

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"EL ARBITRAJE LABORAL COMO PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA"

TESIS DE GRADO

GLADYS ESPERANZA JUAREZ SAPON

CARNET 20143-03

QUETZALTENANGO, ENERO DE 2018
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"EL ARBITRAJE LABORAL COMO PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

GLADYS ESPERANZA JUAREZ SAPON

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, ENERO DE 2018
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. NELLY BETSABÉ DE LEÓN REYES

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. JAIME MAURICIO ESCOBAR HERNÁNDEZ

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTORA ACADÉMICA: MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN

SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN
UNIVERSITARIA: MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN
GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 2 de noviembre de 2009.

Licenciada:

Claudia Eugenia Caballeros,
Coordinadora Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Campus de Quetzaltenango,
Universidad Rafael Landívar.

Estimada Licenciada:


Atentamente me dirijo a usted a efecto de informarle que en cumplimiento con la normativa de nuestra universidad, fui asignada asesora de la estudiante **GLADYS ESPERANZA JUAREZ SAPON** quien desarrolló el tema "El arbitraje laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico social en la legislación Guatemalteca", tema que es de sumo interés por la importancia que tiene en el ámbito nacional

Es satisfactorio para mí, informarle que la estudiante siguió todos los parámetros y lineamientos de la investigación, aplicando el reglamento vigente en la Universidad, así mismo aportó el conocimiento de especialistas en la materia tanto nacionales como extranjeros

Durante toda la asesoría la estudiante siguió en todo momento las sugerencias de carácter metodológico en la investigación realizada.

En tal virtud estimo que dicho trabajo reúne todos los requisitos exigidos, por lo tanto en mi calidad de asesora doy mi dictamen **APROBANDO** el estudio y que el mismo sea sometido a la revisión de fondo respectiva.

Atentamente,



Licda. Nelly Betsabé de León Reyes,
Asesora

Licenciada
Nelly Betsabé de León Reyes
Abogada y Notaria



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071688-2010

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante GLADYS ESPERANZA JUAREZ SAPON, Carnet 20143-03 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 0722-2010 de fecha 8 de abril de 2010, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"EL ARBITRAJE LABORAL COMO PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN LA LEGISLACIÓN
GUATEMALTECA"

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 15 días del mes de enero del año 2018.

LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



Agradecimientos

- A Dios:** Por sus abundantes bendiciones, por ser fuente de sabiduría y por ser mi guía y compañía en este proceso académico, lo cual hizo que lograré con éxito esta meta trazada.
- A mis Padres:** Félix Antonio Juárez Tax y Virginia Victoria Sapón Gonzáles, por el apoyo incondicional, tanto económico como moral, y por el sacrificio realizado para que yo alcanzaré y culminaré esta fase académica en mi vida profesional y que sin el apoyo de ustedes no sería quien soy. Así mismo por el ejemplo de superación brindado. Mil gracias.
- A mi Esposo:** Milton Antonio Enrique Morales Tzoc, por su apoyo incondicional, por su motivación de día a día, así como su paciencia y amor para que yo finalizaré esta etapa con éxito.
- A mis Hijos:** Milton Paul Antonio y Gladys Rubi, de apellidos Morales Juárez, por ser mi fuente de inspiración y motivación para culminar esta etapa profesional y por su cariño incondicional, gracias mis bebés.
- A mis Hermanos:** César Antonio, Fernando Aparicio y Edwin Orlando, por apoyarme y motivarme siempre de una u otra forma en aquellos tiempos difíciles.

**A mi Asesora
de Tesis y Revisor
de Fondo:**

Licenciada Nelly Betsabé de León Reyes, por aceptar la asesoría, y brindarme su tiempo, apoyo y orientación académica durante el proceso de investigación para desarrollar con éxito la presente tesis. Licenciado Jaime Mauricio Escobar Hernández, por su experiencia académica y profesional y por el tiempo brindados para analizar y revisar el presente trabajo de investigación.

**A la Universidad
Rafael Landívar,
Campus
Quetzaltenango:**

Casa de estudios superiores que me acogió para formar una profesional con valores y principios éticos que rigen mi formación académica.

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
SINDICATO Y COMITÉ AD HOC.....	4
1.1 Antecedentes.....	4
1.1.1 La existencia del sindicato y la empresa en Guatemala.....	4
1.1.2 Los efectos de los sindicatos en la productividad.....	4
1.1.3 El Sindicato en la industria.....	5
1.2 Antecedente histórico.....	6
1.3 Etimología.....	6
1.4 Denominación.....	7
1.5 Definición.....	7
1.5.1 Definición Legal.....	7
1.5.2 Definición Doctrinaria.....	8
1.6 Principios rectores de los sindicatos.....	9
1.6.1 El respeto a la voluntad de la mayoría.....	9
1.6.2 El voto secreto y su excepción.....	9
1.6.3 El voto por persona.....	10
1.6.4 La posibilidad de ocupar puesto político remunerado.....	10
1.6.5 La inamovilidad de los miembros fundadores del sindicato.....	10
1.7 Surgimiento del Sindicalismo.....	12
1.7.1 Principios de la Política de Defensa y Desarrollo del Sindicalismo.....	13
1.8 La organización sindical.....	14
1.9 Polos opuestos a los sindicatos.....	15
1.10 Finalidad del sindicato.....	16
1.11 Actividades de los sindicatos.....	17
1.11.1 Actividades que pueden cumplir los sindicatos antes de ser Reconocidos.....	18
1.12 El Registro Público de Sindicatos.....	18
1.13 Órganos del sindicato.....	19

1.13.1	Asamblea General.....	19
1.13.1.1	Asamblea General Ordinaria.....	19
1.13.1.2	Asamblea General Extraordinaria.....	19
1.13.2	Comité Ejecutivo.....	20
1.13.3	Consejo Consultivo.....	23
1.14	Clasificación de los Sindicatos.....	23
1.14.1	Clasificación Doctrinaria.....	23
1.14.1.1	Atendiendo al rol, función o papel principal que se asigna al Sindicato de Trabajadores respecto a la sociedad global.....	23
1.14.1.2	Atendiendo a la función de la orientación ideológica del Sindicato.....	24
1.14.1.3	Atendiendo a la Autenticidad del sindicato.....	26
1.14.1.4	Atendiendo a los integrantes del sindicato o clase social que representan.....	26
1.14.1.5	Atendiendo a la estructura o agrupación de los elementos de la organización sindical.....	27
1.14.1.6	Atendiendo a la tendencia federativa de los sindicatos.....	27
1.14.2	Clasificación Legal.....	27
1.14.2.1	Sindicatos Urbanos.....	28
1.14.2.2	Sindicatos Campesinos.....	28
1.14.2.3	Sindicatos Campesinos de Profesión u Oficio Independiente.....	28
1.14.2.4	Sindicatos de Profesión u Oficio Independiente.....	28
1.14.2.5	Sindicatos Gremiales.....	28
1.14.2.6	Sindicatos de Empresa.....	28
1.14.2.7	Sindicatos de Industria.....	28
1.15	Tareas de los Sindicatos.....	28
1.16	Quienes pueden conformar un sindicato.....	29
1.17.	Las penas imponibles a los sindicatos.....	30
1.17.1	La Multa.....	30
1.17.2	La Disolución.....	30
1.17.2.1	La Disolución promovida a Instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	31

1.17.2.2	La Disolución promovida a instancias del Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.....	31
1.17.3	La Autodisolución.....	32
1.18	Fundamentos Legales del Ejercicio del Derecho de Sindicalización.....	33
1.18.1	Convenio No. 87.....	33
1.18.2	Convenio No. 98.....	33
1.18.3	Constitución Política de República de Guatemala.....	34
1.19	Pasos para constituir Organizaciones Sindicales.....	35
1.20	Inscripción de Sindicatos.....	36
1.20.2	Requisitos mínimos que deben contener las solicitudes de personería jurídica y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales.....	36
1.20.2.1	Requisitos para solicitud de Personería Jurídica de los Sindicatos en el caso de Cambio de Directivos.....	36
1.20.2.2	Requisitos para solicitud de Personería Jurídica de las Federaciones Sindicales, en caso de Cambio de Directivos.....	37
1.20.2.3	Requisitos para solicitud de Personería Jurídica de las confederaciones en caso de Cambio de Directivos.....	38
1.21	Reforma de Estatutos.....	41
1.22	Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia de Libertad Sindical.....	41
1.23	Fusión, Federación y Confederación de Sindicatos.....	42
1.24	Comités Ad-Hoc.....	43
1.24.1	Etimología.....	43
1.24.2	Definición.....	44
1.24.3	Acreditación de la Calidad de miembro de un Comité Ad-Hoc de trabajadores para poder intervenir en un conflicto colectivo de carácter económico social.....	44
1.24.4	Qué se debe entender por negociación de pliego de peticiones colectivo Ad-Rerendum.....	45
1.24.4	Tramité Judicial y Administrativo para cambiar a los miembros de un	

Comité Ad-Hoc o grupo Coaligado.....	45
CAPÍTULO II.....	48
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL.....	48
2.1 Antecedentes.....	48
2.1.1 La terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico-social, en la administración pública guatemalteca del año 1986 al año de 1993.....	48
2.1.2 La Autorización de terminación de una relación laboral, cuya causa es el despido, cuando el empleador se encuentra emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico-social.....	49
2.1.3 El Convenio 169 de la OIT, en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social, sus efectos e implicaciones en la legislación laboral. (Análisis de un Caso Concreto).....	50
2.2 Antecedentes Históricos de los Conflictos.....	53
2.2.1 En los tiempos antiguos.....	53
2.2.2 Los conflictos en la Edad Media.....	54
2.2.3 Etapa corporativa.....	55
2.2.4 La época de la prohibición de las Coaliciones.....	55
2.2.5 Época de la proscripción de la Huelga.....	56
2.3 Terminología.....	56
2.4 Definición de Conflicto Colectivo de Trabajo.....	59
2.5 Objeto doctrinario de los conflictos.....	50
2.6 Clasificación doctrinaria de los conflictos de Trabajo.....	63
2.7 Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social.....	64
2.7.1 Definición.....	64
2.7.2 Finalidad.....	66
2.7.3 Casos de procedencia.....	66
2.7.4 Las partes dentro del trámite del conflicto.....	66
2.7.4.1 Cómo acreditar la personería de las partes procesales.....	67
2.7.5 La Demanda Colectiva.....	68

2.7.5.1	Requisitos de la Demanda Colectiva.....	68
2.7.5.2	Modificación de la Demanda Colectiva.....	69
2.7.5.3	El Fuero de Atracción derivado del planteamiento de la Demanda Colectiva.....	69
2.7.5.3.1	Finalidad del Fuero de Atracción.....	70
2.7.5.4	Las Previsiones derivadas del planteamiento de la Demanda Colectiva.....	70
2.7.5.5	Incidencias derivadas de la instauración de la Demanda Colectiva.....	72
2.7.5.5.1	De las represalias.....	73
2.7.5.5.2	De la autorización para la terminación de contratos de trabajo.....	73
2.7.5.5.3	Las Diligencias de Reinstalación.....	74
2.7.6	Requisitos del pliego de peticiones.....	74
2.7.7	Presupuesto Procesal para promover Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social, por parte de Sindicato de Trabajadores.....	75
CAPÍTULO III.....		77
EL ARBITRAJE LABORAL COMO PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.....		77
3.1	Antecedentes.....	74
3.2	Antecedentes históricos.....	79
3.2.1	Mitología griega.....	79
3.2.2	Grecia y Roma.....	79
3.2.3	España.....	80
3.3	Definición.....	80
3.4	Naturaleza jurídica.....	82
3.4.1	Teoría del arbitraje como contrato.....	82
3.4.2	Teoría del arbitraje como jurisdicción limitada.....	83
3.5	Finalidad.....	84
3.6	Caracteres.....	84
3.7	Clasificación del Arbitraje Laboral.....	85

