido por Marco Vinicio Hernández Fabián y — Compañeros, en contra de Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional, la parte actora a través de los delegados de su Comité Ad hoc interponen el conflicto colectivo con fecha 14/IV/87 ante el Juzgado Primero de Trabajo, en la — misma fecha dicta las prevenciones de ley y remite las diligencias a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, y el 23/IV/87 manda que conozca en definitiva el Juzgado Tercero de Trabajo. 18/V/87 dicta el Juzgado, previo a seguir — conociendo del presente conflicto que se acredite por parte del Comité Ad hoc haber agotado la vía directa. 26/X/87 Cumple la entidad demandada con apersonarse. 28/X/87 Se nombra la delegación patronal para que actúe en el período de conciliación. 28/X/87 Se manda integrar el tribunal de conciliación. 3/XI/87 Se le — discierne el cargo al representante patronal. 11/XI/87 Se excusan los representantes de los trabajadores y se integra con el sustituto de nuevo, el tribunal de conciliación. 18/XI/87 Se declara competente el tribunal de conciliación. — 19/XI/87 Primera audiencia de conciliación, emite recomendaciones y da por concluida su intervención definitivamente el tribunal, pues hay negativa de ambas partes para aceptar recomendaciones. 23/XI/87 Solicita el Comité Ad hoc de trabajadores, que el tribunal se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movi—

miento de huelga. Por lo que el tribunal manda que se practique el recuento correspondiente en la misma fecha. 23/XI/87 El tribunal de conciliación rinde informe con el objeto de cumplir con lo que establece el artículo 389 y 390 del Código de Trabajo. 20/II/88 Solicitan los trabajadores que se practique el recuento ya que hasta la fecha no se ha practicado el mismo. 15/III/88 Resuelve el tribunal sobre la solicitud de legalidad de la huelga, declarándola sin lugar por no constituir los trabajadores las dos terceras partes de las personas que trabajan en la entidad. Resolución que se elevó en consulta a la Honorable Sala Primera de la Corte de Apelaciones la que se conforma con fecha 22/III/88. --- 28/III/88 Recibe de vuelta el expediente el Juzgado Tercero de Trabajo, en donde se termina el procedimiento.

Colectivo: 262-87. Seguido por Empresa Fábrica Lunafil, Sociedad Anónima, y Sindicato de Trabajadores Juan José Celis de León y Compañeros. 22/VII/87 se presentó Colectivo, ante el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social. 22/VII/87 Dicta el mismo Tribunal, las prevenciones de ley y eleva a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia para que asigne al tribunal que conocerá en definitiva del Conflicto. Quien con fecha 24/VII/87, designa el mismo Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social. 31/VII/87 Juzgado, pone como previo que el Sindicato de Trabajadores, acredite haber agotado la vía directa, expresando los puntos en los que existe conformidad y en los que no hay. 5/VIII/87 Cumple la parte actora don dicho requisito. 10/VIII/87 Señaló el Tribunal audiencia con fines estrictamente conciliatorios entre las partes para el 17/VIII/87. El 17/VIII/87 Comparecen a dicha audiencia los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Lunafil, y por la otra, el señor Augusto Leonel Barrios Mina, Gerente General de la entidad Lunafil, Sociedad Anónima, para resolver extra-proceso y por la vía conciliatoria los problemas laborales, entre ambas partes, donde plantean ambas partes sus puntos de vista y en donde con el fin de llegar a un arreglo se señala una segunda audiencia para el 19/VIII/87. El 19/VIII/87, Se celebró la segunda audiencia extra-proceso en donde no se llegó a ningún arreglo pero se estimó que, había que señalar nueva audiencia para el 21/VIII/87. 21/VIII/87 Se celebra la tercera audiencia extra-proceso, la que fracasa por la no aceptación, de las partes en conflicto, sobre los puntos requeridos por ambas

sin encontrarse una solución viable a sus problemas. 27/VIII/87 Se integra el tribunal de conciliación, nombrándose miembros. 28/VIII/87 Se nombra la delegación patronal. 31/VIII/87 Se le discierne el cargo al representante patronal. - 1/IX/87 Se le discierne el cargo al representante de los trabajadores, quien no lo acepta; se envía el expediente a la Sala Jurisdiccional con el objeto de que conozcan de la misma. 8/IX/87 La Sa-la resuelve la excusa presentada por la representante trabajadora, y manda a que el Juez vuelva a integrar el tribunal de conciliación de acuerdo a lo establecido en la ley. 16/IX/87 Se discierne el cargo al nuevo representante obrero nombrado, quien acepta el cargo, y en vista de lo anterior queda integrado el tribunal de conciliación con fecha 17/IX/87. - 21/IX/87 Se declara competente el tribunal de conciliación. 22/IX/87 Se celebra la primera audiencia de conciliación, en donde en virtud de las manifestaciones hechas por ambas delegaciones obrero y patronal de no querer llegar a un arreglo el tribunal dá por concluída definitivamente su intervención. 25/IX/87 Rinde su informe el tribunal de conciliación. 25/IX/87 El Tribunal dá por concluído el trámite del conflicto, levantando las prevenciones y apercibimientos.

Colectivo: 362-87. Seguido por Carlos Marroquín López y Compañeros, en su calidad de miembros del Comité Ad hoc de Trabajadores Coaligados de la Empresa Universal de Negocios, Sociedad Anónima, en contra de la Empresa Universal de Negocios, Sociedad Anónima, ante el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, - con fecha 9/X/87. El 9/X/87 El Juzgado la admite para su trámite y dicta las prevenciones de ley. 13/X/87 Se designa al Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social, para que conozca definitiva el conflicto. 16/X/87 Se nombra delegación patronal para la integración del tribunal de conciliación. 22/X/87 Se manda a integrar el tribunal de conciliación. 26/X/87 Se le discierne el cargo al representante de los Trabajadores. 28/X/87 Se sustituye el nombramiento del vocal patronal. 30/X/87 Se sustituye nuevamente al vocal patronal nombrando otro. 4/XI/87 Se acepta nuevamente la excusa del vocal patronal y se nombra a otro en su sustitución. 11/XI/87 En virtud de nueva excusa del vocal patronal, la que no es aceptada por el tribunal, se envía el juicio a la Honorable Sala Primera de la Corte de Apelaciones. Con fecha 18/XI/87 La Sala no acepta, la excusa y le impone una multa al vocal patronal. 11/I/88 Se le certifica lo conducente al vocal -

patronal a un tribunal del Orden Penal por no hacer efectiva la multa impuesta por la Sala Jurisdiccional, dentro del término establecido. 4/II/88 Se lo discierne el cargo a dicho vocal, el que no aceptó y en sustitución nombra a otro, al cual se le discierne el cargo con fecha 5/II/88. El 5/II/88 Se manda integrar el tribunal de conciliación. 9/II/88 Se declara competente para conocer del conflicto el tribunal de conciliación. 11/II/88 Se celebra la primera audiencia conciliatoria, donde la parte actora manifiesta que acepta las propuestas hechas por la parte demandada y que someterán las mismas a la Asamblea, por haberseles otorgado poderes Ad-referendum. 18/II/88 Se escuchan nuevamente por el tribunal de conciliación a ambas delegaciones en donde el tribunal de conciliación, después de escucharlos emite las recomendaciones, las cuales sólo fueron aceptadas por la delegación patronal no así por la parte trabajadora. 22/II/88 Se plantea la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, por parte de los delegados del Comité Ad hoc de la Entidad Universal de Negocios, Sociedad Anónima. 2/III/88 Emite informe el tribunal de conciliación. 3/III/88 Se practica el recuento correspondiente. 15/III/88 El tribunal se pronuncia en auto sobre la legalidad de la huelga en virtud de haber fracasado las pláticas conciliatorias, la que se declaró Sin Lugar por ser los trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, setenta y uno y los que no están de acuerdo cincuenta y cinco, y así no constituir las dos terceras partes de las personas que trabajan en la Entidad. 23/III/88 Se examina en consulta por la Sala Jurisdiccional, el auto proferido por el Juzgado Tercero de Trabajo, confirmándolo. 27/IV/88 Dicta resolución el tribunal con el objeto de acudir al Arbitraje Obligatorio en el presente colectivo, convocando a las partes a la audiencia del día 3/V/88 para que manifiesten motivos de su divergencia, los puntos sobre los cuáles están de acuerdo, y designación de tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representar los. 3/V/88 Se celebra la audiencia lográndose establecer los puntos antes referidos. 5/V/88 Se nombran a los representantes de los trabajadores coaligados de la Entidad Universal de Negocios, Sociedad Anónima y de la Empresa Universal de Negocios Sociedad Anónima y se procede a que se integre el tribunal de arbitraje. 10/V/88 Se le discierne el cargo al representante de los trabajadores. 27/V/88 Se excusa el representante patronal, excusa que se eleva para que la conozca

en consulta la Honorable Sala Jurisdiccional, y quien no la acepta, le impone multa. 9/VI/88 Se le disciorna el cargo al representante patronal el que no la acopia y se nombra a otra persona en su sustitución la que el día 13/VI/88 acepta el cargo en el discernimiento respectivo. 13/VI/88 Se integra el tribunal de arbitraje. 15/VI/88 Se declara competente el tribunal de arbitraje para conocer en el presente conflicto colectivo de carácter económico-social, para lo cual se señaló la audiencia del 16/VI/88 con el objeto de oír a ambas delegaciones, en los puntos que tuvieren discordia. 16/VI/88 Se celebró la audiencia de arbitraje en donde el tribunal interrogó personalmente a los patronos y trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgó conveniente. 20/VI/88 El tribunal de arbitraje dicta resolución, previo a dictar la sentencia arbitral, en el sentido de que se recabe el dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Universidad de San Carlos de Guatemala, fijando para el efecto el improrrogable término de diez días. Se dictó sentencia arbitral, la cual fue apelada. Se dictó sentencia de segundo grado, se interpuso recurso de aclaración y ampliación, que fue denegado, bajó al Juzgado, se solicitó levantamiento de prevenciones.

En lo que va del año 1988, se analizaron los colectivos asignados en definitiva al Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social, los que se encuentran aún cumpliendo requisitos de trámite por el momento.

Juzgado Primero de Trabajo, (trabajo de campo), años 1984 a 1988:

Se asignaron en definitiva a dicho Juzgado por parte de la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, la cantidad de treinta y cinco procesos colectivos de los cuales, el escaso número de diecisiete, tuvieron trámite siendo éstos los siguientes: Colectivo: 130-86 Que se encuentra cumpliendo previo actualmente. -- Colectivos: 192-86 y 376-86 fueron rechazados por el tribunal en virtud de ser contra Instituciones de Carácter Público, y no haber entrado en vigencia el Decreto, que permite la Libre Sindicalización de los Trabajadores del Estado. Colectivo: 214-86 Actualmente Desistido. Colectivo: 228-87 Promovido por Juan Fidel Pacheco Coc y Compañeros, en contra de la Dirección General de Migración. -- Fecha de presentación de la demanda: 8/VI/87, y también se dictan prevenciones.

10/VI/87 La Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, designa el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, para que conozca en definitiva del conflicto.