3.7.1	Arbitraje Voluntario o Potestativo.....	85
3.7.1.1	Arbitraje Voluntario acordado por las partes antes o inmediatamente después del trámite de conciliación.....	86
3.7.1.2	El Arbitraje Voluntario pactado de mutuo acuerdo por las partes, una vez se hayan ido a la Huelga o al Paro, calificados de legales.....	87
3.7.2	Arbitraje Obligatorio.....	88
3.8	Tramite del proceso de Arbitraje Laboral.....	90
3.8.1	El sistema de valoración de la prueba en el Arbitraje Laboral.....	92
3.8.2	Integración de los Tribunales de Arbitraje Laboral.....	92
3.8.2.1	Finalidad del Tribunal de Arbitraje Laboral.....	94
3.8.2.2	Requisitos para ser miembro del Tribunal de Arbitraje.....	94
3.8.2.3	Salario de los miembros del Tribunal de Arbitraje.....	95
3.9	Ejecución de la Sentencia Arbitral o Laudo Arbitral.....	95
3.9.1	Definición de sentencia arbitral.....	95
3.9.2	Ejecución.....	95
3.9.3	La sentencia arbitral como instrumento de formación colectiva.....	96
3.9.4	Recursos contra la sentencia arbitral.....	96
CAPÍTULO IV.....		98
PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		98
CONCLUSIONES.....		108
RECOMENDACIONES.....		111
REFERENCIAS.....		113
ANEXOS.....		118

Resumen

En el presente trabajo de investigación basado en el método científico-jurídico, sobre el tema del Arbitraje laboral, se establece la actitud de las partes, el carácter ultra-petit de la sentencia dictada dentro del procedimiento y el nivel de efectividad que presenta este procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social. La poca frecuencia con que se utiliza este procedimiento en el municipio de Quetzaltenango, se debe a factores como: el poco conocimiento del procedimiento, la falta de asesoría legal por parte de los sindicatos, algunos de los conflictos colectivos son resueltos a través de negociaciones extrajudiciales en virtud de requerir menos gasto económico y de tiempo, tomando en cuenta que el trámite judicial en la práctica presenta una serie de obstáculos que impiden la celeridad procesal, que va desde la integración del Tribunal la cual es tardía, y otros factores que llegan afectar indirectamente la estabilidad laboral de los trabajadores organizados que pretenden iniciar el trámite judicial para solventar sus respectivos conflictos colectivos de carácter económico-social mediante el procedimiento de Arbitraje. Lo anterior de conformidad al trabajo de campo realizado tanto a líderes sindicales, abogados litigantes expertos en la materia, así como a la Delegación de la Inspección de Trabajo de esta ciudad y al órgano jurisdiccional respectivo.

Recomendando mediante la presente investigación, el cumplimiento de los plazos del trámite, o la creación de una ley que lo regule de forma que prevalezca la legalidad, economía procesal y la celeridad. Que exista un mecanismo que asegure la imparcialidad del Juez en caso de que se instaure un conflicto colectivo por parte del sindicato de trabajadores del Organismo Judicial, en donde la Corte Suprema de Justicia, actuaría como patrono y árbitro.

INTRODUCCIÓN

Con ocasión del trabajo entre la relación laboral que se presenta entre trabajadores organizados (Sindicatos, Comités Ad-hoc, etc.) y patrono o patronos, surgen conflictos colectivos de carácter económico-social, para lo cual el Código de Trabajo regula una serie de procedimientos para resolver este tipo de conflictos colectivos, entre los cuales se encuentran el arreglo directo, la vía directa, la conciliación y el Arbitraje, siendo este último el objeto de estudio del presente trabajo de investigación, ya que se pretende desarrollar el Arbitraje Laboral fundamentado tanto en información doctrinaria y legal, y así como de información recabada a través de trabajo de campo por medio de encuestas y entrevistas dirigidas a grupos claves dentro del desarrollo de este tema como lo son: funcionarios del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del municipio de Quetzaltenango, funcionarios de la Inspección de Trabajo delegación Quetzaltenango, Abogados y Notarios litigantes, especialistas en materia laboral sobre conflictos colectivos y miembros del Comité Ejecutivo de sindicatos con sede en la ciudad de Quetzaltenango, especialmente a los secretarios de conflictos, en virtud de lo anterior se logra dar respuesta a la pregunta de investigación siendo ésta: ¿Cuál es la frecuencia con que se utiliza el Arbitraje en materia laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social en el municipio de Quetzaltenango?, consecuentemente se alcanzan tanto el objetivo general como los objetivos específicos trazados dentro de la presente monografía jurídico exploratoria, siendo el primero de estos, determinar la frecuencia con que es utilizado el Arbitraje laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social en el municipio de Quetzaltenango, y siendo los segundos los siguientes: a) Dar a conocer la actitud de las partes en conflicto dentro del desarrollo del procedimiento de Arbitraje Laboral; b) Establecer en qué consiste el carácter ultra petit de la sentencia que se dicta dentro del procedimiento de Arbitraje Laboral; y c) Indicar el nivel de efectividad que presenta el Arbitraje Laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, además se plasma en este trabajo de investigación el criterio tanto de abogados

litigantes en materia laboral, como de operadores de Justicia, y líderes sindicales, con sede en esta ciudad de Quetzaltenango, en cuanto a la aplicación del procedimiento de Arbitraje para resolver conflictos colectivos de carácter económico social, ya que en la ciudad de Quetzaltenango poco se conoce y poco se ha investigado con relación al tema y su aplicación en esta ciudad.

Teniendo como alcances de la investigación el profundizar en el estudio del Arbitraje Laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, puntualizando la investigación en cuanto a la frecuencia con que es utilizado por los trabajadores organizados y patrono o patronos para resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social en el municipio de Quetzaltenango, específicamente no tanto en las fases del procedimiento en sí, sino aunando en aspectos como por ejemplo: el carácter ultra petit de la sentencia que se dicta dentro de este procedimiento laboral en la práctica, la actitud que asumen las partes en conflicto dentro del desarrollo del trámite de este procedimiento, para con ello llegar a demostrar su importancia y grado de efectividad que puede presentar dicho procedimiento al momento que sea utilizado por los trabajadores organizados para resolver sus conflictos colectivos, ya que en la actualidad esta institución ha presentado buenos resultados en el ámbito civil, comercial, y en este último ha tenido gran aceptación que es utilizado como método alternativo de resolución de conflictos entre las partes contratantes. Habiendo tenido como limitante la escasa información bibliográfica sobre el tema, ya que poco ha sido estudiado, así como la poca frecuencia de su uso en este municipio, lugar que abarca el estudio. Concluyendo sobre la importancia de esta institución en la actualidad y estableciendo el escaso uso de la misma en el municipio de Quetzaltenango como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, que surgen con ocasión del trabajo entre trabajadores organizados y patrono o patronos, así mismo determinando los factores que impiden su uso frecuente.

El aporte de esta investigación va dirigido especialmente a Abogados litigantes en la materia, trabajadores organizados (Sindicatos, Comités Ad-hoc, etc.), estudiantes de

Derecho, como fuente de información para conocer la importancia, efectividad y ventajas que presenta el arbitraje laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, conocer los factores que impiden su uso, así como antecedentes y frecuencia de uso jurídico en el medio, para con ello fomentar su aplicación potestativa y así resolver dichos conflictos colectivos de una manera más rápida y velando por el respeto de los derechos de las partes, ya que la sentencia arbitral es un instrumento de carácter normativo para los trabajadores, y que en virtud del precepto constitucional de que los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador son susceptibles de ser mejorados; y el de una justicia pronta y eficaz. Y consecuentemente se pretende ahondar en el estudio de este tema y presentar su efectividad para dejar un antecedente que sirva para futuras investigaciones con relación al Arbitraje Laboral, y así también para el enriquecimiento teórico de quienes estudian la carrera de derecho y así poseer un amplio conocimiento referente a la práctica de la tramitación de este procedimiento judicial, el cuál es una importante institución del ámbito laboral procesal colectivo, ya que en la actualidad existen instituciones que tienen el arbitraje no como una opción a seguir sino más bien les es impuesto de forma obligatoria.

CAPITULO I

SINDICATO Y COMITÉ AD HOC

1.1 Antecedentes

1.1.1 La existencia del sindicato y la empresa en Guatemala, es considerada por gran mayoría del sector empresarial como imposible de coexistir ambos, ya que, en el cumplimiento de sus fines, el sindicato produce efectos perjudiciales tanto económicos como productivos para la empresa y en el desarrollo y rendimiento del trabajador en la empresa , por otro lado los líderes sindicales opinan que si es posible la existencia de ambos, ya que el sindicato únicamente busca una mayor y mejor productividad en la empresa a través de nuevas y mejores condiciones de prestación de servicios, lo cual no afecta en nada la productividad y factor económico del sector empresarial, ya que estas mejoras deberían de acordarse entre patrono y trabajadores a través de un dialogo efectivo, como por ejemplo: la conciliación. Esta es la aportación que presenta la investigación de tesis universitaria titulada Sindicato: Efectos en la empresa, además, tanto líderes sindicales como sector empresarial concuerdan que es necesaria una reforma a la legislación laboral y mercantil, la cual debe estar encaminada a regular las relaciones entre sindicato y empresa, logrando mejorar la relación entre ambos, fomentando una educación empresarial que haga posible la coexistencia de ambos sin efectos perjudiciales que afecten los intereses de ambos.¹

1.1.2 En el estudio de los efectos de los sindicatos en la productividad, la percepción generalizada entre los empresarios guatemaltecos sobre los sindicatos ha sido que tienen un efecto negativo en las empresas. A pesar de ser una afirmación seria, existen muy pocos estudios sobre los sindicatos en Guatemala y la mayoría de ellos son sólo descriptivos, es por ello que en base a un análisis

¹ Recinos Gómez, Ronald Estuardo, Sindicato su efecto en la Empresa (estudio realizado en la ciudad de Quetzaltenango), Quetzaltenango 2002. tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. Campus Quetzaltenango, paginas 69-76.

econométrico del impacto que los sindicatos han tenido sobre la productividad de las empresas, específicamente en el cultivo del café.

Remarcando que la afiliación sindical en Guatemala es baja, es por ello que en base a un análisis empírico se puede decir que la presencia de sindicatos tiene un efecto negativo en la productividad de las grandes fincas de café, ya que haciendo uso de diferentes estimaciones de la función de producción y el efecto que los sindicatos tienen en la productividad. Tomando en cuenta primeramente una variable binaria, que representa la existencia de sindicatos y otras variables independientes que proyectan la productividad, como el capital, la proporción entre los trabajadores administrativos y los permanentes, el total de tierra por trabajador, total de trabajadores y la altura sobre el nivel del mar en que se encuentra la finca. En segundo plano se toman en cuenta estos mismos aspectos, pero con términos interactivos entre ambas, lo cual da como resultado que la mayoría de las variables distintas a la de sindicato, cuando son significativas, tienen un efecto positivo en la productividad, exceptuando la del total de trabajadores, resultado que podría indicar la presencia de rendimientos decrecientes a escala.

En cuanto a los términos interactivos, con la presencia de algún sindicato, la productividad de variables como la tierra cultivada por trabajador y la altura sobre el nivel del mar se reducen significativamente. Asimismo, pareciera que el capital tiene un efecto mayor sobre la productividad en las fincas que tienen algún sindicato.²

1.1.3 Los sindicatos nacieron como protesta contra la falta de derechos y contra la explotación del trabajador, a medida que fue avanzando la industrialización se fue transformando también el tipo de trabajador. El obrero industrial consciente se convirtió en portador del movimiento moderno de trabajadores, los sindicatos llegaron a ser una organización reconocida oficialmente. En la sociedad industrial moderna los sindicatos son una asociación voluntaria de asalariados y de personas a sueldo,

² Efectos de los Sindicatos en la Productividad en Guatemala. Sigfrido Lee y Carmen Urizar, con el apoyo de Hugo Maul. CIEN. Guatemala 2009, <http://www.cien.org.gt/index.aspx?menu=79&indice=l66>, fecha de consulta: 10/08/09.

que tiene como fin el mejoramiento económico de sus miembros, así como la defensa e imposición de leyes sociales y de derechos de tarifas. Los sindicatos pueden actuar solamente en el seno de una democracia y de acuerdo a normas democráticas. En otros casos los sindicatos sacrifican de hecho su independencia.

Desde las penumbras de una época, en la que los sindicatos tuvieron que luchar por el simple derecho al sostenimiento de la vida de los trabajadores, ellos han desembocado en una sociedad, en la que ya se han convertido en núcleos autónomos, compañeros de muchos otros grupos de iguales derechos. En medio de una libre concurrencia de fuerzas ellos deben hoy representar y defender los derechos y las posibilidades del trabajador, organizar a los mismos y modelarlos de tal forma, que llegue a ser ya imposible el que uno de los grupos domine a los demás.³

1.2 Antecedente Histórico

El Sindicato es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y que recorrió sus etapas históricas: a) Cuando la reunión pública o privada estuvo prohibida; b) Cuando el Estado la toleró; c) Cuando es reconocida su legitimidad en la legislación ordinaria; y d) Cuando finalmente el Derecho Constitucional garantizó la libertad de reunión pública o privada.⁴

1.3 Etimología

Sindicato, palabra de origen griego: SYN que significa CON y DIKE que significa JUSTICIA. De ahí se deriva la palabra griega SINDIKOS y la latina SINDICUS, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien.⁵

³ Maerker Rudolf, Christian Uhling, Tareas, Organización y Objetivos de los Sindicatos, Alemania, Editorial Friedrich-Ebert-Stiftung, 1969, Página 21

⁴ Morales Díaz, Hugo René. Manual de Trámites y Procedimientos Administrativos y Judiciales en Materia del Derecho Colectivo del Trabajo. Guatemala, 2003, Página 10

⁵ Lic. Chicas Hernández. Raúl Antonio. Derecho Colectivo del Trabajo, Guatemala, Litografía Orión, 2005, Página 97

El origen de la palabra sindicato, se encuentra en las lenguas romances, tomado a su vez del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.⁶

Del griego *síndicos*, de *sin* junto y un derivado de *dike* justicia. En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.⁷

1.4 Denominación

La doctrina y las legislaciones utilizan diferentes denominaciones como: Organización Sindical, Sindicatos Gremiales, Entidades Sindicales, Entidades Gremiales, Asociación Profesional, Organizaciones Profesionales, Trade Unions (equivalente a asociación de oficios o profesiones), siendo la denominación habitual la de Sindicato.⁸

1.5 Definición

1.5.1 Definición Legal

De conformidad con la legislación guatemalteca laboral los Sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización sindical, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras empresariales.⁹

⁶ Morales Díaz, Hugo René. Op. Cit.. Página 12

⁷ Los Sindicatos. Alejandro Azola. David González. Roberto González. Franco Narváez. Monografías. 2007. www.monografias.com. fecha de consulta: 10/08/09

⁸ Lic. Chicas Hernández. Raúl Antonio, Derecho Colectivo del Trabajo. Guatemala. Litografía Orión. 2005, Página 97

⁹ Morales Díaz. Hugo René, Op. Cit. Página 12

- Según lo preceptuado en el Código de Trabajo el Sindicato se define así: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.¹⁰
- La Ley Federal del Trabajo de México, define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.
- El Código de Trabajo de Honduras, preceptúa que el Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.¹¹

1.5.2 Definición Doctrinaria

- El Sindicato puede definirse como una Asociación estable de trabajadores asalariados, erigida con el fin de mantener y mejorar sus condiciones de trabajo y que tiene por objetivo elevar su estado tanto dentro de la industria como de la sociedad. Siendo una asociación política y económicamente independiente, que concentra sus actividades sobre todo en la solución de problemas de orden económico y social que atañen a los trabajadores.¹²
- Se define la Asociación Profesional, como la aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una

¹⁰ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto 1441, Guatemala, Ediciones Arriola, 2006, artículo 206

¹¹ Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio, Derecho Colectivo del Trabajo, Guatemala, Litografía Orión, 2005, Página 102

¹² Maerker Rudolf, Christian Uhling, Op. Cit., Página 48

misma empresa. (Aunque la definición puede adjudicarse tanto a trabajadores como a empresarios, se utiliza por lo común para los primeros.¹³

- En el ámbito anglosajón se ha definido los sindicatos como la asociación continua de trabajadores animada del propósito de mantener o mejorar las respectivas condiciones de vida.
- El sindicato o asociación profesional es, para el derecho positivo español, la asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramas de éstas.¹⁴

1.6 Principios rectores de los Sindicatos

Dentro de los principios rectores de los Sindicatos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 207 del Código de Trabajo, se encuentran los siguientes:

1.6.1 El respeto a la voluntad de las mayorías

Este principio se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los Organismos Sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto deciden los destinos de la asociación. Por consiguiente, en esta mecánica se impone la voluntad de la mayoría en un libre juego que se asume democráticamente porque aun los inconformes o los que votaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado.

1.6.2 El Voto Secreto y su Excepción

Este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse en forma secreta. Esta forma de expresión de sufragio no solo supone la transparencia en el ejercicio del

¹³ Morales Díaz, Hugo René, Op. Cit., Página 10

¹⁴ Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio. Derecho Colectivo del Trabajo. Guatemala. Litografía Orión. 2005. Páginas 101, 103

voto sino además el libre ejercicio democrático que debe significar para quien vota, el poder hacerlo sin ser objeto de presiones de ninguna naturaleza. Como excepciones a este principio los casos de sindicatos conformados por trabajadores analfabetas o no videntes en los que se permite que el sufragio pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz, así también, se encuentra el caso de las decisiones relacionadas con asuntos de mero trámite en los que se permite adoptar cualquier otro sistema de votación rápido y eficiente que sea compatible con los principios democráticos que rigen las organizaciones sindicales.

1.6.3 El Voto por Persona

Este principio descansa en el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato para emitir su sufragio en cada cuestión que deba decidirse en la Asamblea General. Por consiguiente, la calidad de afiliado le da al trabajador el derecho a participar con voz y con voto en cada una de las deliberaciones que se den en la Asamblea General de la organización para decidir sobre los asuntos que son competencia de la misma.

1.6.4 La posibilidad de ocupar Cargo Político Remunerado

Aunque este no es propiamente un principio de los Sindicatos, es importante hacer mención a él, pues es el resultado a la reforma producida al Código de Trabajo mediante el decreto 64-92 que permite a los miembros de los Sindicatos el derecho a que se suspenda en forma total su relación de trabajo en el caso de que estos ocupen un cargo político remunerado. Es evidente que el espíritu de la reforma es posibilitar la participación política de los miembros de los Sindicatos sin que esto implique la terminación de su contrato de trabajo. En consecuencia, este sería otro caso de suspensión individual total del contrato de trabajo.

1.6.5 La Inamovilidad de los Miembros Fundadores del Sindicato

La inamovilidad es una institución cuyo propósito es impedir la remoción de sus puestos de trabajo de aquellos trabajadores que gozan de esta garantía sindical. Considerando que el fin teleológico de este instituto es garantizar la estabilidad en el

puesto de trabajo de aquellos trabajadores que se consideran expuestos a una terminación del contrato de trabajo por represalia del empleador en razón de la función que desempeñan dentro del centro de trabajo. Es por ello que esta garantía ha sido más común cuando se confiere a los dirigentes sindicales quienes precisamente por la función que desempeñan se encuentran más expuestos a las represalias patronales y de ahí el sentido de esta protección que implica la inamovilidad. Sin embargo y tomando en cuenta que el ejercicio de la libertad de sindicalización a pesar de ser una garantía reconocida por la Constitución Política de la República de Guatemala, no se respeta por lo empleadores, entonces el legislador buscó proteger a los trabajadores que en el proceso de constitución del sindicato se veían expuestos a las represalias patronales que normalmente, se traducían en terminación de su contrato de trabajo. De lo anterior se origina la inmovilidad que regula el Código de Trabajo en su artículo 209, el cual tiene como propósito impedir la remoción de sus puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentran participando en la formación de un sindicato. Para gozar de esta inamovilidad los trabajadores fundadores del sindicato deben de dar aviso escrito a Inspección General de Trabajo de que se encuentran formando un Sindicato, y la vigencia de esta garantía se extenderá por todo el tiempo que demore el trámite del reconocimiento e inscripción del sindicato y hasta por sesenta días después de que se ha inscrito al mismo en el registro sindical.

Como mecanismos garantes de la estabilidad del trabajador se establece el derecho de los trabajadores fundadores del sindicato para ser reinstalados en sus mismos puestos y condiciones de trabajo en el caso de que se inobservara por el empleador esta garantía y así también la obligación que se impone al empleador de tener que solicitar ante los tribunales de trabajo previo a terminar el contrato de trabajo, que lo una con cualquiera de los miembros fundadores del sindicato, solo y en el caso de que exista causa justificada como argumento de la terminación del contrato, la autorización para despedir.¹⁵

¹⁵ Franco López. César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Guatemala. Editorial Estudiantil FENIX, 2004, Páginas 123- 126

También se puede hacer mención que como principios fundamentales de las organizaciones sindicales se encuentran los siguientes: La libertad sindical, la exclusividad, la unidad, la democraticidad, la pluralidad, la capacidad.

1.7 Surgimiento del Sindicalismo

La relación que se presenta entre patronos y trabajadores, donde el primero defiende con efectividad sus intereses, provocó la natural defensa de los trabajadores mediante uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo, frente a la severa prohibición de coaligarse.

Dentro del llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana y al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las Sociedades Civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas.

Para llegar al llamado régimen sindical, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos aún débiles, llamados: Hongos o Setas, que nacían de manera espontánea con ocasión de una huelga y desaparecían con ella.

La aparición de una nueva entidad económica, la Fábrica y el consiguiente desarrollo mecánico, originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común, Los hombres, que había desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos

políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable.

El régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta por los industriales. Se atacaban a los primeros sindicatos ignorando su existencia. Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió el papel preponderante en la nueva organización del trabajo. De manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha. Al ceder los Poderes Públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866, por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del siglo XX esta decisión fue imitada, prácticamente por los restantes países de Europa.

La segunda fase significó transformar el ya indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura económica, se afirman a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

El Sindicato pasó a ser la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. En Grecia (Sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.¹⁶

1.7.1 Principios de la Política de Defensa y Desarrollo del Sindicalismo

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 211 del Código de Trabajo, deben considerarse principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo que

¹⁶ Morales Díaz, Hugo René. Op. Cit.. Página 11

debe promover el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los siguientes:

- Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- Tomar las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales del trabajo y demás leyes de trabajo y Previsión Social.
- Mantener un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente.
- Divulgar las leyes de Trabajo y Previsión Social en forma periódica.
- Promover la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a libertad sindical.

Estos son los principios o bases que imperativamente debe desarrollar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a favor de defender y desarrollar el sindicalismo, cumpliendo con esto lo dispuesto en el convenio 87 de la Organización internacional del Trabajo que obliga a los Estados que ratificaron el convenio a generar una política de esta naturaleza.¹⁷

1.8 La Organización Sindical.

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas que van desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión, son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo,

¹⁷ Franco López, César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, 2004, Página 127

especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. Por su parte Marx señala que los Sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, así como puede notarse en los municipios y comunidades de la Edad Media que lo hicieron para la burguesía.

Si los Sindicatos, por un lado son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo, verdaderos combates de guerrillas, por otro lado, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital.¹⁸

1.9 Polos opuestos a los Sindicatos

El primer polo opuesto a los sindicatos dentro de la sociedad en Europa y América ha estado siempre representado por el capital, o mejor dicho, por los patronos. En los tiempos del capitalismo primitivo la función social del patrono estaba concentrada predominantemente en los propietarios privados en cuanto individuos, sin embargo, a lo largo del desarrollo económico y social hacia una sociedad industrial esa función se ha diversificado enormemente. En el sector de las grandes fábricas, de los consorcios industriales y de los trusts ya no se da más el propietario individual, el capitalista, de viejo cuño.

El segundo polo opuesto es el Estado en cuanto forjador y ejecutor de las leyes, en las primeras etapas de desarrollo del movimiento sindical el movimiento obrero se esforzaba por conseguir la mayor cantidad posible de prerrogativas a favor del Estado, con el fin de que éste regulase a través de sus leyes el tiempo de trabajo, el jornal mínimo, el descanso retribuido, etc. Puesto que los sindicatos eran todavía muy débiles, ellos pensaban que serían incapaces de defender los intereses del trabajador, si no contaban con tales leyes en el mayor número posible de sectores laborales. En parte por lo menos esta concepción ha cambiado en las naciones

¹⁸ 18 Los Sindicatos. Alejandro Azola, David González, Roberto González, Franco Narváez, Op. Cit., fecho de consulta: 10/08/09

democráticas muy industrializadas. Aquí los sindicatos demandan, que el mayor número posible de problemas permanezcan reservados a la autonomía de los participantes a las negociaciones sociales, esto es, al patrono y al trabajador, y que las leyes del Estado sólo proporcionen el marco, en el que las formas de las negociaciones habrán de ser reguladas y limitadas.