11/VI/87 Solicita la parte demandada enmienda de la resolución que admitió para su trámite el conflicto colectivo. 12/VI/87 Resuelve tribunal rechazando la enmienda solicitada. 12/VI/87 Resuelve tribunal solicitando a la parte actora que acredite haber agotado la vía directa. 17/VI/87 Apela parte demandada la resolución que rechaza la enmienda. Siendo el estado del proceso actualmente. Colectivo: 42-87 Matilde Obrerón Ortiz de la Roca y Compañeros, contra Empresa Hospital Latinoamericano, Sociedad Anónima. Fecha de presentación del conflicto: 3/II/87. Se dictan prevenciones el día 3/II/87. Se asigna al Juzgado Primero de Trabajo, para que conozca en definitiva el día 6/II/87. 29/VI/87 Se nombran a vocales obrero y patronal para que integren el tribunal de conciliación, mandando a que se les disciernan los cargos. 13/VII/87 Se excusa vocal patronal. 6/VIII/87 Se excusa vocal obrero. 7/VIII/87 Nuevos vocales son nombrados por el tribunal. 26/VIII/87 Se levanta un acta en el tribunal, por parte de la delegación obrera y el representante de la empleadora, solicitando que por virtud de estar en pláticas conciliatorias extrajudicialmente, se suspenda el trámite del conflicto colectivo por un mes. 27/VIII/87 Se disciernen los cargos, representantes trabajadores. 2/IX/87 Se discierne el cargo representante patronal. Colectivo: 200-87 - Promovido por Ricardo Quiñónes Lara y Compañeros, calidad Comité Ad-hoc, contra las empresas Asesoría Técnica en Fabricación, Sociedad Anónima, Técnica en Servicios, Sociedad Anónima y Acumuladores Víctor, Sociedad Anónima. Fecha de presentación del conflicto, 19/V/87 y se dictan prevenciones. Designa Secretaría de la Corte, Tribunal que conocerá en definitiva: 22/V/87. 26/V/87 Designa el Tribunal los vocales de ambas partes para integrar el tribunal de conciliación. 27/V/87 Se discierne el cargo vocal obrero. 8/VI/87 Se discierne el cargo vocal patronal. 11/VI/87 Se manda integrar tribunal de conciliación. 15/VI/87 Se celebra la primera audiencia de conciliación, en donde el tribunal conciliador emite recomendaciones. 17/VI/87 Se celebra la segunda audiencia de conciliación, en la cual el tribunal, conciliador da por concluida su intervención. 18/VI/87 Solicita la parte actora al tribunal, que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga. 19/VI/87 Tribunal resuelve que previamente pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, se practique el recuen-

to respectivo de trabajadores. 25/VI/87 Se practica recuento por parte de la -- Inspección General de Trabajo. 7/VII/87 Resuelve tribunal declarando Sin Lugar la legalidad del movimiento de huelga, por virtud de no constituir las dos terceras partes del número de votantes, los trabajadores que laboran en la empresa y manda a que acudan al arbitraje obligatorio, en atención a que el número de trabajadores que apoyan el conflicto, constituye mayoría absoluta. 20/VII/87 Resuelve la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones, revocar la resolución que declaró Sin Lugar la legalidad del movimiento de huelga y manda que se practique nuevo recuento, tomando como base el libro de salarios de la Empresa demandada. 27/VIII/87 Se practica el recuento por parte de la Inspección. 10/IX/87 Resuelve tribunal declarar nuevamente Sin Lugar la legalidad del movimiento de huelga, por no constituir las dos terceras partes los trabajadores que la apoyan y ya no recomienda ir al arbitraje obligatorio por no haber mayoría absoluta. 2/X/87 Conoce la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo confirmando el auto. 14/X/87 Levanta prevenciones, el Juez de Primer Grado.

Colectivo: 105-87 Promovido por Pedro Beltrán Catalán y Compañeros, Comité Ad hoc en contra de la empresa "Richardson Vicks Intermecias Inc". Fecha de presentación del conflicto: 10/III/87. Fecha en que se dictaron prevenciones: 10/III/87. . 12/III/87 Designa el Juzgado que conocerá en definitiva la Secretaría de la Corte. 13/III/87 Se nombra y designa por parte del Tribunal, los vocales que integrarán el tribunal de conciliación. 16/III/87 Se le discierne el cargo al vocal obrero. 26/III/87 Se excusa el vocal patronal, por lo que en su sustitución se nombra a otra persona. 5/V/87 Se le discierne el cargo al vocal patronal. -- 6/V/87 El tribunal de conciliación se declara competente para conocer del conflicto. 7/V/87 Se celebra la primera audiencia conciliatoria entre las partes y solicitan al tribunal que se suspenda la audiencia por virtud de pláticas extrajudiciales. 3/VI/87 Se presenta desistimiento por la parte actora. 5/VI/87 Se levanta las prevenciones por parte del Tribunal.

Colectivo: 235-87 Promovido por Miguel Angel Guerra Ochoa y Compañeros, Comité Ad hoc en contra de empresa "Aluminios Industriales, Sociedad Anónima". "ALINSA". 18/VI/87 Se presentó el conflicto y se dictaron prevenciones. 22/VI/87 La Secretaría de la Corte, designa al Juzgado Primero de Trabajo, para que conozca en --

definitiva del presente conflicto. 23/VI/87 Resuelve tribunal, que la parte --
actora previo a continuar con el trámite del conflicto acredite haber agotado -
la vía directa. 22/VII/87 Presenta Desistimiento la parte Actora.

Colectivo: 79-86 Promovido por Miguel Angel Guerra Ochoa y Compañeros, Comité -
Ad hoc contra Aluminios Industriales, Sociedad Anónima. 19/III/86 Presentan Con-
flicto y dictan prevenciones. 24/III/86 Designa la Corte el Juzgado, que conoce-
rá en definitiva del presente conflicto. 25/III/86 Resuelve Tribunal solicitar a
la parte actora que previamente a continuar con el trámite del conflicto, señale
las facultades conferidas a sus delegados. 26/V/86 Se plantea una cuestión previa
de derecho por parte de la Empresa demandada, por virtud de la cual ésta solici-
ta al Tribunal que por estar celebrado un Pacto Colectivo de Condiciones de Tra-
bajo, el cual se encuentra vigente, con el respectivo Sindicato, y en virtud de
ello no hay cuestión susceptible de seguirse ni por huelga ni por colectivo ju-
rídico, situación por la cual el tribunal, con fecha 27/V/86 resuelve, después -
de que se tramita el incidente respectivo, declarar con lugar la CUESTION DE DE-
RECHO, e improcedente como consecuencia la sustanciación del conflicto colectivo,
por lo que manda a que se levanten las prevenciones decretadas en un principio,
legitimando para denunciar el Pacto Colectivo sólo al sindicato de trabajadores.
24/VII/86 Conoce de tal resolución la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones, -
quien confirma la resolución apelada.

Colectivo: 349-87, Not. lro. Promovido por Mauro Reyes Alvarez y Compañeros, en
contra de empresa Transformadora Industrial Pittsburgh Desmaines y Compañía, So-
ciedad Anónima (TIPIC, S.A.), parte actora en su calidad de Delegados del Sindi-
cato. Fecha presentaron el conflicto: 12/VIII/87 y dictan prevenciones. Fecha -
de designación del conflicto en definitiva por la Secretaría Corte 17/VIII/87,
misma en que se dicta previo por el Juzgado Primero de Trabajo en el sentido de
que deberán acreditar los actores haber agotado la vía directa. 15/II/88 Cumple
parte actora con el previo, y se manda a integrar el tribunal de conciliación.
16/II/88 Disciernen el cargo al vocal operario. 19/II/88 se tiene por nombrada
la delegación patronal. 24/II/88 Nombra tribunal en resolución nuevo vocal patro-
nal. 1/III/88 Se acepta excusa vocal patronal nombrando a otro en sustitución.
Se presentan excusas vocales patronales: 14/III/88, 23/III/88, 26/IV/88, 5/V/88
y 2/VI/88 Fecha en que disciernen el cargo al vocal patronal. 6/VI/88 Integran

el tribunal de conciliación, declarándose competente. 7/VI/88 Se celebra primera audiencia de conciliación. 15/VI/88 Segunda audiencia de conciliación, en la cual ambas delegaciones manifiestan estar llegando a un acuerdo directo extrajudicialmente, por lo que solicitan al Tribunal se les otorgue un tiempo prudencial para discutir el Pacto Colectivo en la vía directa, por lo que se suspende la audiencia y se señala una nueva para el día 20/VI/88, en la que dicta sus recomendaciones el Tribunal de conciliación, las que son aceptadas por ambas delegaciones, y suscriben convenio dentro del proceso. 12/VII/88 Solicita la parte actora se dé por concluido el conflicto y se levanten prevenciones.

Colectivo: 53-85. Planteado por el Sindicato de Empleados Particulares de la República "SEP", Julio Víctor Solís Cabrera, Adolfo de Jesús Palomo Rojas y Dinora Gosseth Pérez Valdéz, en contra del Banco de Occidente, Sociedad Anónima. Fecha de presentación del conflicto y se dictan prevenciones 20/II/85. Fecha asigna la Secretaría Corte en definitiva 25/II/85. 26/II/85 Resuelve Juzgado Primero de Trabajo, previo darle trámite que aclare: a- Actor haber agotado la vía directa. b- Acompañar copias Pacto Colectivo denunciado. c- Dirección de cada uno de los establecimientos donde surgió el conflicto. 15/VII/85 Acompaña la parte actora resolución aprobatoria, donde ya se aprobó el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado por ambas partes, en la Inspección General de Trabajo por lo que se solicita al Tribunal de por concluido el conflicto y se levanten las prevenciones.

Colectivo: 348-84. Promovido por María Hortencia del Cid López de Aguilar, Santos Guerra -único apellido- y Bertalina Sales Espinoza, Comité Ad hoc, contra empresa Individual de Carnes "ASTORIA". Fecha de presentación del conflicto: 1/X/84 y dictan prevenciones. Designa la Corte el tribunal que conocerá del Conflicto - en forma definitiva: 10/X/84. El 11/X/84 Dicta previo Juzgado en el sentido que aclare la parte actora, los trabajadores que apoyan el conflicto. 16/X/84 Solicita la parte demandada la acumulación del colectivo 349-84. 23/X/84 Solicita parte demandada, se le fije término a la parte actora, para que cumpla con el previo decretado en resolución de fecha 11/X/84, bajo apercibimiento de que de no ser así se levantarán prevenciones. 25/X/84 Se manda a integrar el tribunal de conciliación y designan los vocales respectivos. 30/X/84 Designa delegación la -

parte patronal. 19/XI/84 Se excusa vocal patronal. 26/XI/84 Disciernen el cargo vocal patronal. 26/XI/84 Disciernen en cargo vocal opearario. 29/XI/84 Solicitan ambas partes al tribunal de conciliación suspenda la integración del mismo hasta el 15/I/85, con el objeto de negociar en la vía directa, Pacto Colectivo, por lo que el tribunal resuelve otorgar a las partes el término de treinta días, para que negocien. 18/II/85 Resuelve- el Tribunal que se presente por ambas partes, la comprobación de los puntos convenidos y los que no hubo acuerdo, con el objeto de poder seguir con el trámite del Conflicto Colectivo. 18/IV/85 Presenta desistimiento la parte actora, y se levantan prevenciones en ambos colectivos.

Colectivo: 253-84 Promovido por Pedro Ramiro Carballo Zúñiga y Compañeros, en su calidad de Delegados del Comité Ad hoc, en contra de la Empresa Industria Viníco la Guatemalteca, Sociedad Anónima, (BODEGAS SAARA). Presentan conflicto 2/VIII/84 y dictan prevenciones. Secretaría Corte lo asigna en definitiva 7/VIII/84. El 9/VIII/84 Juzgado resuelve que previo a continuar con el trámite del conflicto, el actor indique el número de trabajadores, que apoyan el conflicto. 2/X/84 Se manda a integrar el tribunal de conciliación. 16/X/84 Sustituyen el nombramiento de ambos vocales para integrar el tribunal de conciliación por excusa presentada por los anteriores. 25/X/84 Disciernen el cargo al vocal de los trabajadores. Se excusó el vocal patronal por diecisiete veces, hasta el día 17/X/86 que al último nombrado se le discernió el cargo. 23/X/86 Se integra el tribunal de conciliación. 27/X/86 Primera audiencia de conciliación en donde omite recomendaciones - el tribunal, las que son aceptadas por los actores. 27/X/86 Dicta resolución el tribunal de conciliación, dando por concluida su intervención. 29/X/86 Solicita parte actora, que se pronuncie el tribunal sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga. 29/X/86 El tribunal resuelve que previo a pronunciarse, se practique el recuento de conformidad con el libro de salarios de la Empresa demandada. 7/XI/86 Practica recuento la Inspección General de Trabajo. 16/I/87 Resuelve el tribunal, que NO HA LUGAR A DECLARAR CON LUGAR LA LEGALIDAD DEL MOVIMIENTO DE HUELGA, por no constutuir los trabajadores que apoyan el movimiento - las dos terceras partes. 2/II/87 Confirma dicha resolución la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones. 16/III/87 Levanta prevenciones el tribunal de primer grado.