El esfuerzo de los sindicatos por influir en el campo estatal no se restringe exclusivamente a las cuestiones de las seguridades sociales, los sindicatos deben tratar de influir también al sector en cuestiones más generales y fundamentales relacionadas con el orden social, como, por ejemplo: la política educacional.¹⁹

1.10 Finalidad del Sindicato

No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio. En el aspecto de relaciones humanas. al sindicato también le corresponde un rol que cumplir, al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.

Es importante denotar que los Sindicatos están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados, además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.²⁰

¹⁹ Maerker Rudolf, Christian Uhling, Op. Cit., Páginas 21-26

²⁰ Los sindicatos, Alejandro Azola, David González, Roberto González, Franco Narváez, Op. Cit., fecha de consulta: 10/08/09

1.11 Actividades de los Sindicatos

Se consideran actividades de los sindicatos todas aquellas que solo pueden ser desarrolladas por los sindicatos debidamente reconocidos e inscritos así en el Registro Público de Sindicatos. El Código de Trabajo al respecto regula en su artículo 214, como actividades de los sindicatos las siguientes:

- Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos; salvo lo relativo a la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo en la que también pueden intervenir las coaliciones de trabajadores.
- Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social, tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y
- En general, todas aquellas actividades que no están reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.²¹

²¹ Franco López, César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, 2004, Páginas 135 y 136

1.11.1 Actividades que pueden cumplir los Sindicatos antes de ser Reconocidos

Los sindicatos que se encuentren en periodo de formación y por consiguiente no hayan sido reconocidos e inscritos en el Registro Público de Sindicatos, de conformidad con el artículo 217 del Código de Trabajo, el cual establece que son que pueden cumplir los sindicatos antes de ser reconocidos, las siguientes:

- Celebrar sesiones para elegir al Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales;
- Celebrar sesiones de estos órganos y de la Asamblea General, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos.
- Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.²²

1.12 El Registro Público de Sindicatos

Es una sección existente dentro de la Dirección General de Trabajo a cuyo cargo se encuentra la obligación de inscribir la personalidad jurídica, estatutos y demás hechos que acaezcan durante la vida del sindicato. De conformidad con lo que norma el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en este registro debiera de hacerse una inscripción provisional al momento de presentar la solicitud para su reconocimiento, sin embargo, en la actualidad, esto nunca se ha hecho y en él se inscriben los sindicatos hasta cuándo se ha ordenado su inscripción posteriormente de haber sido reconocidos. Entre los datos que deben de inscribirse en el Registro Público de Sindicatos se encuentran los siguientes:

- El número, lugar y fecha de la inscripción.
- Copia de los datos relativos a todas las generales de los socios fundadores y una nacionalidad y vecindad de los miembros del comité Ejecutivo y Consejo consultivo provisional.

²² Ibid., Páginas 136 y 137

- Transcripción del acuerdo que otorgó la personalidad jurídica, la aprobación de los estatutos y que ordenó la inscripción del sindicato.
- La rendición periódica de cuentas que haga el sindicato.
- Los cambios que se produzcan en la integración del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo del Sindicato.
- El padrón anual actualizado de sus miembros.
- Las amonestaciones y sanciones que le impongan las autoridades de Trabajo.²³

1.13 Órganos del Sindicato

la estructura del sindicato se conforma por los siguientes órganos:

1.13.1 Asamblea General

Es el órgano máximo de todo organismo sindical y en él recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato. Se conforma por todos y cada uno de los afiliados al sindicato y se clasifica en ordinarias y extraordinarias.

1.13.1.1 Asamblea General Ordinaria

Son aquellas que se van a realizar de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato. A manera de ejemplo, se puede decir que es Asamblea General Ordinaria la que se celebra cada seis meses con el objeto de recibir la rendición de cuentas por parte del Comité Ejecutivo.

1.13.1.2 Asamblea General Extraordinaria

Son aquellas que se pueden celebrar en cualquier tiempo una vez disponga su convocatoria el Comité Ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para ese efecto, a manera de ejemplo la Asamblea General Extraordinaria es la que se convoca para elegir a los miembros del Comité Ejecutivo

²³ Franco López, César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, 2004, Páginas 141 y 142

y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años o bien la que se celebra para resolver sobre la expulsión de aquellos asociados que se hayan hecho acreedores a esa sanción. Una de las Asambleas Generales extraordinarias más importantes, es la que decide el ir o no a la huelga una vez declarada legal por el tribunal competente y la que acuerda el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social, una vez ha fracasado la vía directa en la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Las atribuciones de la Asamblea General se norman en el artículo 222 del Código de Trabajo y en los estatutos que constituyen el cuerpo normativo que rige la existencia de las organizaciones sindicales.

1.13.2 El Comité Ejecutivo

El origen del Comité Ejecutivo es el mismo de las organizaciones sindicales, pues cuando surgen éstas, posterior al evento histórico de la Revolución Francesa, se crean las primeras figuras de lo que inicialmente serían los Consejos Directivos de los sindicatos de obreros, que posteriormente pasarían a ser lo que hoy se conocen como Comités Ejecutivos, teniendo bajo su responsabilidad, ejecutar los mandatos de la Asamblea General y tener la representación legal de la organización de manera alterna lo cual sería una expresión de la democracia dentro de los trabajadores. El funcionamiento del Comité Ejecutivo debe disponerlo la Asamblea General del sindicato, que es quien, de conformidad con la ley, debe elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años, pudiendo ser reelectos los dirigentes sindicales, así mismo se permite la existencia de más de un sindicato por cada centro de trabajo.

De conformidad con lo que regula el artículo 223 del Código de Trabajo, en su literal a) el Comité Ejecutivo, tiene como competencia ejecutar y cumplir los mandatos de Asamblea General, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización sindical o los

mandatos que señale la ley. Su competencia es de carácter ejecutiva y el campo de sus atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, lo que significa que resulta ilícito, el que los dirigentes sindicales pretendan en un momento realizar actuaciones que no estén fundadas en los mandatos anteriormente relacionados.

Siendo requisitos para ser miembro del Comité Ejecutivo los siguientes:

- Deben ser guatemaltecos de origen, lo que no solo incluye a los nacidos en Guatemala, sino a todos los nacidos en territorio Centroamericano, pues de acuerdo a la Constitución Política de la República, ellos también son guatemaltecos de origen;
- Tener la calidad de trabajador en el momento de la elección, es decir que debe ser trabajador al servicio del patrono en el momento en el que se pretende optar al cargo de elección;

La constatación de estos requisitos se debe de hacer a través de una declaración inicialmente bajo juramento de los miembros del Comité Ejecutivo, esto de conformidad con el artículo 220 inciso d) del Código de Trabajo.

El Comité Ejecutivo se puede integrar por un mínimo de tres miembros y por un máximo de nueve, lo que en la actualidad se opta por integrarlo por nueve miembros, lo cual permite crear igual número de secretarías, lo cual puede traducirse en un funcionamiento más eficaz del sindicato. Así mismo por orden de jerarquía, las secretarías que más importancia tienen dentro de las organizaciones sindicales son: la secretaría general, la secretaría de organización, la secretaría de conflictos, la secretaría de actas y de acuerdos y la secretaría de finanzas.

La inamovilidad de los miembros del Comité Ejecutivo consiste en el privilegio de que gozan los dirigentes sindicales para no ser removidos de sus puestos, si antes no probado en juicio ordinario que existe justa causa para la terminación de su trato de

trabajo, constituyendo la institución que garantiza el libre accionar de ingentes sindicales mediante el hacer legalmente imposible, la terminación de contrato de trabajo sin antes no se le prueba en juicio la justa causa del despido. Cuál observa dos modalidades, la primera para los miembros del Comité Ejecutivo los sindicatos en formación, desde el momento que se da aviso de la constitución el sindicato, durante el tiempo que dure el trámite y hasta doce meses posteriores reconocimiento del sindicato; y la segunda para los miembros del Comité Ejecutivo, iniciando desde el momento que tomen posesión del cargo, durante el periodo de su cargo y hasta doce meses después de haber entregado si cargo, en otras palabras la inamovilidad de la que gozan estos miembros de los Comités. Ejecutivos se extiende por un periodo de tres años, esto de conformidad con el artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo.

El conjunto del Comité Ejecutivo (es decir en pleno) ostenta la representación legal del sindicato, pudiendo los miembros delegar temporalmente dicha representación en uno o varios de sus miembros para asuntos determinados, esto por votación de la mayoría de las dos terceras partes de los miembros, dejando establecido para el caso las facultades que se confieren a los delegados, pudiendo ser estas facultades ad-referendum o amplias y suficientes, pudiéndose revocar esta delegación mediante certificación del acta de sesión de Comité Ejecutivo refrendada por la Dirección General de Trabajo, en la que se acredite la disposición de haber revocado la delegación conferida. Es importante denotar que no puede delegarse la representación del sindicato en personas ajenas a este, solo entre los miembros que conforman este Comité.

El Comité Ejecutivo en pleno o alguno de sus miembros están facultados para representar judicial y extrajudicialmente a todos y a cada uno de los afiliados al sindicato, cuando se trate de defender los intereses individuales de éstos y solo en el caso de que éstos lo hayan solicitado en forma expresa, los dirigentes sindicales podrán participar en los juicios de trabajo como asesores de los miembros de sus

respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, acreditándose como legalmente corresponde.

1.13.3 Consejo Consultivo

Es el órgano cuya función es asesorar a la Asamblea General o a los miembros del Comité Ejecutivo. Por la naturaleza de su función que es puramente asesora, es recomendable que este se conforme por aquellos miembros del sindicato con mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que puedan darse en el centro de trabajo. Conformado hasta por tres miembros este órgano ha visto desnaturalizada su función en el derecho colectivo del trabajo guatemalteco por cuanto se constituye sin el ánimo que funja como el órgano asesor que debiera de ser y en la realidad únicamente tiene una finalidad de relleno solo para cumplir con constituirlo.²⁴

1.14 Clasificación de los Sindicatos

1.14.1 Clasificación Doctrinaria

En la doctrina se encuentra una gran variedad de clasificaciones, sin embargo, para una mejor comprensión del tema a continuación se presenta las más importantes, los cuales se formulan desde el punto de vista de los sindicatos de los trabajadores.

1.14.1.1 Atendiendo al rol, función o papel principal que se asigna al Sindicato de Trabajadores respecto a la sociedad global.

- **Sindicato de concertación o negociación:** El cual se caracteriza por utilizar como instrumento fundamental de la acción sindical a la negociación colectiva o concertación y a veces también a la cogestión. Este tipo de sindicatos está difundido en países desarrollados como Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, Alemania, Francia y otros países, en donde los sindicatos gozan de estabilidad en cuanto a su reconocimiento por el sistema político y la clase

²⁴ Franco López, César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Guatemala. Editorial Estudiantil FENIX, 2004, Páginas 142-156

patronal, siendo su poder de convocatoria muy amplio, a despecho de una relativa profundidad ideológica.

- **Sindicato de Contestación o de Queja:** Es la modalidad más difundida en los países subdesarrollados, al menos cuando existe democracia política y libertad sindical, en donde los sindicatos en su acción sindical utilizan los medios alternativos de solución de conflictos como la negociación colectiva directa, la mediación, la conciliación el arbitraje y en algunos casos las huelgas.
- **El Sindicato Revolucionario:** Conocido también como sindicato de contestación global, es aquel al que se le atribuye como objetivo principal la sustitución del sistema, la modificación de la estructura de la sociedad global, utilizando a veces como medio la coerción y la violencia.