Colectivo: 326-85 Promovido por Uvidio Aquiljay Estrada, Mario Romeo de León Mon-

zón, y Jorge Luis Del Cid Alvisúroz, Coalición en contra de la Empresa "Bienes y Hoteles, Sociedad Anónima" "Hotel Guatemala Fiesta". Fecha de planteamiento de conflicto: 16/X/85 y dictan prevenciones. Asigna la Secretaría Corte, definitiva al Juzgado Primero de Trabajo 17/X/85. El 21/X/85 Se manda a integrar el tribunal de conciliación. 19/V/86 Se excusa el vocal patronal. 22/V/86 Se excusa vocal obrero. 19/IX/86 Se disciernen cargos vocales patronal y obrero. 22/IX/86 Se tiene por nombrada delegación patronal. 22/IX/86 Se integra el tribunal de conciliación. 23/IX/86 Primera audiencia de conciliación, tribunal emite recomendaciones, las que ambas delegaciones aceptan por lo que convienen en someter el asunto a la decisión de un tribunal de arbitraje potestativo. 1/X/86 Solicita parte actora el arbitraje potestativo, por lo que se le previene a la parte demandada, que dentro del término de cinco días nombre una delegación análoga. -- 25/X/86 Tribunal resuelve teniendo por agotado el procedimiento de conciliación, dando por concluida su intervención. 30/X/86 Se manda a integrar el tribunal de arbitraje potestativo, haciendo los nombramientos de los vocales patronal y obrero. 7/I/87 Sustituyen vocales nombrados y nombran nuevos. 6/III/87 Disciernen el cargo al vocal patronal. 10/III/87 Disciernen el cargo vocal obrero, ambos para integrar el tribunal de arbitraje potestativo. 12/III/87 Se integra el tribunal de arbitraje potestativo. 16/III/87 Primera audiencia de arbitraje, que se suspende por estar llegando las partes a un arreglo conciliatorio en la vía directa y piden suspensión de la audiencia por dos o tres días. 23/III/87 Segunda audiencia de arbitraje, en la que las partes manifiestan que han llegado a un principio de acuerdo conciliatorio por lo que solicitan la suspensión de la audiencia nuevamente. 26/III/87 Presentan, ambas delegaciones, el convenio al cual han arribado y solicitan al tribunal se le de la aprobación correspondiente. -- 27/III/87 Resuelve el tribunal de arbitraje aprobar el Convenio, a que han llegado las partes, dando por concluida su intervención, manda a levantar las prevenciones.

Colectivo: 138-86. Planteado por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Polindustrias Limitada, en contra "Plindustrias Limitada". Fecha presentación del conflicto: 16/IV/86 y dictan prevenciones. Fecha designó en definitiva Secretaría Corte 18/IV/86. Designan vocales y mandan a integrar el tribunal de concilia

ción: 22/IV/86. Disciernen cargo representante obrero: 24/IV/86. Se tienen por nombrados los delegados propuestos parte demandada: 25/IV/86. Se otorga término de treinta días a las partes, para que discutan el proyecto de Pacto en la vía directa: 25/IV/86. Se excusa vocal patronal: 26/IV/86. El 19/IX/86 Dicta resolución el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aprobando el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, a que arribaron las partes y la parte actora solicita se de por terminado el Conflicto Colectivo. 22/IX/86 Se levantan prevenciones.

Colectivo: 373-86. Promovido por El Comité Ad hoc de Trabajadores de las empresas denominadas "Asesoría Técnica de Fabricación, Sociedad Anónima," "Técnicas en Servicios, Sociedad Anónima", y "Acumuladores Víctor, Sociedad Anónima", en contra de dichas empleadoras. Se planteó conflicto y dictan prevenciones: ---- 24/XI/86. Designa en definitiva la Corte: 27/XI/86. El 28/XI/86 Resuelve previo el tribunal en el sentido que el actor cumpla con consignar, sus generales de conformidad con la ley y el número de trabajadores que apoyan el movimiento, y se expliquen las facultades conferidas a los delgados para firmar cualquier acuerdo en definitiva o Ad referendum. 1/IV/87 Se manda a integrar el tribunal de conciliación. 3/IV/87 Se discierne el cargo vocal operario. 3/IV/87 Se discierne el cargo vocal patronal. 6/IV/87 Se integra el tribunal de conciliación. 6/IV/87 Se tiene por designada la delegación patronal. 8/IV/87 Primera audiencia de conciliación, las partes no aceptan recomendaciones. 9/IV/87 Da por concluida su intervención el tribunal de conciliación. 10/IV/87 Solicita la parte actora que el tribunal se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, por lo que se manda a que se practique el recuento de ley y se comisiona a la Inspección General de Trabajo. 22/IV/87 Se practica el recuento. 30/IV/87 Tribunal resuelve sin lugar la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga. - 11/V/87 Sala Segunda de la ^Corte de Apelaciones, resuelve confirmando la resolución elevada a Consulta. 19/V/87 Se levantan prevenciones.

Colectivo: 492-87. Promovido por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social contra I.G.S.S. Fecha de presentación del conflicto y prevenciones: 14/VII/87. Corte designa definitiva: 15/VII/87, Juzgado Primero de Trabajo, quien requiere previamente acredite actor haber agotado la vía di

recta para continuar con el conflicto. 5/VI/87 Cumple previo el sindicato y se manda a integrar el tribunal de conciliación. 8/X/87 Se discierne el cargo al -vocal operario. 9/X/87 Se discierne el cargo vocal patronal. 12/X/87 Se integra el Tribunal de Conciliación. 13/X/87 Primera audiencia de conciliación. 19/X/87 Segunda audiencia de conciliación, el tribunal emite recomendaciones, las cuales únicamente son aceptadas por la delegación patronal. 19/X/87 Solicita el Sindicato al tribunal se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga. 21/X/87 Resuelve el tribunal se practique el recuento de trabajadores, -comisionando para el efecto a la Inspección General de Trabajo. 22/X/87 Recusa -la parte actora, al señor Juez. 23/X/87 Resuelve el tribunal la recusación, de-clarándola Sin Lugar, se ordena la remisión de los autos a la Sala de Apelacio-nes, y se excusa el señor Juez de seguir conociendo, del conflicto. 27/X/87 E-levan actuaciones a la Honorable Sala Segunda de Trabajo. 2/XI/87 Resuelve Sala Segunda de la Corte de Apelaciones, Sin Lugar la recusación, planteada y con -Lugar la excusa que hace valer el Juez Primer grado para dejar de conocer del -conflicto, designando al Juez Segundo de Trabajo, para continuar con el trámite del mismo. 5/XI/87 Recibe actuaciones Juzgado Segundo de Trabajo. 22/I/88 Solici-ta parte patronal, que por virtud del Convenio Extrajudicial a que han arribado las partes, por virtud de aprobación del Pacto Colectivo por el Ministerio de -Trabajo y Previsión Social, se levanten prevenciones. 28/III/88 Se levantan Pre-vencciones.

Juzgado Segundo de Trabajo (trabajo de campo), años 1,984 a 1988:

Se asignaron en definitiva a dicho Juzgado, por parte de la Secretaría de la Cor-te Suprema de Justicia, la cantidad de cincuenta y cuatro procesos colectivos, de los cuales el escaso número de seis tuvieron trámite, siendo éstos los siguien-tes: Colectivo: 214-84. Promovido: Edwina Patricia Zavala de Castillo, Mirian Hay-dee Valenzuela de Vásquez y Olga Elia López García, contra Hospital CENTRO MEDICO. Fecha de presentación del Colectivo: 27/VI/84 y se dictaron prevenciones. El --- 6/VI/84 la Corte lo asigna en definitiva al Juzgado Segundo de Trabajo. El 4/VII/84 el Juzgado P-rimero resolvió una ampliación. El 10/VII/84, El Juzgado dicta previo a resolver que las partes acompañen las copias de ley, para notificar a las tres empresas que se emplazan "EMPRESA HOSPITALARIA CENTRO MEDICO, SOCIEDAD ANONIMA",

"SERVICIOS DE LABORATORIO, SOCIEDAD ANONIMA" y "RADIOLOGIA CLINICA, SOCIEDAD ANONIMA". El 23/VIII/84 el Juzgado, dicta otro previo a resolver, que el Comité aclarare a qué empresa emplazó si a "CENTRO MEDICO, SOCIEDAD ANONIMA" ó EMPRESA HOSPITALARIA CENTRO MEDICO SOCIEDAD ANONIMA". El 19/IX/84 el Juzgado dicta resolución donde hace saber a las partes que conoce del conflicto colectivo, en contra de "CENTRO MEDICO, SOCIEDAD ANONIMA", "SERVICIOS DE LABORATORIO, SOCIEDAD ANONIMA" y "RADIOLOGIA CLINICA, SOCIEDAD ANONIMA". El 28/IX/84 se manda a integrar el tribunal de conciliación. 4/X/84. Tribunal resuelve nombrar nuevos representantes en sustitución anteriores. 10/X/84 Excusa vocal patronal. 11/X/84 Actor solicita de-
je Juzgado suspenso colectivo, para negociar vía directa. 5/XII/84 Actor desiste y se levantan prevenciones.

Colectivo: 152-86. Promovido por Vigberto Torres Santos, Juan Manuel Ramírez Castillo y Mynor Escobar Santos, en contra de "TELE ONCE, SOCIEDAD ANONIMA". Fecha de presentación 17/IV/86 y se dictaron las prevenciones. 22/IV/86 La Secretaría de la Corte, lo envió en definitiva al Juzgado Segundo de Trabajo. 28/IV/86 Tribunal dicta previo, solicitando a la parte actora que indique: a- El número de trabajadores que apoyan el movimiento. b- Haber dado aviso a la Inspección General de Trabajo de la formación del grupo coaligado. c- Haber agotado la vía directa. 16/V/86. Cumple el grupo coaligado con previo. 26/V/86 Se manda a que se integre el tribunal de conciliación. 27/V/86 El tribunal resuelve, el memorial presentado por el representante legal de la Empresa demandada, por medio del cual propone la delegación patronal que actuará en el presente conflicto. 3/VI/86 Se le discierne el cargo al representante obrero. 4/VI/86 Se le discierne el cargo al representante patronal.- 12/VI/86 Primera audiencia de conciliación y el tribunal emite sus recomendaciones, las cuales no fueron aceptadas por la delegación obrera, por lo que fueron preguntados si desean someter su disputa al arbitraje a lo que la delegación obrera responde que nó. La parte patronal manifiesta su deseo de ir al arbitraje. Concluyendo su intervención el tribunal de conciliación. --- 13/VI/86 Solicita la parte actora, que el tribunal se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga. 16/VI/86 Resuelve el tribunal dando audiencia, a la Inspección General de Trabajo, para que practique el recuento. - 1/VII/86 Resuelve el tribunal declarando Sin Lugar la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga, auto que es enviado en consulta a la Sala- Segunda de

la Corte de Apelaciones, quien por resolución de fecha 13/VII/86, confirma el auto consultado.

Colectivo: 174-87. Promovido por Jorge Alejandro Rodas Calderón, Ernesto Blanco Carrera y Hesler Arturo Morales Mérida, contra la entidad "LIGA NACIONAL CONTRA EL CANCER". Se presentó colectivo: 27/IV/87 y se dictaron las prevenciones. El 29/IV/87 la Secretaría de la Corte, lo remitió para que conociera en definitiva el Juzgado Segundo de Trabajo. El 4/V/87 el Juzgado, resolvió previo a integrar el tribunal de conciliación, que el Comité Ad hoc indique si ha agotado la vía conciliatoria extrajudicial. El 7/V/87 el Comité Ad hoc amplía el pliego de peticiones, cumpliendo previo. El 12/VI/87 se manda a integrar el tribunal de conciliación. 26/VI/87 Se excusa representante patronal. 26/VI/87 Se sustituye nombramiento representante trabajadores. El 8/VII/87 se excusa nuevamente representante operario. El 17/VII/87 el Comité Ad hoc desiste y se levantan prevenciones.

Colectivo: 442-87 Seguido por José Luis Rizzo García y Compañeros, Comité Ad hoc, contra el "INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACION" -INDE-. Fecha presentación conflicto: 6/X/87 y dictaron prevenciones, Juzgado Segundo de Trabajo. 8/X/87 Corte designa al Juzgado Segundo de Trabajo para conocer en definitiva del presente colectivo. 8/X/87 Juzgado dicta previo a integrar el tribunal de conciliación, se acredite haber agotado vía directa. 9/X/87 Rechazan de parte de la Empresa demandada un recurso de nulidad interpuesto. 19/X/87 Rechazan recurso de nulidad planteado por demandada. 30/X/87 Rechazan recurso de revocatoria planteado por demandada. 12/XI/87 Se admite para su trámite recurso de apelación en contra de la resolución que no le dió trámite a la nulidad planteada. 12/XI/87 Se acumulan al presente conflicto los colectivos: 456 y 474-87 y se suspende el trámite del colectivo hasta que los procesos acumulados se encuentren en el mismo estado del colectivo principal. 21/XI/88 En virtud que el conflicto colectivo tiene tres comités Ad hoc como partes actoras, se deberá designar un solo Comité Ad hoc a efecto de que ostente la representatividad de todos los trabajadores de la entidad emplazada, para los efectos de poder integrar el tribunal de conciliación. 23/X/87 y -- 14/~~X/87~~ fueron planteados otros dos conflictos colectivos, uno ante el Juzgado Tercero de Trabajo y otro ante el Juzgado Primero de Trabajo. Siendo el estado en que se encuentra el presente proceso. 4/VII/88, no se ha integrado el tribunal de conciliación.