1.14.1.2 Atendiendo a la función de la orientación ideológica del Sindicato

- **Sindicatos Anarquistas:** A estos se les atribuye su influencia en los albores del movimiento sindical, tuvo su predominio en las primeras épocas del surgimiento de los sindicatos obreros, poco conocido hoy en día. Este propugna por la formación de una sociedad sin gobierno y sin coacciones, en la cual la convivencia ordenada de los individuos que la integran sería el resultado de acuerdos voluntarios y espontáneos de los diversos grupos constituidos para llenar las múltiples necesidades humanas, en virtud de este sindicato se constituirán aquellos grupos llamados a sustituir al Estado.
- **Los Sindicatos Marxistas:** La ideología marxista responde como su nombre lo indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideas reputadas como propias de una revolución universal que llegue a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción. Es evidente que en las llamadas democracias populares los sindicatos no pueden ser organismos para la defensa de los intereses de los trabajadores en el mismo sentido en que lo son los países llamados capitalistas. Los sindicatos de ideología marxista se encuentran

agrupados o asociados a la Federación Sindical Mundial F.M.S. En Latinoamérica se identifica con la Comisión permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina CEPUSTAL Y en Guatemala se le ha identificado con la Federación Autónoma Sindical de Guatemala, FASGUA.

- **Sindicatos de Ideología Social Demócrata:** Estos tienen su pensamiento ideológico totalmente contrario al pensamiento de los sindicatos marxistas. La social democracia es un movimiento político, doctrinario, partidista, sindical, cultural, histórico que actúa en el mundo desde finales del siglo XIX. A nivel mundial ésta se encuentra representada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres - CIOSL, creada en 1949, teniendo su sede en la capital de Bélgica, Bruselas; en Latinoamérica aparecen afiliados a la Organización Regional Internacional de Trabajadores ORIT. En Guatemala sigue esta corriente ideológica la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala, C.U.S.G., es un movimiento sindical representativo de los intereses de la clase trabajadora, que aceptan la democracia como régimen de gobierno y propugnan por la participación directa y activa de los trabajadores en la vida política de los Estados, llevando a la par el interés por los asuntos económico-sociales que el trabajo implica.
- **El Movimiento Social Católico o Social Cristiano:** Este es importante en Francia desde el último tercio del siglo XIX, recibió gran impulso, desde 1891, por efecto de la encíclica RERUM NOVARUM, y a partir de entonces sus componentes lucharon por una organización de las asociaciones católicas. La ideología social cristiana adopta una fórmula amplia de colaboración social, que reconoce la legitimidad del principio de las organizaciones obreras y sin romper radicales transformaciones en el régimen de propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al capital la función social que tiene que cumplir para convertir en realidad la hermandad de todos los hombres, provenientes de un solo creador.

1.14.1.3 Atendiendo a la Autenticidad del Sindicato

Atendiendo a la autenticidad del sindicato estos se clasifican en:

- **Sindicatos Auténticos:** Son los sindicatos representativos en cuanto a actuar verdaderamente en defensa de los intereses de los trabajadores, con total autonomía e independencia ante el empleador y ante el Estado, siendo la única forma compatible con el concepto de libertad sindical.
- **Sindicatos Inauténticos:** Son los sindicatos no auténticamente representativos de la clase trabajadora e incluye en este tipo a dos tipos de sindicatos, el denominado amarillo, que actúa exclusivamente en una línea economista pura de logro de beneficios generalmente salariales, pero actuando en colaboración con el patrono, contemplando sus intereses y adecuándose a sus objetivos. Y el denominado blanco o de paja, que es el sindicato creado directamente por el patrono, careciendo de existencia real y de independencia alguna.

Las tres clasificaciones antes mencionadas toman en cuenta aspectos predominantemente sustanciales, íntimamente vinculados las actitudes ideológicas o sociales y de su identificación o no, con los de sus miembros.

1.14.1.4 Atendiendo a los integrantes del sindicato o clase social que representan

De conformidad con esta clasificación los sindicatos pueden ser:

- **Sindicatos Puros o unilaterales:** Cuando sus miembros pertenecen sólo a una clase específica, manteniendo una rígida separación entre las asociaciones profesionales de unos y otros, siendo típico ejemplo en Guatemala, en la que los trabajadores se agrupan en sindicatos de trabajadores y los empleadores se agrupan en cámaras, es decir que comprenden a los integrantes de uno de los factores de la relación laboral, como sería el sindicato de sólo trabajadores o el sindicato de sólo empleadores.

- **Sindicatos Mixtos:** Cuando sus integrantes son trabajadores y empleadores, siendo estos en la actualidad un simple recuerdo histórico, por lo que se considera que los sindicatos mixtos son un contrasentido.

1.14.1.5 Atendiendo a la estructura o agrupación de los elementos de la organización sindical

Según esta clasificación los sindicatos pueden ser:

- **Sindicatos horizontales:** Son aquellos en los que sus miembros pertenecen a una misma categoría, profesión u oficio (carpinteros, albañiles, sastres, electricistas, etc.), con independencia de la empresa, sector o actividad en que laboran.
- **Sindicatos verticales:** Son aquellos que agrupan a trabajadores que se desempeñan en un mismo sector o actividad, sin importar su profesión u oficio, siendo un típico ejemplo de esta clase de sindicato, el que se conoce como Sindicato de Empresa, que limita su dimensión a la dimensión de la empresa.

1.14.1.6 Atendiendo a la tendencia federativa de los sindicatos

De acuerdo a esta clasificación los sindicatos pueden asociarse a otros sindicatos, formando así Federaciones y Confederaciones, o bien pueden asociarse con organizaciones sindicales de otros países, surgiendo así los Sindicatos o Federaciones o Confederaciones nacionales y Sindicatos o Federaciones o Confederaciones internacionales.

Estas tres últimas clasificaciones que han sido descritas, toman como base preponderante los aspectos formales o estructurales de los sindicatos.²⁵

1.14.2 Clasificación Legal:

De conformidad con los artículos 206 y 215 del Código de Trabajo, este último reformado por el Decreto número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, el sindicato se clasifica de la siguiente manera, por su naturaleza:

²⁵ Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio, Derecho Colectivo del Trabajo, Guatemala, Litografía Orión, 2005. Páginas 109-115

1.14.2.1 Sindicatos Urbanos: Los constituidos (formados) por trabajadores de las empresas o instituciones en zonas urbanas.

1.14.2.2 Sindicatos Campesinos: Los constituidos (formados) por trabajadores campesinos que se dedican a actividades de empresas agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales.

1.14.2.3 Sindicatos Campesinos de Profesión u Oficio Independiente: Son los constituidos o formados por trabajadores que no tienen un patrono, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

1.14.2.4 Sindicatos Campesinos de Profesión u Oficio Independiente: Son los constituidos o formados por trabajadores que no tienen un patrono, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

1.14.2.5 Sindicatos Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio (por ejemplo, de carpinteros, soldadores, zapateros, etcétera)

1.14.2.6 Sindicatos de Empresa: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales.

1.14.2.7 Sindicatos de Industria: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores.²⁶

1.15 Tareas de un Sindicato en los países en desarrollo

- Función de elevar los salarios.
- Mejora de la posición social.

²⁶ Morales Díaz, Hugo René, Op. Cit., Página 12 y 13

- Sindicatos responsables.
- Función de elevar los niveles de productividad.²⁷

1.16 Quienes pueden conformar un Sindicato

Pueden ingresar a un Sindicato todos aquellos trabajadores que hayan alcanzado los catorce años de edad, estos menores, aunque pueden afiliarse al Sindicato no pueden formar parte del Comité Ejecutivo ni del Consejo Consultivo. El origen de esta limitación descansa en virtud de que a pesar que los menores de catorce años en adelante se les confiere capacidad para contratar su trabajo, no se admite así en cuanto a considerar que tengan la capacidad de discernimiento suficiente para asumir la conducción de las organizaciones sindicales. Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente, es decir a dos sindicatos que existan en un mismo centro de trabajo donde labore la persona, tampoco pueden pertenecer a este los siguientes trabajadores:

- Los trabajadores de confianza al servicio del empleador que por su alta posición jerárquica se encuentren comprometidos o defender de manera preferente los intereses del empleador.
- Los trabajadores que ocupen cargos de dirección o representación al servicio del empleador, cuya función también los obligue a identificarse y a defender los intereses del empleador.

Es importante denotar que se debe tomar en cuenta el puesto que ocupa el trabajador en el centro de trabajo, y en ningún caso a las personas en particular pues son las funciones asignadas a los puestos de trabajo, las que se identifican con la obligación de defender los intereses patronales y en ningún caso las personas. Lo que se busca con esta situación es evitar que se prive del ingreso al sindicato a personas que no ocupen puestos cuya función se relacione con defender los intereses del empleador. Para ello este control se complementa con el visto bueno

²⁷ Maerker Rudolf, Christian Uhling, Op. Cit., Páginas 48-52

que de todas excepciones que a su vez deberán contemplarse en los estatutos del sindicato, deberá dar la Inspección General de Trabajo.²⁸

1.17 Las Penas imponibles a los Sindicatos

Siendo los sindicatos personas jurídicas cuya existencia es independiente de la de sus miembros, también se hace posible que, como consecuencia de la inobservancia de estos a las leyes de trabajo, se pueden hacer acreedores a la imposición de las penas contempladas para ese objeto. Al respecto el Código de Trabajo en su artículo 213, regula como penas imponibles a los sindicatos las siguientes:

1.17.1 La Multa

Esta es una pena de carácter pecuniaria y resulta ser la menos significativa. Se impondrá en el caso de que los organismos sindicales contravengan alguna disposición legal que se encuentre sancionada con la imposición de una multa. Su incidencia es muy poco común en vista del poco control que existe por parte de los órganos administrativos que trabajo para constatar con eficiencia, la contravención de las normas de trabajo por parte de los sindicatos.

1.17.2 La Disolución

Esta es la pena más grave que se puede imponer a los organismos sindicales y consiste en la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato en el registro público de sindicatos. La imposición de esta pena se da a instancia del Organismo Ejecutivo y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece como garantía del derecho de defensa y del debido proceso de las organizaciones sindicales la imposibilidad de que la disolución pueda acordarse administrativamente y se obliga a que la misma, deba ser promovida en juicio ordinario ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social quienes serán los que deban resolver si procede o no la disolución. En virtud de lo anterior se prevén los siguientes casos de disolución:

²⁸ Franco López, César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, 2004, Páginas 128 y 129

1.17.2.1 La Disolución promovida a Instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los siguientes casos: a)

Cuando los sindicatos se pongan al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de los intereses económicos y sociales comunes a esos miembros. b) Cuando las organizaciones sindicales ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o utilizan por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales. C) Cuando hagan uso de la violencia sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellas o para impedirles su legítimo trabajo; o fomenten actos delictuosos contra las personas o propiedades; o cuando, maliciosamente suministren datos falsos a las autoridades de trabajo.

En cualquiera de estos casos de disolución además de declararse la misma por parte de los Tribunales de Trabajo, queda a salvo el derecho de quienes se consideren afectados para promover ante los órganos competentes la imposición de las sanciones penales que procedan.

1.17.2.2 La Disolución promovida a instancias del Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en los siguientes casos: a)

Cuando los sindicatos tengan un número inferior al mínimo de asociados que manda la ley. Esta causal se refiere al caso en que los sindicatos de trabajadores llegaran a tener un número inferior a los veinte afiliados que manda la ley y los sindicatos de patronos llegaran a tener un número inferior a los cinco que manda la ley. b) Cuando los sindicatos no cumplan alguna de las obligaciones que determina el artículo 225 del Código de Trabajo. Este es uno de los casos que contempla más causales de

disolución de los sindicatos, como por ejemplo: la de llevar los libros sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo tanto los de la Asamblea General como los de Comité Ejecutivo, o la de extender recibos a sus afiliados de toda cuota sindical o de cualquier otro ingreso que reciban, es por ello que la inobservancia a algunas de las obligaciones de los sindicatos, puede dar la facultad al Organismo Ejecutivo para promover la disolución del sindicato.

A manera de comentario, es preocupante que, al consultar los registros obrantes en el registro público de sindicatos, que es en donde se registran la mayoría del cumplimiento periódico de todas estas obligaciones se establecen que las mismas no se cumplen por lo menos por un noventa y cinco por ciento de los sindicatos reconocidos en el país, lo cual podría traducirse en la disolución de los mismos, pero la realidad no es así ya que el Organismo Ejecutivo no ha hecho efectivo tal facultad que lo autorizan a solicitar la disolución de los sindicatos que han dejado de cumplir con sus obligaciones.