Colectivo: 157-87. Promovido por Juan Luis Velásquez Carrera, Adolfo Lacs Palomo y Angel Francisco Osorio Arriola, en su calidad de miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Banco de Guatemala, en contra del Banco de Guatemala. Fecha presentación del conflicto colectivo: 10/VI/87, misma en que se dictaron prevenciones de ley. 16/VI/87 La Secretaría de la Corte, designa el conflicto en definitiva al Juzgado Segundo de Trabajo. 18/VI/87 Resuelve el Juzgado que previamente a darle trámite, que la parte actora aclare los puntos siguientes: a- Que indique el número de trabajadores que apoyan el movimiento. b- Que se acredite haber agotado la vía directa. 22/VI/87 Tribunal resuelve, reconociendo personería al Procurador General de la Nación y Jefe del Ministerio Público, dentro del presente conflicto. 27/VIII/87 Cumplen requisitos parte actora, y se manda a que se integre el tribunal de conciliación, nombrándose a los representantes patronal y sindical. 2/IX/87 Se nombra la delegación patronal y se reconoce la personería del Gerente y Representante Legal del Banco de Guatemala. - 2/IX/87 Presenta excusa representante patronal, para integrar el tribunal de conciliación, la que es aceptada y se nombra uno nuevo. 9/IX/87 Se excusa el vocal laboral, por lo que con fecha 10/IX/87 se nombra nuevo, para integrar el tribunal de conciliación. 11/IX/87 Se excusa nuevamente el vocal patronal por lo que se nombra de nuevo al sustituto; 15/IX/87 Presenta desistimiento, el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores, del Banco de Guatemala, el cual fue aprobado y se mandaron a levantar prevenciones.

Colectivo: 34-84 Seguido por Carlos Arturo Pérez Martínez. Milton Raúl Valenzuela Juárez y Manuel Iván Alpírez Pérez, contra empresa Embotelladora San Bernardino, Sociedad Anónima. Se planteó el conflicto con fecha 3/II/84 y se dictan las prevenciones de ley. 4/II/84. Designa la Secretaría de la Corte el Juzgado que deberá conocer en definitiva. 6/II/84 Devuelven cédula de notificación de la Empresa emplazada, por estar su representante fuera del país, al tenor de lo dispuesto por el artículo 328 del Código de Trabajo. 9/II/84 Resuelve Juzgado Segundo de Trabajo, que demuestre la parte actora haber agotado la vía directa y no tiene por devuelta la cédula de notificación. 14/II/84 Resuelve el tribunal nombrando a las personas que deberán integrar el tribunal de conciliación en su calidad de vocales representantes de la parte obrera y patronal, a quienes se manda

se les disciplinan los cargos respectivos. 17/II/84 Resuelve tribunal conociendo personería al Representante Legal de Embotelladora San Bernardino, Sociedad Anónima, y se nombra delegación patronal, siendo éste el estado del proceso.

Colectivo: 45-84. 10/II/84 Carlos Arturo Pérez Martínez, Milton Raúl Valenzuela Juárez y Manuel Iván Alpírez Pérez, en su calidad de Comité Ad hoc, de Trabajadores de Embotelladora San Bernardino, Sociedad Anónima, plantean conflicto colectivo, no obstante de estar planteado uno en contra de Embotelladora San Bernardino, Sociedad Anónima. 16/II/84 Dicta prevenciones el Juzgado Tercero de Trabajo, con la misma fecha conoce la Secretaría de la Corte, quien lo asigna en definitiva al Juzgado Segundo de Trabajo, por estar ahí tramitándose el colectivo en contra de la misma Empresa emplazada. 17/II/84. Solicitan los delegados del Comité Ad hoc, la acumulación de los dos colectivos 45-84 y 34-84, la que se resuelve en providencia de fecha 20/II/84. Declarándola Con Lugar. 28/II/84 Parte actora interpone nulidad en contra del auto de fecha 20/II/84 que fue el que declaró con lugar la ACUMULACION DE AMBOS COLECTIVOS, por lo que de la misma el tribunal manda, a dar audiencia a la otra parte por el término de veinticuatro horas. — 2/III/84 Tribunal resuelve nulidad declarándola Sin Lugar, resolución que es apelada con fecha 8/III/84, nulidad que es confirmada por la Honorable Sala, con fecha 19/III/84. 22/III/84 Se solicita por medio de uno de los comités Ad hoc de Trabajadores de la empresa San Bernardino, Sociedad Anónima, que el tribunal se pronuncie en el sentido de determinar cuál de los dos Comités de Trabajadores Coaligados debe ejercer la representación legal para seguir el conflicto. 30/III/84 Dicta tribunal resolución donde manda se practique RECUESTO, para establecer la representación legal de los trabajadores. 6/IV/84 Se interpone recurso de nulidad por parte de uno de los grupos coaligados, en contra de la resolución de fecha 30/III/84, el que es admitido para su trámite. 11/IV/84 Se resuelve el recurso de nulidad, declarándolo Sin Lugar, el que es apelado por los trabajadores con fecha 17/IV/84, y resuelto por la Honorable Sala confirmándolo con fecha 8/V/84. 14/V/84 Se resuelve por el tribunal quien tiene la representación legal de los trabajadores de la Embotelladora San Bernardino, Sociedad Anónima, votaron ciento cinco trabajadores a favor de un grupo, contra sesenta y siete en favor del otro. 21/V/84 Se presenta desistimiento del conflicto, por actores y se levantan



las prevenciones.

Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, (trabajo de campo), años 1984 a - 1988:

Se asignaron en definitiva ~~-----~~ la cantidad de treinta y dos procesos colectivos, de los cuales sólo el número de catorce tuvieron algún trámite: Colectivos: 115-86, 210-86, 49-86, 343-87, 287-87, 293-85, 196-86, 184-86, 58-86, en los cuales el tribunal, dictó previo a antes de mandar a integrar el tribunal de conciliación, ordenando a todos los grupos coaligados de trabajadores, que agotaran la vía directa. Colectivo: 179-87 Promovido por el Sindicato de Trabajadores del Hotel Guatemala Fiesta, en contra de la entidad "Bienes y Hoteles, Sociedad Anónima", "Hotel Guatemala Fiesta". Fecha de presentación del colectivo: 29/VI/87 y se dictan prevenciones. Designa en definitiva la Corte el 1/VII/87. Resuelve Juzgado que previo a integrar el tribunal de conciliación se agote la vía directa, el 2/VII/87. Desiste la parte actora el 27/IX/87.

Colectivo: 358-85. Promovido por Amanda Tejeda Romero y Compañeros, en su calidad de miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Exhic, Sociedad Anónima, en contra de la misma entidad. Presentaron colectivo - 23/X/85 y prevenciones. Asigna la Corte en forma definitiva: 29/X/85. 30/X/85 - resuelve tribunal previo a integrar el tribunal de conciliación, que la parte interesada aclare si tiene: a- Poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o Ad-referendum. b- Lugar o lugares donde surgió el conflicto. y c- La naturaleza del conflicto colectivo que se plantea. 10/XII/85 Se manda a integrar el tribunal de conciliación. 13/XII/85 Se nombran vocales para integrar el mismo. 13/II/86 Se discierne el cargo vocal patronal. 13/II/86 Se discierne el cargo vocal trabajadores. 21/II/86 Se tiene por nombrada la delegación patronal. 6/V/86 Se integra el tribunal de conciliación. 27/I/87 Se presenta desistimiento. 27/I/87 Se levantan prevenciones.

Colectivos: 87-86, 84-86 y 301-86. Desistió la parte actora antes que se lograra integrar el tribunal de conciliación.

Colectivo: 301-87. Promovido por Edgar Arnoldo Ayala de la Peña y Compañeros, en

su calidad de Comité Ad hoc, contra empresa "Kativo Comercial de Guatemala, Sociedad Anónima". Fecha de presentación Colectivo: 7/IX/87. Prevenciones: 7/IX/87. Designa la Corte en Definitiva: 10/IX/87. Desiste la parte actora: 5/X/87. Levantan prevenciones: 5/X/87.

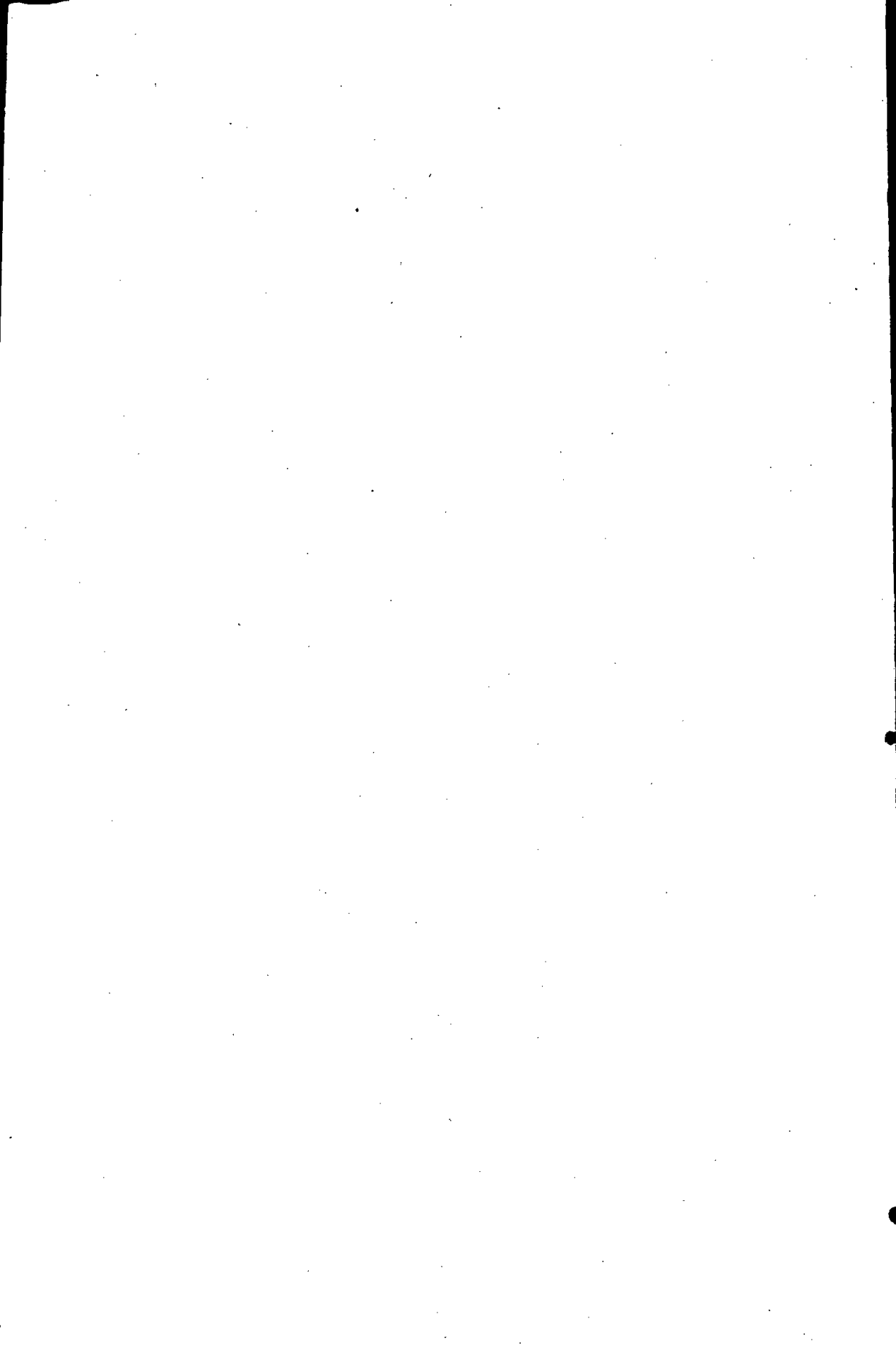
Colectivo: 118-86 Promovido por Irma Romelia López de Serrano y Compañeros, en su calidad de miembros Coaligados del Comité Nacional Pro-Ciegos y Sordomudos de Guatemala, en contra de dicha Institución. Planteado colectivo: 26/VIII/85. Prevenciones: 26/VIII/85. Designa Corte definitiva: 30/VIII/85. Por petición de las partes el tribunal señala la audiencia 14/X/85 para fines estrictamente conciliatorios, donde solicitan al tribunal la suspensión del conflicto, negociar vía directa. 21/I/86 Resuelve tribunal continuar con el conflicto. 30/X/86 Se manda a integrar el tribunal de conciliación, y se nombran vocales patronal y sindical. 17/VII/86 Se tiene por designada la delegación patronal. 21/VII/86 Se discierne cargo vocal patronal. 27/VII/86 Se discierne cargo vocal laboral. 8/VIII/86 Se integra el tribunal de conciliación. 1/IX/86 Se declara competente para conocer del conflicto. 3/IX/86 Primer audiencia de conciliación donde tribunal propone bases generales de arreglo que son aceptadas por la parte actora. 5/IX/86 Segunda audiencia de conciliación, tampoco acepta la parte demandada recomendaciones, por lo que se les pregunta a delegaciones si desean someter el conflicto al arbitraje, a lo que responden ambos que no es su deseo de ir al arbitraje para solución del conflicto. 5/IX/86 Parte actora solicita se pronuncie tribunal sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, por lo que el tribunal resuelve que previo se practique el recuento. 10/X/86 Tribunal declara con lugar la legalidad del movimiento de huelga, en consecuencia manda a que el presente conflicto se resuelva por esta vía, en virtud de haberse establecido del recuento practicado por la Inspección General de Trabajo, que los trabajadores que apoyan el movimiento constituyen las tres cuartas partes. 24/X/86 APELA, la parte patronal dicho auto. 29/X/86 Auto se revoca, por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones.