1.17.3 La Autodisolución

Aunque esta no constituye una de las penas impuestas a los Sindicatos, es importante hacer mención de ella, la autodisolución se da cuando los sindicatos acuerdan en decisión tomada en Asamblea General extraordinaria por las dos terceras partes del total de sus miembros, su autodisolución. El caso más común que se conoce de autodisolución en el medio es que se acuerda cuando los sindicatos llegan a tener un número de afiliados, inferior al que manda la ley. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad de que la autodisolución pueda acordarse por cualquier otra razón que considere la Asamblea General del Sindicato. En cuanto la tramitación de la Autodisolución, esta es la única que puede tramitarse administrativamente, derivado de que es a instancias del propio sindicato que se gestiona la autodisolución. En consecuencia, será la Dirección General de Trabajo la encargada de tramitar la solicitud de autodisolución, de acuerdo con lo normado en los artículos 228 al 231 del Código de Trabajo.²⁹

²⁹ Franco López. César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, 2004, Páginas 12-135

1.18 Fundamentos Legales del Ejercicio del Derecho de Sindicalización

El derecho de organización sindical está garantizado por los Convenios número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, y 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y el artículo 102, literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que para una mejor comprensión se presentan a continuación algunos fragmentos de las normas de los anteriores cuerpos legales.

1.18.1 Convenio No. 87

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma.

Artículo 3. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

1.18.2 Convenio No. 98

Artículo 1.1. los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán de gozar adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

1.18.3 Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

a) ...;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica

gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersidicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

Con fundamento en las normas antes citadas el Código de Trabajo en los artículos del 206 al 234, regula lo referente a los sindicatos, requisitos para su constitución, integración y requisitos de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, obligaciones, trámites y diligencias administrativas para su funcionamiento, etcétera.³⁰

1.19 Pasos para constituir Organizaciones Sindicales

- Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento de veinte trabajadores como mínimo (artículo 216 del Código de Trabajo).
- En primer lugar, debe presentarse el aviso de inamovilidad para todos los trabajadores que están formando el sindicato a la Inspección General de Trabajo, (artículo 209 del Código de Trabajo).
- Los interesados en formar el sindicato, deben elaborar un proyecto de sus estatutos con base en los artículos 207, 212, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 231, 232 y 233 del Código de Trabajo.
- Los veinte o más trabajadores deben reunirse en Asamblea General para la formación del sindicato, en la que se desarrollan las actividades siguientes:
 - a. La Asamblea General designa a un presidente de debates y un secretario de actas provisional para que dirijan las actividades a desarrollar;
 - b. El presidente de debates, hace alusión a la definición de un sindicato, a los principios democráticos del mismo y a la inamovilidad que gozan los fundadores de una organización sindical de conformidad con los artículos 206, 207, y 209 del Código de Trabajo.
 - c. El presidente de debates informa a la asamblea general que es necesario:

³⁰ Morales Díaz. Hugo René, Op. Cit., Página 13-15

- Elaborar el acta constitutiva, la que debe contener los requisitos establecidos en el artículo 220 del Código de Trabajo.
- Deben analizar los Estatutos, para lo cual se le dará lectura a todos los artículos para obtener la aprobación de la asamblea general;
- Debe elegirse al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales con base en los artículos 223 y 224 de Código de Trabajo, indicando con cuantos votos fueron electos, ambos órganos del sindicato.
- Los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional electos deben hacer la declaración conforma el inciso d) del artículo 220 del Código de Trabajo.
- La asamblea general debe dan autorización a los miembros del comité ejecutivo provisional para que puedan realizar lo dispuesto en el inciso c) del artículo 220 del Código de Trabajo.
- Al final del acta constitutiva se hace constar el lugar, la fecha y la hora, en que finaliza la asamblea general;
- El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo provisional y al margen de las mismas deben ser firmadas por el secretario general provisional. (artículo 218 inciso b) del Código de Trabajo).³¹

1.20 Inscripción de Sindicatos

Para inscribir un Sindicato, el o los representantes de un sindicato deben acudir al Departamento de Registro de Sindicatos de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, el que se encuentra ubicado en la Ciudad Capital, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

³¹ Sindicatos, Programa Regional de Modernización Labora de USAID, Ministerio de Trabajo y Prevención Social, Sindicatos, Guatemala. 2008, www.mintrabajo.gov.gt/sindicatosGuia-para-constituir-organizaciones-sindicales, consulta 10/08/09

1.20.1 Requisitos mínimos que deben contener las solicitudes de Personalidad Jurídica de las Organizaciones Sindicales

1.20.1.1 Inscripción de Nuevos Sindicatos (Personalidad Jurídica)

Debe elaborarse un memorial dirigido al Director General de Trabajo, solicitando el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción, al que debe acompañarse:

- Original y copia del Acta Constitutiva.
- Original y copia de los Estatutos, ambos documentos firmados en cada folio por el Secretario General y al final firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- Copia del Memorial dirigido a la inspección General de trabajo conteniendo el aviso de inamovilidad para los fundadores del Sindicato. (Esto en caso de ser Sindicato de empresa o del sector público)

1.20.1.2 Requisitos para solicitud del Personalidad Jurídica de las Federaciones

Elaborar una solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo, el cual debe acompañarse de:

- Original y copia del Acta Constitutiva de la Federación.
- Original y copia del proyecto de Estatutos de la Federación, ambos documentos firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- Certificación de Personalidad y Personería Jurídica de los Sindicatos que conforman la Federación.
- Certificaciones de actas de Asamblea General de los Sindicatos que conforman la Federación en la cual conste la designación de sus delegados, como representantes ante la Asamblea General de la Federación.
- Padrón conteniendo el número y nombre de los Sindicatos que conforman la Federación, el número de afiliados de los mismos y el número de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.

- Copia del memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo, por medio de la cual solicitan la inamovilidad de los miembros del Comité Ejecutivo de la Federación, (Si pertenece al sector privado o público).

1.20.1.3 Requisitos para la solicitud de Personalidad Jurídica de las Confederaciones.

Elaborar una solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo, acompañando lo siguiente:

- Original y copia del Acta Constitutiva de la Confederación.
- Original y copia del Proyecto de Estatutos de la Confederación, ambos documentos firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- Certificaciones de Personalidad y Personería Jurídica de las Federaciones que conforman la Confederación.
- Certificaciones de Actas de Asamblea General de las Federaciones que conforman la confederación en el cual conste la designación de sus delegados, como representantes ante la Asamblea General de la Confederación.
- Padrón conteniendo el número y nombre de las Federaciones que conforman la Confederación; el número y nombre de los sindicatos que conforman las federaciones es y el número de sus inscripciones en el registro público de Sindicatos de las Federaciones y Sindicatos.
- Copia de memorial dirigido a la Inspección general de Trabajo, por medio del cual se solicita la inamovilidad de los miembros del Comité Ejecutivo de la confederación (si pertenece al sector privado o público).³²

Lo anterior en base a los preceptuado en la Carta Magna guatemalteca en sus artículos 102 incisos q) y t), 103 y 106; así como también en el Código de Trabajo en

³² Sindicatos, Programa Regional de Modernización Laboral de USAID, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Sindicatos, Guatemala, 2008, [www .mintrabajo.gob.gt/sindicatos/inscripción-de-sindicatos](http://www.mintrabajo.gob.gt/sindicatos/inscripción-de-sindicatos), consulta 10/08/09

sus artículos referentes a la regulación de los Sindicatos los cuales son: 206, 207, 209, 211, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 233, 274, 275 y 276; no dejando atrás los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala como lo son: artículo 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87; y artículo 1, 2, 3 y 4 del Convenio Internacional del Trabajo número 98.

1.20.2 Requisitos mínimos que deben contener las solicitudes de personería jurídica y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales.

1.20.2.1 Requisitos para solicitud de Personería Jurídica de los Sindicatos en el caso de Cambio de Directivos

Memorial dirigido al Director General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales, acompañando para el caso lo siguiente:

- Original y copia de la Certificación del Acta de Asamblea General extraordinaria de la elección de directivos.
- Padrón de Afiliados actualizado, con los nombres. número de cédula y profesión u oficio (si no lo hubiera presentado dentro del período obligado).
- Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la Asamblea para elección de Directivos.
- Fotocopia de cédulas de vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo (para asignar en forma correcta los nombres en la inscripción).
- Copia del memorial presentado a la Inspección General de Trabajo, solicitando que se decrete la inamovilidad a los miembros del Comité Ejecutivo electos (si es de empresa privada o del Sector Público).

1.20.2.2 Requisitos para solicitud de Personería Jurídica de las Federaciones Sindicales, en caso de Cambio de Directivos

Memorial dirigido a la Dirección General de Trabajo, solicitando la Inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales. acompañando para el caso lo siguiente:

- Certificación del Acta de Asamblea General de los Sindicatos que conforman la Federación en la cual conste la designación de sus delegados ante la Asamblea General de la Federación,
- Padrón de afiliados, con el número y nombre de los Sindicatos que conforman la Federación, el número de afiliados de los mismos y el número de su inscripción en el registro público de Sindicatos (si no lo hubiera presentado dentro del período obligado)
- Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la Asamblea para Elección de Directivos.
- Fotocopia de las cédulas de vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo (para consignar en forma correcta los nombres en la inscripción).
- Copia del memorial presentado a la Inspección General de Trabajo, solicitando que se decrete la inamovilidad a los miembros del Comité Ejecutivo electos (si es de empresa privada o del sector público).

1.20.2.3 Requisitos para solicitud de Personería Jurídica de las Confederaciones en caso de Cambio de Directivos

Memorial dirigido a la Dirección General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos Directivos y extensión de credenciales, para el efecto debe acompañarse lo siguiente:

- Certificación del Acta de Asamblea General extraordinaria para la elección de Directivos.
- Padrón de afiliados, con el número y nombre de las Federaciones que conforman la Confederación, el número y nombre de los Sindicatos que conforman las Federaciones, el número de afiliados de cada Sindicato, el número de inscripción en el registro público de Sindicatos de las Federaciones y Sindicatos.
- Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la Asamblea para elección de Directivos.

- Fotocopia de las cédulas de vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo (para consignar en forma correcta los nombres en la inscripción).

1.21 Reforma de Estatutos

Debe elaborarse un memorial dirigido al Director General de Trabajo, solicitando las reformas de estatutos, acompañado para el efecto:

- Original y copia de la certificación del Acta de Asamblea General en la cual conste la Reforma.
- Original y copia del Proyecto de las reformas a realizar en los Estatutos firmadas al margen por el Secretario General y al final de las mismas por todos los miembros del Comité Ejecutivo.

Lo anterior de conformidad con lo preceptuado en los artículos 102 incisos q) y t), 192, 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: artículos 206, 207, 211, 212, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 231, 232, 233, 234, 274, 275, 276 del Código de Trabajo; artículos 2, 5 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87; y artículos 1, 2 y 4 del Convenio Internacional del Trabajo número 98.³³

1.22 Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia de Libertad Sindical

- Convenio No. 11, 1921, Derecho de Asociación en la Agricultura, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado el 11-8-88.
- Convenio No. 87, 1948, Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 11-2-52.
- Convenio No. 98, 1949, Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado el 22 de enero de 1952, publicado el 12-2-52.

³³ Sindicatos, Programa Regional de Modernización Laboral de USAID, Op. Cit., consulta 10/08/09

- Convenio No. 141, 1975, Organizaciones de Trabajadores Rurales, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 16-3-89.³⁴

1.23 Fusión, Federación y Confederaciones de Sindicatos

Estas son tres formas de transformación de la organización sindical, en el primer caso la Fusión de sindicatos que se regula en el artículo 232 del Código de Trabajo se refiere a la unión de dos o más sindicatos que sacrifican su personalidad jurídica para formar una nueva organización, en este caso los sindicatos que deciden fusionarse verán cancelada su personalidad jurídica y por consiguiente su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. Por otro lado, la Federación de Sindicatos que regula el Código de Trabajo en su artículo 233, se refiere a la unión de cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos que se unen con la intención de conformar una organización sindical de estructura más grande, pero sin sacrificar sus personalidades jurídicas, es decir que en este caso los sindicatos que se federan conservan personalidad jurídica propia independiente de la federación. El trámite de este tipo de organización, es el mismo que prevé el artículo 218 del Código de Trabajo para los sindicatos, y las federaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción.