DEL ESTUDIO DE CAMPO EN LOS EXPEDIENTES JUDICIALES ANALIZADOS. SE PUEDE CONCLUIR EN LO SIGUIENTE: (Período comprendido del año de 1984 a 1988).-

| | |
|---|----|
| 1- Conflictos Colectivos, que tuvieron algún trámite y fueron consultados: | 59 |
| 2- Conflictos planteados por grupos coaligados: | 39 |
| 3- Conflictos planteados por sindicatos: | 20 |
| 4- Se logró integrar el tribunal de conciliación: | 19 |
| 5- No se logró integrar el tribunal de conciliación, por excusas presentadas por los representantes sindicales y patronales: | 24 |
| 6- Conflictos en donde no se logró integrar el tribunal de conciliación, porque se desiste por el actor al haber llegado a la solución del conflicto en la Vía Directa: | 25 |
| 7- Conflictos resueltos por aceptación de las recomendaciones del tribunal de conciliación y suscripción del convenio en el mismo tribunal: | 16 |
| 8- Conflictos en donde se logró obtener la declaratoria de ilegalidad del movimiento de huelga: | 07 |
| 9- Conflictos donde se logró obtener la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga: | 02 |
| 10- Conflictos resueltos por declaratoria de justicia del movimiento de huelga (ninguno de los conflictos consultados) | 00 |
| 11- Conflictos donde se decidió acudir al arbitraje para la solución del conflicto colectivo: | 03 |
| 12- Procesos en que se dictó laudo arbitral: | 01 |

o) Preguntas a dirigirse a los sectores empresarial y sindical en relación con la Negociación Colectiva en Guatemala, a través de entrevistas:

Dirigente sindical: Lic. Armando Guerra, Confederación de la Unidad Sindical - Guatemalteca. Pregunta número uno: -Por su ejercicio y experiencia sindical, cree usted que la mayoría de negociaciones colectivas, se resuelven a través del procedimiento del arreglo directo, o de la negociación en la vía directa, sin acudir al planteamiento del Conflicto Colectivo? Respuesta: -Sí, aún cuando por garantía para evitar Prácticas Desleales de la parte Empleadora, los trabajadores la emplazan ante los Tribunales, planteando el Conflicto Colectivo pero no se concluye, sólo se obtiene la prevención de no despedir sin autorización judicial.- Pregunta número dos: -Considera usted que la mayor parte de conflictos colectivos, que se presentan a los Tribunales de Trabajo los plantean los sindicatos o grupos coaligados de trabajadores? Respuesta: -La parte Empleadora, rara vez plantea ante los Tribunales un Conflicto Colectivo de carácter Económico-Social. Dentro de los que plantean los trabajadores, la mayor parte es de grupos Coaligados, por no existir capacidad de los Sindicatos en formación o pendientes de reconocimiento de Personalidad. El reconocimiento de la personalidad, actualmente necesita autorización mediante acuerdo gubernativo firmado por el Presidente. Lo que viola la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Convenio 87 Internacional de Trabajo, Ley de Guatemala desde febrero de 1953.- Pregunta número tres: -De acuerdo a su experiencia en el ramo laboral, estima usted que la mayoría de conflictos colectivos en Guatemala se solucionan, al aceptar las partes las recomendaciones que formulan los Tribunales de Conciliación? Respuesta: -No. La mayor parte de veces solo se acepta por las partes, algunas de las recomendaciones pero no las más esenciales para los trabajadores. Por lo general, sin perjuicio de continuar el trámite judicial, se abre nuevamente una etapa de negociación en la vía directa y es así como se terminan los Conflictos, dependiendo de la mayor o menor comprensión de la Empleadora y de la menor o mayor fuerza de los trabajadores para la conclusión en menos o mayor tiempo.- Pregunta número cuatro: -Cree usted que la Declaratoria de Justicia de la Huelga, en la práctica tribunalicia



ha sido un medio eficaz, para poner fin y resolver los conflictos colectivos, ¿ estima usted que deben regularse de otra forma estos procedimientos? Respuesta: -No. Muy pocas veces se ha llegado hasta el pronunciamiento por el Tribunal sobre la justicia de una huelga y ello se debe a la demora en el procedimiento -- respectivo, integración del Tribunal de Conciliación, y sus recomendaciones como paso previo a declarar la legalidad de la huelga para luego pronunciarse sobre la justicia. En la forma actual, la huelga, es un seudo arbitraje, es decir el pronunciamiento sobre su legalidad y sobre la justicia y establece el Código de Trabajo limitaciones para ejercerla, como debiera de ser el elemento -- de presión más importante para los trabajadores, para conquistar prestaciones y mejores condiciones de trabajo que la parte empleadora se niega a otorgarles, - estando en posibilidades de hacerlo. Es decir la ley actual minimiza lo que debe ser una huelga y su ejercicio, razón por la cual los trabajadores desesperados, acuden a la de hecho y así soluciona la mayor parte de veces sus problemas, con lo que se demuestra la falta de positividad de la ley. Han habido casos que el pronunciamiento judicial no llega sino después de un año de planteado el conflicto. Justicia tarde no es justicia.- Pregunta número cinco: -Desde su punto de vista, considera usted que la institución del Arbitraje ya sea obligatorio o potestativo, cumple en la práctica tribunalcia, las funciones que en el Código de Trabajo le fueron asignadas, o por el contrario me podría usted sugerir algún otro medio para solucionar un conflicto colectivo sin acudir al arbitraje? Respuesta: -No. Por cuanto en la forma que lo contempla la ley, primero un Tribunal de Conciliación tripartito y luego apelación y conocen tres jueces de derecho como lo son los Magistrados de Sala. Absurda apelación de lo resuelto en conciliación. Podría la Sala conocer de las cuestiones de Derecho únicamente. Asimismo, como antes en otra pregunta se indica no se cumple el fin de la ley, por lo tardado y demoras en el procedimiento. Las soluciones de los Conflictos Laborales por su naturaleza deben ser rápidos. El Arbitraje, es un buen medio para solucionar los conflictos pero, constituyendo Tribunales de Arbitraje fijos y constantes, integrados tripartitamente pero con personas especializadas y con conocimientos de las diferentes ramas de producción y trabajos, así como establecer procedimientos rápidos. Por ahora en nuestro medio si fracaza en la -

negociación en la vía directa creo que la huelga es el medio más apropiado por parte de los trabajadores para la solución de los conflictos pero, una huelga - sin mayores limitaciones más que la autorreglamentación por parte del sindicato o grupo coaligado. Planteamiento directo al patrono de peticiones, plazo de -- respuesta y fecha de estallido de la huelga. Pregunta número seis: -Cuál cree usted que es la causa o las causas por las cuales se demora considerablemente - la tramitación de los conflictos colectivos en los Tribunales? Respuesta: -Nor- mas procesales sin la suficiente claridad que permiten interpretaciones erróneas, planteamientos de incidencias, recursos o cuestiones (improcedentes en esta cla- se de Conflictos) por parte Empleadora que los Jueces admiten y tramitan. Tam- bién, el haber designado la Corte Suprema a los Jueces departamentales también jueces de Trabajo, teniendo otras atribuciones que les impiden tramitar con ce- leridad los Conflictos como es de ley pero, en el caso de los Jueces también -- Penales, tienen que atender las causas de reos presos, y normalmente le dan pre- ferencia a éstos sobre los conflictos laborales. Otra cosa, es la falta de espe- cialización de estos jueces y sus constantes errores de aplicación o interpreta- ción de la ley laboral y aplicación indebida de normas del Derecho Común, sobre todo exigiendo formalidades no aplicables al Derecho de Trabajo, y no cumpliendo en la mayoría de casos con los términos de ley. Pregunta número siete: -En su - criterio, qué reformas sustanciales deben hacerse al Código de Trabajo en lo - referente a la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo? Res- puesta: 1- Vencimiento automático, sin necesidad de denuncia, para la negocia- ción de un nuevo. Solo por manifestación expresa de la parte trabajadora o sea el sindicato, se prorrogará en las mismas condiciones y por otro período igual - al Pactado anteriormente. Evitaría maniobras y presiones en la época en que va a vencer para evitar la denuncia en tiempo así como situaciones de Estados de E- mergencia que impide las Asambleas para acordar la denuncia oportuna. 2- Dar am- plia libertad sindical para la creación de sindicatos sin obstáculos. Creación de Tribunal de Conciliación y de Arbitraje fijo integrado con personas especia- lizadas y con conocimiento de las diferentes ramas de producción o trabajos con un procedimiento rápido y eficaz. 3- También darle facultad o capacidad a los - Directivos del Comité Ejecutivo de un Sindicato en formación o sea a la Directi-

va provisional para la negociación de un Pacto Colectivo. Evitaría la formación de coaliciones paralelas. 4- Determinar cuándo empieza a correr en definitiva el término de la Conciliación, pues muchas veces no se ha, ni siquiera -- discernido el cargo a los vocales que integrarán dicho tribunal y ya transcurrieron los quince días, del período conciliatorio. Además un juez unipersonal no puede conocer de un conflicto colectivo, pues aún el Tribunal de Conciliación no se ha integrado. 5- Una vez declarada la Ilegalidad del Movimiento de Huelga, se reformo lo concerniente a que si no se obtiene mayoría absoluta de trabajadores que apoyan el movimiento, no se puede ir al arbitraje, situación que a mi criterio obstaculiza el conflicto, en su siguiente fase, por lo que propondría, que para ir al arbitraje, se contara en el recuento únicamente con una cuarta parte o sea un veinticinco por ciento de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, y así evitar Seudo Planteamientos, por analogía con lo que regula nuestra ley con el grupo de trabajadores que tienen que apoyar a un Sindicato Gremial para ir a un conflicto una cuarta parte. 6- Que para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica del Sindicato, se creará un Registro fijo de Sindicatos, que inscribieran el Sindicato Provisionalmente, con el objeto de que pueda plantear conflictos, y consecuentemente, si en treinta días no responde el Registrador sobre alguna modificación en cuanto a la inscripción provisional, nos encontremos en una situación de Silencio administrativo y el Sindicato quede automáticamente inscrito en definitiva y cualquier oposición se resuelva ante un Tribunal de Trabajo. 7- Que la integración de los tribunales de conciliación, no se haga conforme a las listas de la Corte Suprema de Justicia, sino a propuesta de las Organizaciones Sindicales y Empresariales, y que la Corte Suprema como ya dije antes designe tribunales fijos, nombrando y protestando a los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, algo así como el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción. No considero que cada una de las partes proponga su vocal pues ésto se prestaría a imparcialidades de ambos sectores, y lo que se requiere en un Tribunal de Conciliación, son personas que objetivamente analicen el problema, y omitan sus recomendaciones en esta forma. Pregunta número ocho: -De las legislaciones Centroamericanas, cuál considera usted que tiene mejor regulada la negociación de un Pacto Colectivo de Condicio

nos de Trabajo? Respuesta: -Creo que la de Guatemala, aún cuando desconozco si han habido modificaciones recientes en las legislaciones de los países distintos de Guatemala. Pero debo agregar, que una cosa es la legislación y otra su positividad y evitar prácticas desleales.