En cuanto a la confederación de sindicatos que regula el Código de Trabajo en su artículo 233, se refiere a la unión de cuatro o más federaciones, sindicatos de trabajadores o de patronos que se unen con la intención de conformar una organización sindical de estructura más grande, pero sin sacrificar sus personalidades jurídicas, es decir que, en este caso, las federaciones que se confederan conservan su personalidad jurídica propia independiente de la confederación. El trámite para la constitución de este tipo de organización, es el mismo que prevé el Código de Trabajo en su artículo 218, para los sindicatos, y las

³⁴ Sindicatos. Programa Regional de Modernización Laboral de USAID, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Sindicatos. Guatemala 2008, www.mintrabajo.gob.gt/sindicatos/convenios-internacionales-libertad-sindical. consulta 10/08/09

confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción.³⁵

1.24 Comités Ad-Hoc

1.24.1 Etimología

Locución latina y castellana. Para esto, se emplea para significar que una cosa es adecuada para un objeto o fin determinados. Más frecuentemente indica que en un nombramiento o designación (de Juez, Defensor, Fiscal, Tutor, curador, inventor, etc.) ha sido hecho para actuar en un caso concreto.³⁶

Ad hoc es una locución latina que significa literalmente para esto. Generalmente se refiere a una solución elaborada específicamente para un problema o fin preciso y, por tanto, no es generalizable ni utilizable para otros propósitos. Se usa pues para referirse a algo que es adecuado sólo para un determinado fin. En sentido amplio, ad hoc puede traducirse como específico o específicamente.

Como término jurídico ad hoc puede ser interpretado como para fin específico. Por ejemplo, un abogado ad hoc, significa que es un abogado nombrado o designado para ese caso concreto. Por el mismo motivo, una norma ad hoc o un contrato ad hoc sería aquel o aquella que han sido elaborados para una situación concreta, y que tendrán poca o nula aplicabilidad más allá de esa situación.

De igual manera es utilizado para los domicilios de los abogados, cuando pertenecen a otra jurisdicción y deben de elegir un domicilio ad hoc en la jurisdicción donde se encuentra ventilando un caso, razón para la cual eligen el domicilio ad hoc para ese caso en específico, es por ello que en el caso de hacer referencia a un comité se

³⁵ Franco López, César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, 2004, Páginas 157 y 158

³⁶ Ossorio. Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas. Políticas y Sociales. 28ª Edición Actualizada, Corregida y Aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Argentina, Editorial Heliasta. S.R.L., 2001. Página 58.

entiende que un Comité Ad Hoc es aquel Comité creado específicamente para algo determinado, es decir un Comité Específico.³⁷

1.24.2 Definición

Es una comisión o grupo de no más de tres miembros (trabajadores) designados y constituidos por los trabajadores, en cada lugar de trabajo, quienes se encargarán de plantear al patrono o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.

Es una asociación o unión de un grupo de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses en común, para llegar a una modificación de las condiciones de trabajo, que tiene por finalidad obtener un resultado determinado, cuyos beneficios se aprovecharan todos los miembros.³⁸

Cada vez que se forme un Comité Ad-hoc, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.³⁹

1.24.3 Acreditación de la Calidad de miembro de un Comité Ad-Hoc de trabajadores para poder Intervenir en un conflicto colectivo de carácter económico social

La legislación laboral guatemalteca establece que la calidad de miembro de un comité ad-hoc se acredita:

- a. Con la propia acta o certificación de esta, donde conste la designación de los tres delegados por parte de los interesados en el planteamiento del conflicto.
- b. Con copia del aviso dado a la Inspección General de Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.⁴⁰

³⁷ Ad-hoc, Ad-hoc en el Derecho. 2006. [http://es .wikipedia.org/wiki/Ad_hoc](http://es.wikipedia.org/wiki/Ad_hoc), consulta 10/08/09

³⁸ Lic. Chicas Hernández. Raúl Antonio. Derecho Colectivo del Trabajo. Guatemala. Litografía Orión, 2005. Página 63

³⁹ Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo. Op. Cit., artículo 376

⁴⁰ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículos 374, 376 y 377

1.24.4. Qué se debe entender por negociación de pliego de peticiones colectivo Ad-Rerendum

Se entiende por ello que debe ser aprobado por el superior o el mandante, en el caso o de sindicatos o comités ad-hoc el órgano superior o mandante es, en el primero de los casos La Asamblea de Trabajadores Sindicalizados, y en el segundo de los casos, la totalidad de los interesados en el planteamiento del conflicto colectivo.⁴¹

1.24.5 Trámite Judicial y Administrativo para cambiar a los miembros de un Comité Ad-Hoc o grupo Coaligado

Un aspecto importante a presentarse en los Comités Ad-hoc o grupos coaligados es la ausencia de uno, dos o en algunos casos sin los tres miembros del mismo, siendo las causas más comunes para la ausencia de los miembros, los siguientes: La renuncia al trabajo, fallecimiento, renuncia o desistimiento del conflicto colectivo, otra situación es que los trabajadores ya no tienen confianza en los miembros del comité Ad-hoc o grupo coaligado, ya sea que la desconfianza surja en uno, dos de ellos o en algunos casos en los tres miembros del mismo, y desean cambiarlos.

Dentro de la legislación laboral guatemalteca vigente en el país no se encuentra normado lo relativo a la forma o el procedimiento administrativo y judicial a seguir para elegir, sustituir o cambiar a los miembros del Comité Ad-hoc o grupo coaligado, es por ello que en la práctica para solucionar este tipo de problemas y así rehabilitar la personería jurídica del Comité Ad-hoc o grupo coaligado, se realizan los siguientes pasos:

- Se debe celebrar una Asamblea General de Trabajadores, para elegir, sustituir o cambiar a los miembros del Comité Ad-hoc, o grupo coaligado.
- Se debe presentar un escrito al Juez de Trabajo y Previsión Social, comunicando el cambio y solicitando se reconozca la personería jurídica de los sustitutos electos. Fundamentando para el efecto la solicitud en el artículo 28 de

⁴¹ Sindicatos. Programa Regional de Modernización Laboral de USAID, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Sindicatos. Guatemala, 2008 www.mintrabajo.gob.gl/sindicatos. consulta 10/08/09

Constitución Política de República de Guatemala, en el simple derecho de petición.

Es importante hacer mención que la convocatoria a la Asamblea General, puede hacerse de la siguiente manera:

- **En el primer supuesto (A falta de uno, dos o más miembros del Comité Ad-hoc o grupo coaligado)**

a) Que uno de los miembros del comité convoque a Asamblea General de Trabajadores.

b) Que uno o varios de los que conforma el Comité Ad-hoc o grupo coaligado, o alguno de los que se adhirieron posteriormente al conflicto colectivo, convoque a Asamblea General de Trabajadores, en caso de que la única persona que conforma el Comité Ad-hoc se negare o no pudiere convocar o faltaren los tres miembros del Comité Ad-hoc.

- **En el segundo supuesto (Los propios trabajadores ya no tienen confianza en algunos o todos los miembros del Comité Ad-hoc o grupo coaligado)**

a) Que los miembros del Comité Ad-hoc o grupo coaligado por iniciativa o a solicitud de los trabajadores que forman parte del conflicto colectivo, convoquen a la Asamblea General de Trabajadores.

b) Que uno o varios trabajadores que forman parte del conflicto colectivo convoquen a Asamblea General de Trabajadores, esto en caso de que los miembros del Comité Ad-hoc o grupo coaligado se negaren o no pudieren convocar.

Al momento de celebrar la Asamblea General se debe elegir a un Director de debates y un secretario provisional, para que el primero dirija la Asamblea General de trabajadores y el segundo suscriba el Acta respectiva.

Dentro del Código de Trabajo no se encuentra normado lo relativo a la obligación de tener que dar aviso a la Inspección General de Trabajo con relación al cambio que puede suscitarse dentro del Comité Ad-hoc o grupo coaligado, pero en reiteradas ocasiones sucede que de manera ilegal el Juez competente en determinado trámite judicial, solicita este aspecto como requisito que debe cumplirse, situación que no regula el Código de Trabajo, como necesario. Es por ello que en virtud de estas dificultades en la práctica es prudente dar este aviso a la Inspección General de Trabajo.⁴²

⁴² Morales Díaz. Hugo René, Op. Cit., Páginas 74 y 75

CAPITULO II

CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL

2.1 Antecedentes

2.1.1 Establecido que los conflictos los conflictos colectivos de carácter económico-social son aquellos que persiguen una reivindicación que va encaminada a modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo. Dentro de la contratación de trabajadores por parte de la administración pública se deben llenar los requisitos de la existencia de partida presupuestaria, la convocatoria, admisión, examen, elección, aprobación del Acuerdo Gubernativo de nombramiento o contrato individual de trabajo. y toma de posesión del cargo. Además, que la terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de la administración pública, estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social, se da a través un trámite el cual en su totalidad no se encuentra regulado en La Ley de Servicio Civil por lo que debe hacerse aplicación supletoria del Código de Trabajo, denotando que dentro de la misma administración pública casi nunca se solicita la autorización de Juez competente para dar por terminado las relaciones laborales sus trabajadores. ya que muchos de ellos desconocen tal procedimiento y no son sancionados por hacer caso omiso a dicha autorización y llevar la tramitación administrativa sin tal consideración.

Es por ello que se aconseja que se requiera de tal autorización judicial al mismo tiempo en que se realiza el trámite administrativo de terminación de la relación laboral. Otra situación importante es que en la mayoría de casos en que se solicita la autorización al juez competente este no resuelve en el término que la ley designa, ya que a veces se tarda meses y hasta años para dar dicha autorización. Por lo anterior se recomendó que tanto trabajadores como empleadores prevengan la instauración de estos conflictos colectivos, con la revisión periódica de las condiciones de

trabajo y políticas salariales para así evitar huelgas desgastadoras para la administración pública y la población en general.⁴³

2.1.2 Tesis Universitaria establece que la autorización judicial para dar por terminada una relación laboral dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social únicamente aplica en la causal de despido, según lo normado en el artículo 380 del Código de Trabajo. Determinando en un alto porcentaje, que dentro del incidente de terminación de relación laboral debiera de probarse la justa o injusta causa del despido, aunque la mayor parte de Tribunales de justicia resuelven sin prejuzgar tal situación también tomando en cuenta que existe un periodo de prescripción de 20 días para el planteamiento de dicho incidente.

Es por ello que muchas veces la causa de renuncia, fallecimiento del trabajador y mutuo acuerdo entre las partes no se encuentran sujetas a una autorización judicial, teniendo el incidente de terminación de relación laboral la finalidad de no perjudicar el conflicto colectivo de carácter económico-social. El trabajador frente a un despido arbitrario el mecanismo de defensa de incidencia de reinstalación, el cual no constituye un trámite incidental y para que el trabajador goce de dicho derecho debe tratarse de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, ya que si este se encuentra en una situación contraria como lo es un contrato por tiempo definido o por obra determinada, o en su caso en el periodo de prueba, la no renovación del contrato no puede ser considerada como un despido o una represalia en contra del trabajador, ya que por disposición legal el contrato ha terminado tomando en consideración tales situaciones.

Otro aspecto importante es que la parte trabajadora argumenta que no puede autorizarse la terminación de un contrato de trabajo cuando han transcurrido más de lo 20 días que la ley establece a partir de tener conocimiento el empleador de justa

⁴³ Argueta Muralles, Nuria Iris Nuria Iris, La terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico-social, en la administración pública guatemalteca del año 1986 al año de 1993, Guatemala 1995, Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, páginas 52-54

causa del despido, sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 380 del Código de Trabajo, la inobservancia de dicho plazo no da origen a que el juez analice las causas del despido, ya que la ley es clara al disponer que las causas no deben ser analizadas por el juez, es por ello que la reforma al mencionado artículo no tiene efectos retroactivos según lo manifestado por la Corte de Constitucionalidad.⁴⁴

2.1.3 Dentro de la Tesis Universitaria titulada: El Convenio 169 de la OIT, en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social, sus efectos e implicaciones en la legislación laboral, se hace el estudio de un caso concreto tramitado en el departamento de Cobán Alta Verapaz, en el cuál se ventiló un conflicto colectivo de carácter económico-social por parte de un grupo de trabajadores denominados Mozos Colonos, , quienes por la falta de acceso a la educación ven muchas veces violentados sus derechos, es por ello que para contribuir con la modernización del sector justicia dando cumplimiento a lo dispuesto por los acuerdos de paz, es necesario que se adecue la legislación dentro del marco legal respecto a los derechos colectivos y fundamentales del pueblo indígena, reconocidos constitucionalmente y desarrollado en el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que es imperativo que los juzgadores en materia laboral lo invoquen en las resoluciones y sentencias a favor de los trabajadores denominados Mozos Colonos.