Lic. Oscar Najarro Ponco, Catedrático. Derecho del Trabajo. Universidad de San Carlos de Guatemala y Mariano Gálvez. Especialista en el ramo: Pregunta número uno: -Por su ejercicio y experiencia profesionales, cree usted que la mayoría de negociaciones colectivas, se resuelven a través del procedimiento del arreglo directo, o de la negociación en la vía directa sin acudir al planteamiento del conflicto colectivo? Respuesta: -Sí, se resuelven a través de la Vía Directa, por lo complejo que es el Procedimiento Colectivo en Guatemala, y la poca efectividad, que ven los trabajadores en el procedimiento judicial.- Pregunta número dos: -Considera usted, que la mayor parte de conflictos colectivos, que se presentan a los Tribunales de Trabajo, los plantean los sindicatos o grupos coaligados de trabajadores? Respuesta: -Creo que la mayor parte son planteados por trabajadores, no por empleadores, pero los que son planteados por estos primeros, los plantean grupos coaligados, pues por la forma de constituirse es más sencillo que la de los sindicatos, y así lograr su Inamovilidad, para en tanto lograr gestionar su personalidad como Sindicato, que en la práctica es tan difícil, buscando protección judicial para que el empresario no destruya el conflicto, por la inamovilidad.- Pregunta número tres: -De acuerdo a su experiencia en el Ramo Laboral, estima usted que la mayoría de conflictos colectivos en Guatemala se solucionan, al aceptar las partes las recomendaciones que formulan los Tribunales de Conciliación? Respuesta: -No, estimo que la mayoría de conflictos colectivos no se resuelven por aceptación de las recomendaciones del Tribunal de Conciliación, pensando que la mayoría se resuelven por vía directa ya sea durante los treinta días establecidos en la ley, o bien ya dentro del conflicto, pero siempre en vía directa.- Pregunta número cuatro: -Cree usted que la Declaratoria de Justicia de la Huelga, en la práctica tribunalicia ha sido un medio eficaz, para poner fin y resolver los conflictos colectivos, o estima usted que deben regularse de otra forma estos procedimientos? Respuesta: -En

virtud de como ya dije antes, existe complejidad en el procedimiento colectivo, son pocos los que han llegado a esta fase, y en sí el auto de Justicia de la Huelga no está suficientemente bien regulado, para poner fin al litigio, toda vez o por virtud, de equipararse a una Sentencia Colectiva. Pues el auto de Justicia de la Huelga no tiene término para poder dictarse según la ley, para no suspender los efectos efectivos que se persiguen con el estallamiento de la huelga, por lo que considero, que una vez estallada la huelga, debería sustituirse el Laudo de Justicia por un Laudo Arbitral, lo que a mi juicio implicaría un estudio más detenido de las causas y motivos del conflicto.- Pregunta número cinco: -Desde su punto de vista, considera usted que la institución del arbitraje, ya sea obligatorio o potestativo, cumple en la práctica tribunalcia, las funciones que en el Código de Trabajo le fueron asignadas, o por el contrario - me podría usted sugerir algún otro medio, para solucionar un conflicto colectivo sin acudir al arbitraje? Respuesta: -No las cumple, por virtud de que los trabajadores desconfían, del procedimiento laboral arbitral, y no se llega a esa fase del conflicto, por estar en desuso, por el contrario pienso que la Institución del Arbitraje sí está bien regulada, lo que sucede, es que es derecho vigente no positivo, por las razones que ya di a la primera respuesta.- Pregunta número seis: -Cuál cree usted que es la causa o causas, por las cuales se demoran considerablemente, la tramitación de los conflictos colectivos en los Tribunales? Respuesta: a- Defectuosa integración de los Tribunales de Conciliación, por las excusas principalmente de los vocales representantes del sector patronal. b- Los previos de los Tribunales de Trabajo, y la exigencia de los Jueces de Trabajo, que por su poca preparación y experiencia, exigen formalismos que van contra la propia Naturaleza del Proceso del Trabajo, haciendo desesperante para la clase trabajadora el trámite. c- Las listas de la Corte Suprema de Justicia, no funcionan, pues son generalmente personas inexpertas para poder formular serias recomendaciones, por lo que considero que las partes deben proponer su respectivo representante.- Pregunta número siete: -En su criterio Licenciado, qué reformas deben hacerse al Código de Trabajo, en lo referente a la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo? Respuesta: -La Integración del Tribunal de Conciliación, en cuanto al procedimiento y reglamentación. Darles más -

facultados a los jueces para exigir, el cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley a estos representantes. Rebajar el porcentaje para ir al Arbitraje después de que la Sala de Trabajo, confirma el auto del Juez de Primera Instancia, que declara Sin Lugar la Legalidad de la Huelga, es decir que sea no mitad mas uno, sino un porcentaje inferior. Fijar términos precisos -- para cada una de las fases en la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Que el período de Conciliación no comience a partir de la entrega del pliego de peticiones como lo marca la ley, sino de la fecha de la resolución donde el tribunal se declara competente para conocer del conflicto, -- así sería posible se cumpla el término.-- Pregunta número ocho: -De las legislaciones Centroamericanas, cuál cree que tiene mejor regulada la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo? Respuesta: -Esa pregunta no puedo contestarla, en virtud de que no conozco la totalidad de los Códigos en este -- aspecto, sólo el Código de Trabajo de la República de Costa Rica, que es muy similar a nuestro procedimiento.--

Lic. Guillermo López Cordero. Especialista en el Ramo Laboral. Pregunta número uno: -Por su ejercicio y experiencia profesionales, cree usted que la mayoría de negociaciones colectivas, se resuelven a través del procedimiento del arreglo directo, o de la negociación en la vía directa, sin acudir al planteamiento del Conflicto Colectivo? Respuesta: -La mayoría de negociaciones de pactos colectivos de condiciones de trabajo, se resuelven por la vía directa. Aún cuando en la mayoría de los casos, el sindicato de trabajadores que participa en la negociación, de todos modos plantea el conflicto colectivo de carácter económico-social ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, buscando simplemente una cobertura o protección a sus estrategias que utilizará en la negociación, sin que se haya agotado o fracasado la vía directa, por lo que realmente todavía no ha surgido el conflicto.-- Pregunta número dos: -Considera usted que la mayor parte de conflictos colectivos, que se presentan a los Tribunales de Trabajo -- los plantean los sindicatos o grupos coaligados de trabajadores? Respuesta: -- -Los grupos coaligados de trabajadores.-- Pregunta número tres: -De acuerdo a su experiencia en el ramo laboral, estima usted que la mayoría de conflictos colectivos en Guatemala se solucionan, al aceptar las partes las recomendaciones

que formulan los Tribunales de Conciliación? Respuesta: -En los pocos casos - en que los conflictos colectivos económico-sociales llegan a ser conocidos por el Tribunal de Conciliación, y éste llega a emitir recomendaciones para la solución de la controversia, el conflicto si se soluciona si las partes aceptan sus recomendaciones.- Pregunta número cuatro: -Cree usted que la Declaratoria de Justicia de la Huelga, en la práctica tribunalcia ha sido un medio eficaz, para poner fin y resolver los conflictos colectivos, o estima usted que deben regularse de otra forma estos procedimientos? Respuesta: -Han sido muy pocos los casos en que se ha llegado a la declaratoria de justicia de una huelga, puesto que normalmente el conflicto se resuelve antes de llegar a esa fase de la tramitación de un proceso colectivo. Sin embargo, creo que si se llega a ello, debe ser considerado como un modo eficaz de solución del conflicto, debiendo las partes aceptar y respetar el fallo del órgano jurisdiccional, pues en caso de conflictos, de cualquier tipo que sea, en los que las partes no pueden encontrar un arreglo, todo el sistema jurídico y el estado de derecho descansan y dependen de la actividad de la administración de la justicia.- Pregunta número cinco: -Desde su punto de vista, considera usted que la institución del Arbitraje sea obligatorio o potestativo, cumple en la práctica tribunalcia, las funciones que en el Código de Trabajo le fueron asignadas, o por el contrario me podría usted sugerir algún otro medio para solucionar un conflicto colectivo - sin acudir al arbitraje? Respuesta: -El arbitraje no ha cumplido su función, puesto que raramente llegan los conflictos a ser sometidos a tal fase del proceso, ya sea porque se solucionen previamente por arreglos directos o conciliatorios, o porque normalmente, especialmente de parte de los trabajadores, no se ve con simpatía este medio pacífico y civilizado de solución de un conflicto colectivo, prefiriendo la presión de la huelga, ya sea legal o de hecho. Estimo que el arbitraje es un buen medio para la solución de este tipo de contiendas laborales, pero para que en la práctica cumpla su función, debieran de modificarse los procedimientos, para garantizar no solo la pronta acción de la justicia, sino que la idoneidad y capacidad de los juzgadores que integren el tribunal, a efecto de que puedan emitir fallos justos, serios y responsables que analicen el caso con profundidad y conocimiento, y no en la forma superficial e --

irresponsable que suelen hacerlo muchos de nuestros tribunales de justicia.-

Pregunta número seis: -Cuál cree usted que es la causa o las causas por las cuá

les se demora considerablemente la tramitación de los conflictos colectivos en

los Tribunales? Respuesta: -Hay muchas causas que provocan las demoras, pero

entre las principales, podría citar las siguientes: La verdadera falta de inten

ción de las partes de solucionar el conflicto por dicha vía judicial, ya que en

la mayoría de los casos los conflictos colectivos económico-sociales se plantean

únicamente con el propósito inmediato de lograr protección a través de las medi-

das preventivas que acarrea su solo planteamiento y no con ánimo de lograr una

solución jurisdiccional de fondo. Ejemplo patente de esto, es la intencionada

omisión de requisitos formales en el planteamiento, a efecto de que el tribunal

sólo tenga por promovido el proceso colectivo con las prevenciones del caso, -

pero sin poder continuar con su tramitación. La excesiva formalidad que se ob-

serva en su tramitación, la cual no necesariamente está ordenada en la ley. La

falta de voluntad real de los propios tribunales, que en vez de entrarle con se

riedad al conflicto, prefieren obviarlo o demorar el momento en que tenga que -

actuar de fondo, esperando que las partes lo arreglen extrajudicialmente.- Pre

gunta número siete: -En su criterio Licenciado, qué reformas sustanciales de-

ben hacerse al Código de Trabajo en lo referente a la negociación de un Pacto

Colectivo de Condiciones de Trabajo? Respuesta: -Ninguna reforma se requiere -

hacer en lo que toca a la actividad de negociación propiamente dicha de un Pac-

to Colectivo de Condiciones de Trabajo. En lo que se refiere a los procedimien

tos judiciales para la sustanciación de los conflictos colectivos que surjan -

con motivo de una negociación fracasada, si creo que deben hacerse muchas re-

formas, pero ello no es objeto de la pregunta.- Pregunta número ocho: -De las

legislaciones Centroamericanas, cuál considera usted que tiene mejor regulada

la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo? Respuesta: -Pa

ra contestar esta pregunta con toda justicia y con la autoridad para emitir un

juicio de tal naturaleza, requeriría hacer un estudio a fondo de las distintas

legislaciones centroamericanas, el cual no estoy en posibilidades de hacerlo en

la época en que me ha pedido las respuestas a su cuestionario.-

Dirigente Sindical. Lic. Juan Francisco Alfaro. Pregunta número uno: -Por su ejercicio y experiencia profesionales, cree usted que la mayoría de negociaciones colectivas, se resuelven a través del procedimiento del arreglo directo, o de la negociación en la vía directa, sin acudir al planteamiento del Conflicto Colectivo? Respuesta: -Se resuelven a través del arreglo directo; no se acude al planteamiento de Conflictos Colectivos de carácter económico-social y en muy raras ocasiones se acude a la mediación del Ministerio de Trabajo.- Pregunta número dos: -Considera usted que la mayor parte de conflictos colectivos, que se presentan a los Tribunales de Trabajo, los plantean los sindicatos o grupos coaligados de trabajadores? Respuesta: -Los planteamientos coaligados de trabajadores con el propósito fundamental de proteger los despidos en época en que están formando los sindicatos son una medida netamente proteccionista. Sin embargo, la experiencia demuestra que la siguiente fase o sea la integración de los tribunales de conciliación no se realiza por entorpecimiento que hacen las cámaras empresariales y los asuntos se resuelven por la vía directa como ha sido dicho antes.- Pregunta número tres: -De acuerdo a su experiencia en el ramo laboral, estima usted que la mayoría de conflictos colectivos en Guatemala se solucionan, al aceptar las partes las recomendaciones que formulan los Tribunales de Conciliación? Respuesta: -No hay experiencia, en esto los casos son tan limitados que no constituyen puntos para considerar en Estadística.- Pregunta número cuatro: -Cree usted que la Declaración de Justicia de la Huelga, en la práctica tribunalicia ha sido un medio eficaz, para poner fin y resolver los conflictos colectivos, o estima usted que deben regularse de otra forma estos procedimientos? -Los últimos veinte años únicamente dos casos han llamado a la Declaratoria de Justicia que son las empresas INCATECU y CIDASA, ello se debe a la dificultad de poder realizar una huelga legal y considero que es necesario una regulación más ágil para resolver los procedimientos de los conflictos colectivos.- Pregunta número cinco: -Desde su punto de vista, considera usted que la institución del Arbitraje ya sea obligatorio o potestativo, cumple en la práctica tribunalicia, las funciones que en el Código de Trabajo le fueron asignadas, o por el contrario se podría sugerir algún otro medio para solucionar un conflicto colectivo sin acudir al arbitraje? Respuesta: -El arbitraje ya sea

obligatorio o potestativo también tiene el inconveniente de que previamente a -
llegarse a esa fase debe cumplirse o debe agotarse la del Tribunal de Concilia-
ción, que como ha sido dicho es entorpecido de una manera muy clara. Creo que
sí es conveniente establecer un sistema que puede consistir en tribunales perma-
nentes o en establecer una Conciliación Directa de Patronos a trabajadores con
el juez respectivo quien actuaría como árbitro o simplemente como juez y tratar
de hacer la conciliación o el arbitraje más directos y efectivos.- Pregunta nú-
mero seis: -Cuál cree usted que es la causa o las causas por las cuáles se demora
considerablemente la tramitación de los conflictos colectivos en los Tribuna-
les? Respuesta: -La causa fundamental en la demora de la tramitación de los --
conflictos colectivos se debe a la integración de los Tribunales de Concilia-
ción que como ya se indicó son entorpecidos por los empresarios.- Pregunta nú-
mero siete: -En su criterio Licenciado, qué reformas sustanciales deben hacerse
le al Código de Trabajo, en lo referente a la negociación de un Pacto Colectivo
de Condiciones de Trabajo? -Creo que la reforma más importante es hacer efecti-
va la coloridad que establece el Derecho de Trabajo, elemental todas las inci-
dencias que entorpecen el proceso y pedir la forma de integrar los tribunales -
de conciliación y arbitraje, estableciendo un nuevo sistema en el cual únicamen-
te participen el juez y las partes en conflicto, dejando vigente la asistencia
obligatoria al tribunal cuando el juez cite.- Pregunta número ocho: -De las le-
gislaciones Centroamericanas, cuál considera usted que tiene mejor regulada la
negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo? -Respuesta: -En ma-
teria de Trabajo Comparado a nivel centroamericano, creo que el Código de Pana-
má, es el que tiene mejor regulado el aspecto de trabajo.-

CAPITULO IV

PROPUESTA PARA MEJORAR, SIMPLIFICAR Y EVITAR LAS DEFICIENCIAS EN LA TRAMITACION DE LA NEGOCIACION DE UN PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Es de señalar que en los capítulos anteriores, ya hice algunas propuestas para -- simplificar la negociación colectiva de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, pero es en este capítulo donde con precisión, propondré algunos de los puntos más importantes, en cuanto a las reformas que deben hacerse al Código de -- Trabajo, y que después del trabajo de la presente tesis, creo concientemente que son los más importantes:

a) Deberá estipularse que el pliego de peticiones o proyecto de pacto, deberán -- hacerse llegar a la otra parte, no por medio de autoridad administrativa de -- trabajo, como lo prevé el segundo párrafo del artículo 51 del Código de Trabajo, para que se discuta en la vía directa, sino que dicha notificación sea a través de la vía judicial, como si se tratara de plantear el conflicto colectivo de trabajo de una vez, pero sólo para los efectos de la discusión en la vía directa, y a la vez se decreta la inamovilidad de que habla, el artículo -- 379 del estatuto laboral, lo que en la práctica se acostumbra hacer, pero que no está regulado expresamente en nuestra legislación.

Como también creo innecesario que en el pliego de peticiones o proyecto de -- pacto, según se trate de grupos sindicalizados o no, se indique el número de laborantes que apoyan el conflicto, pues ello durante la tramitación del conflicto se constatará al hacerse el recuento respectivo.

b) Que los treinta días de negociaciones en la vía directa, se cuenten a partir del momento, en que reciba la otra parte el proyecto de pacto o pliego de peticiones, notificado debidamente por el Juzgado de Trabajo, y que estos treinta días sean término y no plazo, para que los conflictos se diriman con celeridad.

c) Unificación del procedimiento en el trámite para el agotamiento de la vía directa en la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y el

trámite del Arreglo Directo para la negociación de un pliego de peticiones, (Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo).

Pues es de señalar, la incongruencia que existe en el Código de Trabajo, derivada en el antepenúltimo párrafo del artículo 51, y el Arreglo Directo en los artículos 374 al 376 del mismo cuerpo legal, es por ello que se hace conveniente unificar ambos trámites, para agotar cualquiera de las dos fases indicadas.

- d) La primera resolución además de tener por planteado el conflicto, y que toda terminación de los contratos de trabajo sea desde ese momento autorizada por el Juez de Trabajo y Provisión Social, debe a mi criterio, ordenar de una vez la integración del tribunal de conciliación, siguiendo el principio de celeridad que informa al Derecho Obrero, lo que implicaría una reforma a los artículos 379 y 382 del estatuto laboral, ya que este último manda que se lleve a cabo, dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, la formación del tribunal de conciliación, lo que a mi criterio entorpece el trámite del conflicto.
- e) En el momento que se va a constituir el tribunal de conciliación, los impedimentos legales o causas de excusa, con el objeto de que se nombren a los sustitutos, debe ser estudiadas acuciosamente por los Jueces de Trabajo, pues es una de las causas por las cuales no se logra integrar el tribunal de conciliación, en la práctica, ya que los representantes tanto patronales como laborales, hacen uso de esta facultad sólo con el objeto de retrasar el conflicto, y los Jeces teniendo posibilidades, para imponer las medidas disciplinarias que la propia ley les faculta, no lo llevan a cabo por temor o desinterés, lo que ameritaría una seria reforma al artículo 383 del Código de Trabajo.
- f) Con respecto al artículo 387 del Código de Trabajo, no comparto el criterio del legislador, en lo referente a que es facultativo, para el tribunal de conciliación, en verificar o no la repetición de la audiencia, estamos hablando de la segunda, que permite la ley, para emitir recomendaciones, pues considero que no debe ser una facultad discrecional del legislador, pues debe regularse en forma obligatoria, para encontrar en esta fase, la solución satisfactoria del conflicto, lo que ameritaría una reforma al artículo 387 del estatuto

to laboral.

- g) Deberán establecerse tribunales permanentes de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de que se supren en la práctica, las dificultades que se han presentado. Para el efecto los referidos tribunales, deben ser constituidos en forma permanente, para conocer de los conflictos colectivos, que se planteen, durante periodos determinados y una vez agotados los procedimientos en donde tengan competencia, deben seguir integrados para conocer de subsiguientes conflictos, y no se retarde el procedimiento colectivo, divagando trámite procesal en su falta de integración por los motivos ya expuestos en capítulos anteriores.
- h) Debe reformarse también el artículo 393 del Código de Trabajo, pues no es a partir de que el Juez de Trabajo y Previsión Social, recibió el pliego de peticiones, que se empiezan a contar los quince días que dura el periodo conciliatorio, sino desde que el Tribunal se integra y se declara competente para conocer del conflicto. Al ser permanentes los tribunales de Conciliación, sólo es necesario que el mismo tribunal se declare competente para conocer del conflicto, y prosiga su trámite sin retardos, lo que sí es lógico a mi criterio, pues ningún tribunal o juez puede avocarse competencia en un conflicto, cuando estuviere pendiente de integrarse y no se hubiere declarado competente como sucede en los conflictos colectivos laborales.
- i) Debe regularse en el nuevo Código de Trabajo, lo relativo a la formación de grupos coaligados de trabajadores o sea de grupos que todavía no forman una Asociación Profesional. En la práctica cuando se integran en un mismo centro de trabajo o en una misma empresa, dos o más grupos coaligados, surgen problemas entre los mismos, ya que cada uno pretende tener la representación de los demás. La legislación actual no tiene lineamientos para dirimir estos conflictos, por lo que se hace necesario se regule, ya que para los sindicatos sí existe regulación en nuestra legislación en el inciso b), del segundo párrafo del artículo 51 del Código de Trabajo, pero para grupos coaligados no.
- j) Debe regularse la negociación obligatoria de un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, al vencimiento del anterior, pues el inciso b), del primer párrafo del artículo 53 del Código de Trabajo contempla lo de la prórroga

automática, si ninguna de las partes, con un mes de anticipación, denuncia el respectivo vencimiento del Pacto anterior.

Considero que la forma especial, para superar las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo, es por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, por lo que la negociación al vencimiento de un Pacto, debe ser obligatoria, y en ningún caso debe darse la prórroga automática, pues esto representa mantener las mismas condiciones de trabajo por un período igual al anterior y que la legislación laboral se convierta en estática y no dinámica como lo señalan sus postulados.

- k) Es conveniente reformar los artículos 241 inciso "c" y 394 del Código de Trabajo, con respecto a la conveniencia de reducir el número de trabajadores que estén de acuerdo con la huelga, para la declaratoria de legalidad, pues de conformidad con el artículo 241 inciso "c" del Código de Trabajo, para declarar la legalidad de una huelga los trabajadores, deben constituir por lo menos, las dos terceras partes de las personas que trabajen en la respectiva empresa o centro de producción. Se estima del análisis hecho en los conflictos colectivos consultados, que es muy difícil obtener en la práctica, que en una empresa dos terceras partes estén de acuerdo, por lo que se sugiere que este requisito se sustituya o sea reduzca a la mitad más uno, (cincuenta y uno por ciento), por considerarlo más apropiado y adecuado a la realidad.

Además, el segundo párrafo del artículo 394 determina que el auto donde se califica la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, debe ser consultada inmediatamente, a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos. Sugiero que dicho término se modifique por el de veinticuatro horas, por lo que si la resolución se confirma dando por legal el movimiento de huelga, los trabajadores dice la ley, gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga, por lo que sugiero también que la palabra declarar se cambie por la palabra estallar, pues estamos frente a la fase del ESTALLAMIENTO DE HUELGA.

- 1) Una vez declarada la huelga cualquiera de los delogados de las partes, puede pedir al respectivo juez, en cualquier momento posterior a dicha declaratoria,

que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, tal como lo determina el artículo 396 del Código de Trabajo, no fijando para ello ningún término, por lo que la ley actual minimiza lo que debe ser una huelga y su ejercicio, razón por la cual es necesario se introduzca una reforma en este precepto legal, en el sentido de que después de estallado el movimiento de huelga, ninguno de los delegados de las partes puede pedir el pronunciamiento de justicia o injusticia del movimiento, sin haber transcurrido veinte días, de haberse declarado la misma, y así el juez pronunciarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se solicitó.

La anterior propuesta se fundamenta en el hecho de que la mayoría de veces el período efectivo de huelga se reduce o muchas veces no existe en los conflictos, por virtud de que cualquiera de las partes, puede pedir en cualquier momento, que el juez se pronuncie sobre la justicia o injusticia de la misma, quitándole con ello, el medio de presión que representa en el procedimiento colectivo, la fase de la huelga.

- m) Que para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica de los Sindicatos, se creará un Registro fijo de Sindicatos, donde se pudieran inscribir los Sindicatos provisionalmente, con el objeto de que desde ese momento se pueda plantear conflictos y si consecuentemente, transcurren treinta días sin que el Registrador haga ninguna modificación a la inscripción provisional, nos encontremos frente a una situación de silencio administrativo y el sindicato quede inscrito en definitiva. Cualquier oposición que surja se resuelve ante un tribunal de trabajo, con lo que se evitaría la formación de coaliciones paralelas, dándole facultades a la Directiva Provisional del Sindicato en formación, para la negociación de un Pacto Colectivo.
- n) Otra reforma que considero sustancial con el objeto de evitar demoras y tropiezos en la tramitación de los conflictos, es la que se refiere a que una vez declarado ilegal el Movimiento de Huelga, tienen que apoyar por mayoría absoluta, los trabajadores el movimiento, con el objeto de ir al arbitraje, Artículo 241 inciso "c" y 397 inciso "c" del Código de Trabajo, situación que a mi criterio obstaculiza el conflicto, en su siguiente fase, por lo que propondría, que para ir al arbitraje, se contara en el recuento, con una cuarta par-

te o sea un veinticinco por ciento de trabajadores que apoyen el movimiento de huelga.

Dicho de otra forma en mi opinión, hay que reducir el porcentaje para ir al arbitraje, después de que la Sala de Trabajo y Previsión Social, confirma el auto del Juez de Primera Instancia, que declara sin lugar la legalidad de la huelga, con el objeto de que no se demoren considerablemente los conflictos, y se agote la última fase que en nuestro medio es "El Arbitraje".

- f) Aumento del período de conciliación, ya que los quince días establecidos en la ley como máximos, son insuficientes, para tan importante fase del conflicto.
- o) Aclarar bien en nuevo Código de Trabajo, si los Grupos Coaligados tienen que agotar, como fase previa al planteamiento del conflicto, la Vía Directa, ya que actualmente debe, a mi juicio, interpretarse que no es obligatorio, pues ésta es una obligación para los trabajadores sindicalizados. No se pretende en este caso, la suscripción o negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sino simplemente la interposición de un pliego de Peticiones, para negociar un convenio colectivo. Haciendo aplicación del artículo 378, -segundo párrafo y según se desprende de los estudios hechos en algunos procesos en trámite, en los Tribunales de Trabajo, los Jueces exigen esta fase a los grupos coaligados de trabajadores.
- p) Determinar en la elaboración de un nuevo Código de Trabajo, si el auto que califica la JUSTICIA o INJUSTICIA DE UN MOVIMIENTO DE HUELGA, se puede impugnar mediante recurso de apelación o nó, pues el criterio de los Tribunales de Trabajo, es que por analogía a la Sentencia Colectiva Arbitral, si es permitido, sin que esté regulado en forma expresa y clara.-

CONCLUSIONES

- 1.- Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo o las Convenciones Colectivas de Trabajo son, en general, convenios para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrados entre los representantes de los intereses empresariales y los representantes de los intereses obreros; que tienen por objeto determinar las condiciones generales de prestación de los servicios y las condiciones en que podrán efectuarse en el futuro las contrataciones de los trabajadores, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y las horas de trabajo, siendo ley teórica o normativa para las relaciones individuales de trabajo.
- 2.- La diferencia fundamental entre Pactos y Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo, de acuerdo con nuestra legislación, es que el primero es eminentemente normativo, ya que configura una ley profesional entre las partes, y el segundo es un típico medio contractual, en el cual se comprometen los trabajadores por medio de sus directivos a la prestación de determinados servicios.
- 3.- Estimamos innecesario e inconveniente que para el agotamiento de la primera fase en la negociación colectiva, el Código de Trabajo establezca dos procedimientos, como son: el Arreglo Directo y la Vía Directa. Consideramos que debe unificarse el procedimiento, ya sea que se trate de la discusión de un Convenio Colectivo o de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y nos inclinamos que se dejara exclusivamente para cualquiera de las negociaciones citadas el procedimiento establecido para el agotamiento de la vía directa, pues está mejor regulado.
- 4.- La primera resolución que se dicta por los Tribunales de Trabajo, cuando se inicia un Conflicto Colectivo, además de tenerse por planteado y dictarse las prevenciones a que alude la ley, debe ordenar de una vez

la integración del tribunal de conciliación, siguiendo el principio de celeridad que informa al Derecho del Trabajo.

- 5.- Del estudio de campo hecho en los cincuenta y nueve procesos colectivos, consultados en los cuatro Juzgados de Trabajo de este departamento, se concluye que una de las causas, quizá la más frecuente, por la cual no se logra integrar el tribunal de conciliación en la práctica, es debido a las excusas o impedimentos que presentan los Vocales patronales y sindicales; inconvenientes que consideramos pueden superarse, si se acepta la propuesta que formulamos, relativa a que dichos Tribunales deben designarse para funcionar en forma permanente por determinado período de tiempo.
- 6.- Del estudio de campo efectuado se concluyó también; que los quince días que deben durar los procedimientos de conciliación, deben contarse a partir del momento en que se integra el tribunal de conciliación y se declara competente para conocer del conflicto; y no a partir del momento en que se recibió el pliego de peticiones, a efecto de que se disponga de más tiempo para cumplir con su cometido.
- 7.- La legislación actual no tiene lineamientos que solucionen la formación de dos o más grupos coaligados de trabajadores, cuando se integran en un mismo centro de trabajo, pues cada uno pretende tener la representación de los demás; por lo que es necesario tener una regulación a este respecto, en un nuevo Código Procesal de Trabajo.
- 8.- Ultimamente los Tribunales de Trabajo exigen el agotamiento de la Vía Directa, aun cuando se plantee la negociación de un pliego de peticiones por parte de un grupo coaligado de trabajadores, de empresas de carácter privado, no obstante que dicha exigencia no está regulada en la Ley.
- 9.- Las personas que integren los Tribunales de conciliación por parte del sector laboral y empresarial, deben conocer la realidad socio-económica del país, las necesidades y posibilidades de las partes, con sensibili-

dad social y conocimientos de Derecho del Trabajo, pues sólo así podrán efectuar con éxito su labor conciliatoria.

- 10.- En la solución de los conflictos laborales se confirma el casi total — desuso de la Institución del Arbitraje Laboral, no obstante la posibilidad de acudir al mismo antes de que surja el conflicto colectivo, una vez surgido e incluso después de estallada la huelga.
- 11.- Es nota positiva de la legislación laboral salvadoreña que el procedimiento colectivo en todas sus fases no está sujeto a mayores formalidades, y en el mismo no se admiten sistemas o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento de las partes, dando flexibilidad al trámite de la negociación colectiva.
- 12.- El agotamiento de la Vía Directa es lo que se conoce en la República de Honduras como "mediación", con la diferencia que interviene un tercero mediador, sin mayor formalismo, constituyendo órganos permanentes y de constitución unipersonal.
- 13.- Con el objeto de que no se afecte el proceso productivo de las empresas, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social Hondureño determina formas para que un procedimiento de huelga, no se prolongue más de ocho días, integrando Tribunales para que velen por ello, estudien el conflicto y lo resuelvan, terminando así con el procedimiento de huelga.
- 14.- En los Códigos de Trabajo de las Repúblicas de Honduras y Nicaragua no se contempla la calificación de fondo o imputabilidad de la huelga.
- 15.- En cuanto a la vigencia o plazo máximo de la sentencia arbitral, la ley nicaragüense no consigna nada a este respecto, lo que resulta peligroso para los trabajadores, porque los árbitros pueden fijar un plazo de vigencia muy prolongado.
- 16.- El período de conciliación en la ley costarricense se reduce a diez —

días, contados a partir del momento en que el tribunal quedó integrado y se declaró competente para conocer del conflicto.

- 17.- La declaratoria de legalidad de la huelga, tal como lo contempla la - Legislación salvadoreña, a diferencia de las demás legislaciones, debe ser optativa y no obligatoria en el procedimiento, pudiendo los trabajadores solicitarla antes o después de estallada la huelga, según convenga a los intereses del movimiento.
- 18.- El recuento que manda la ley practicar antes de pronunciarse el tribunal sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, debe ser practicado por el Juez que conoce del conflicto.
- 19.- La mayoría de los conflictos colectivos analizados no se resuelven -- por aceptación de las recomendaciones del tribunal de conciliación, si no en la vía directa, ya sea durante los treinta días establecidos en la ley o bien con posterioridad.
- 20.- La declaratoria de justicia de la huelga en la práctica tribunalcia, no ha sido un medio eficaz para poner fin y resolver los conflictos - colectivos, por la demora que sufren en el procedimiento, y su complejidad.
- 21.- En la negociación de un Pacto Colectivo el trámite para poder declarar una huelga es sumamente largo y complicado por ministerio de la Ley, y agravado por los tribunales; y si por suerte para los trabajadores - se logra llegar a esta fase del conflicto, el movimiento de huelga como un medio de solución del mismo, se encuentra en la actualidad debilitado por virtud de solicitarse por cualquiera de las partes que el órgano jurisdiccional, se pronuncie sobre la justicia o injusticia de la huelga, dictando con ello a nuestro criterio una "sentencia colectiva".-

BIBLIOGRAFIA

1. Baisells, Juan. Lecciones de Legislación de Trabajo. Editorial Reus, S. A. Madrid 1957. Página 127.
2. Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Ediciones El Gráfico. Impresoras Buenos Aires, Argentina 1949. Página 549. Derecho Colectivo del Trabajo.
3. Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Colectivos Laborales. Buenos Aires, Argentina. Bibliografía Omeba 1966. Página 506.
4. Córdova Efrén. Tratado de Derecho del Trabajo. Página 194.
5. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Página 392. Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A. Mexico 1981.
6. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Título V. - Página 419. La Naturaleza de las Convenciones. Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A., y Página 729. Año 1960.
7. Gallart y Folch, Alejandro. Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjera y Española. Imprenta Claraso, Villaroel 17. Barcelona 1932. Páginas 1, 3, 4. 124 y 125.
8. Krotoschín, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Segunda Edición. Año 1968. Página 602.
9. López Aparicio, Alfonso. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. La Zona de los Conflictos de Trabajo. Tomo I. Universidad Nacional Autónoma de Mexico UNAM. Primera Edición 1974. Páginas 76 y 77; 910 y 911.
10. López Larrave, Mario. El Derecho de Huelga en Centro América. Colección Pueblo y Universidad. Volumen I. Año 1978.

11. López Larrave. Mario. El Arbitraje en Centroamérica. Colección Pueblo y Universidad, Volumen II. Año 1979.
12. Maro, Jorge Enrique. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Zeus - 1972. Páginas 276 y 278.
13. Najarro Ponce, Oscar. El Reglamento Interior de Trabajo. Páginas 143 y 144.
14. Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S. A. Página 303.
15. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen II. Segunda Edición. Páginas 466 y 714.
16. Zelek, Mark E. Arbitraje de Agravio Laboral en los Estados Unidos.

DICCIONARIO:

Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Octava Edición. Mexico, Editorial Porrúa, S. A. Año 1975. Página 465.

TESIS:

Lemus Chacón, Gladis Alicia. Los Convenios Colectivos en la Práctica Guatemalteca. (Su necesidad de regulación). Tesis de la Facultad de CCJJSS de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, febrero 1977. Página 33.

LEYES:

1. Código de Trabajo. República de Costa Rica.
2. Código de Trabajo. República de El Salvador. Decreto No. 15 del Poder Legislativo. Año 1972.

3. Código de Trabajo. República de Guatemala. Última Edición.
4. Código de Trabajo. República de Honduras. Decreto 189 del Congreso.
5. Código de Trabajo. República de Nicaragua. Decreto 336 del Congreso.
6. Constitución Política. República de El Salvador.
7. Constitución Política. República de Costa Rica, Dictada el 7 de noviembre de 1949.
8. Constitución Política. República de Guatemala.
9. Constitución Política. República de Honduras. Decreto No. 131.
10. Constitución Política. República de Nicaragua.

OTROS:

Expedientes judiciales que tuvieron trámite del año 1984 a 1988:

- Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.
- Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.
- Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.
- Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.

Libros de ingresos de demandas de Procesos Colectivos Laborales.

ENTREVISTAS:

Sectores empresarial y sindical.

1. Licenciado Guerra, Armando. Dirigente Sindical. Confederación de la -
Unidad Sindical Guatemalteca.
2. Licenciado Najarro Ponce, Oscar. Catedrático. Derecho del Trabajo.
Universidad de San Carlos de Guatemala y Universidad Mariano Gálvez.
3. Licenciado López Cordero, Guillermo. Especialista en el Ramo Laboral.
4. Licenciado Alfaro, Juan Francisco. Dirigente Sindical.