El Código de Trabajo en su artículo 145 regula que Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación. Situación que no se presenta con el trabajador denominado Mozo colono, ya que el patrono no les facilita ninguna vivienda, por el contrario, este con su esfuerzo y poco recurso económico construye

⁴⁴ Castillo Dardón, Astrid Patricia, La Autorización de terminación de una relación laboral. cuya causa es el despido, cuando el Empleador se encuentra emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico-social. Guatemala de la Asunción. 2004, Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. Páginas 28-39

su propia vivienda para él y su familia, por lo que dentro del ordenamiento laboral no hace referencia a este tipo de trabajadores, existiendo una confusión con lo que es el trabajador Campesino y Trabajador Agrícola, deviniendo de ello la necesidad de regular como régimen especial el trabajo del Mozo Colono en armonía con el convenio mencionado de la OIT, ya que los procedimientos para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, siempre van a ser inadecuados al no considerar los principios de posesión sobre la tierra que tradicionalmente ocupan éstos en virtud de que por las situaciones semif feudales en que vive el Mozo Colono, no tiene mayores expectativas para la negociación de un pliego de peticiones y/o pacto colectivo de condiciones de trabajo, si en las mismas no se incluyen el derecho de poseer las tierras necesarias para el cultivo de productos de subsistencia, puesto que de lo contrario, al finalizar el conflicto colectivo de carácter económico-social ante el órgano jurisdiccional competente, son desterrados del lugar donde estos han hecho de cierta forma su vida, en virtud de lo anterior se estableció que en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Cobán, Alta Verapaz, no existe la aplicación e invocación del Convenio 169 de la OIT, en los fallos emitidos para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social promovidos por trabajadores denominados Mozos Colonos, excepto del único caso que dentro de esta tesis se analizó, en el cuál si se invoco el mencionado Convenio en pieza accesoria como incidente de represalia, no así en el asunto principal, ya que en Primera instancia se invocaron los artículos 6, 14, 18 y 20 del Convenio 169 de la OIT, los cuales se refieren a consultas participación, derecho de propiedad, posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan, pero las que hayan tenido tradicionalmente acceso para sus actividades tradicionales y de subsistencia de los pueblos indígenas, así como las sanciones al incumplimiento de tal precepto, lo cual no tuvo trascendencia por haberse invocado en forma incidental, más no para resolver el conflicto colectivo propiamente dicho, como debió de haber sido.

Con relación a los artículos 46, 66, 102 literal t) y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, artículos que se refieren sobre la Preeminencia del

Derecho Internacional sobre el Derecho Interno, los Pueblos Indígenas, Derechos Sociales Mínimos de Trabajo y el principio pro-operario hacia los trabajadores. Lo que imposibilitan la aplicación del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico-social, que promueven trabajadores denominados Mozos Colonos, es que las mismas entidades que supuestamente brindan asesoría jurídica a Mozos Colonos no invocan la aplicación del Convenio 169 de la OIT, a favor de los Mozos Colonos, en las acciones procesales que plantean ante los tribunales de justicia laboral, debido a que existe impericia sobre el Convenio 169 de la OIT y los principios del derecho internacional en materia laboral de parte del personal que laboran en dichas entidades y al no existir una definición acerca del trabajador denominado Mozo Colono, confunden el elemento personal del trabajo agrícola entre trabajador campesino y Mozo Colono.

En cuanto a los efectos e implicaciones de la aplicación del Convenio 169 de la OIT, este reafirma el reconocimiento de la consciencia de identidad étnica del trabajador, dentro del marco de la igualdad, de los derechos y oportunidades ya reconocidos en el Código de Trabajo, e impone el deber eliminarse las diferencias socioeconómicas, discriminación laboral y salarial que hasta ahora existe contra el indígena, en el caso de los trabajadores etiquetados históricamente como Mozos Colonos, el Convenio les otorga una protección jurídica respecto a los valores espirituales que reviste su relación con las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y en particular los aspectos colectivos de esa relación.

Asimismo, se reconoce el derecho de posesión sobre tierras que tradicionalmente ocupan, para actividades tradicionales de subsistencia, otorgando una protección jurídica respecto a la indemnización a los Mozos Colonos que puede ser en dinero o en especie, y en este caso pudo ser la transmisión de una fracción de la finca en calidad de propiedad colectiva para los trabajadores, también prohíbe cualquier discriminación entre los trabajadores indígenas y los demás trabajadores.⁴⁵

⁴⁵ Jucub Caal, Víctor Armando, El Convenio 169 de lo OIT, en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social, sus efectos e Implicaciones en la legislación laboral. (Análisis de un Caso

2.2 Antecedentes Históricos de los Conflictos

Para una mejor comprensión de lo que son los conflictos a continuación se presenta una reseña histórica del desarrollo de los mismos haciendo énfasis en las etapas consideradas las más importantes en la evolución de los conflictos.

2.2.1 En Los Tiempos Antiguos

La referente al origen de la historia de los conflictos viene desde la misma convivencia del hombre en sociedad, porque es en su relación intersocial con las demás personas en donde se origina la contrapuesta de intereses y la oposición de a persona frente a esta situación, con lo cual surge la defensa de su propio interés. Las épocas de los conflictos estuvieron marcadas por denominaciones como la de los esclavos, los siervos, los colonos, los plebeyos, pecheros y aún villanos y la identificación de la otra parte de la relación denominada en tiempos antiguos el amo, el señor feudal o el noble, respectivamente.

En siglos anteriores al cristianismo se dieron conflictos producidos en el seno de las corporaciones atenienses, recordándose especialmente una constitución dictada por el Emperador Zenón y otra de Justiniano que hablan de coaliciones de patronos y artesanos. En el antiguo Egipto reinando Ramsés III, en el siglo XII antes de Cristo, se menciona una huelga de piernas cruzadas, a esto la actitud de los trabajadores que se sentaban en la arena y se negaban a todo movimiento, de no darles los cincuenta sacos de grano que se les debían entregar mensualmente.

Los conflictos por intereses o pretensiones en relaciones que se pueden considerar de trabajo subordinado se remontan a tiempos inmemorables de la historia, pues el libro sagrado de los cristianos haciendo referencia a la Biblia, habla de relaciones de esta naturaleza, así como también el Código de Hamurabí. Sin dejarse de señalar que en algunos de los conflictos que describe la historia, los intereses en disputa no eran siempre relacionados a hechos de prestación de los servicios, sino que algunos

Obedecían a las diferencias entre ricos y pobres, entre patricios y plebeyos, entre dueños y esclavos, pero al final igualmente eran conflictos que se generaron en lucha de intereses y que tenían en común posiciones contrarias.

2.2.2 Los Conflictos en la Edad Media

Se puede decir que es en la Edad Media en donde se registran los más importantes choques contra la autoridad pública, quizás por ser esta la etapa previa a la declaración de la libertad del hombre como también previa a la declaración de las garantías fundamentales de las personas, sin dejarse de mencionar que es esta etapa la que existe como antecedente previo al reconocimiento de las relaciones de trabajo subordinado como derecho fundamental del hombre. En los siglos finales de la edad media se producen verdaderas rebeliones contra la autoridad pública que revelan choques entre patronos y trabajadores, entre el capital y el trabajo, a tal cuenta que se registran sublevaciones del campesinado que originan revueltas colectivas que hacen tambalear el poder de los señores feudales. En el año de 1280 los obreros exigieron la anulación de los nuevos reglamentos de fabricación; mientras que en ese mismo año los obreros textiles de la provincia inglesa de Provens dieron muerte al Alcalde, por haber dictado una ordenanza que alargaba en una hora a jornada de trabajo.

En virtud de lo anterior. puede afirmarse que es en la Edad Media. sin lugar a dudas el momento cumbre de la historia en donde se advierte que empieza a nacer el sentimiento de organización o de alianza por parte de los trabajadores para luchar contra las incipientes excesivas condiciones de abuso impuestas por los empleadores a aquellos, condiciones que de alguna manera se tornaron de superexplotación porque buscaron mantener regímenes económicos como el feudalismo, que para los patronos resultaban convenientes por la situación de superioridad en que los colocaba con relación a los trabajadores.

2.2.3 Etapa Corporativa

Los conflictos surgidos en ésta, por el régimen de las corporaciones de oficios el cuál es ajeno a la noción que enfoca el trabajo como objeto de un vínculo contractual, ya que en aquella organización se constituían familias industriales en las que faltaba la oposición, la cual más adelante habría de producirse entre el patrono y el trabajador, por ello solo cuando la distancia que mediaba socialmente entre maestro y compañeros aumentaba y cuando se introducía una diferencia de clases el seno de las corporaciones los movimientos que se producían podían calificarse como conflictos laborales. El dominio que sobre las corporaciones ejercían los primeros maestros artesanales, era tal que funcionaba como un aparato mediatizador de cualquier inconformidad, esto derivado de que los compañeros o aprendices percibían un sentimiento de total dependencia de los maestros, que impedía que pudieran sentirse legitimados para reclamar en contra de ellos, la concesión, de reivindicación alguna, para que este esquema variara tuvieron que pasar muchos años.

2.2.4 La Época de la Prohibición de las Coaliciones

Esta época se remonta al año de 1791 cuando se dicta por la Asamblea constituyente francesa, la Ley Chapelier que condenó las coaliciones patronales y obreras de los ciudadanos de un mismo estado o profesión, a tal extremo que no se permitía una representación de intereses que sirviera de intermediaria entre los ciudadanos y el Estado.

En la época que se dio antes y posteriormente a la Revolución Francesa, se formalizaba tanto el principio de la libertad contractual y se rendía culto al liberalismo económico que pretendía reflejar en toda su amplitud los efectos de la más auténtica ley de la oferta y la demanda, estipulándose que el salario y todas las demás condiciones de contratación se pactaban individualmente entre cada obrero y cada patrono, lo cual generó que por un tiempo desaparecieran los conflictos laborales, esto aparentemente, ya que era en realidad solo una falsa imagen, pues lo que sucedía al interno de los centros de trabajo, era que la prohibición de organizarse era

tal que se habían establecido penas de privación de libertad para quienes intentaran organizarse y naturalmente esto, constituye el mejor disuasivo, no solo para coaligarse sino además para no pedir al empleador mejoras en las condiciones de contratación. De tal cuenta que lo que la aparente liberalidad para el trabajo se pregonaba por la Ley Chapalier, lo era únicamente para los empleadores, pues para los trabajadores implicaba la proscripción para organizarse decretada por la realza absolutista que se consideraba por encima de todos.

2.2.5 Época de Proscripción de la Huelga

Contrario a la época de la proscripción de la coalición, esta época fue marcada por la intensidad de los conflictos de trabajo que se dieron posterior a la Ley Chapelier. Ante esto, los empleadores encontraron como solución, también, la prohibición del derecho de huelga, reprimiéndolo de cualquier manera y hasta sancionándolo con penas de privación de libertad, existiendo casos en donde la paralización de las actividades laborales se tipificó como delito. Sin embargo, la solidaridad de los trabajadores que mostraba una fuerza indetenible provocó la fuerza más grande de movimiento alguno de trabajadores que en la historia hubiera podido presentarse, pues a pesar de ser reprimidos fuertemente, incluso con las armas, los movimientos huelguísticos se solidarizaron hasta el punto de lograr que se impusiera el reconocimiento del derecho de huelga como la legítima abstención de los trabajadores, en cuanto a sus actividades profesionales, de producción y de servicio subordinado; y de ello se origina el reconocimiento que a nivel constitucional se le pasó a dar al derecho de huelga como brazo del Derecho Colectivo del Trabajo.⁴⁶

2.3 Terminología

La voz conflicto se utiliza en el ámbito del derecho, para designar posiciones antagónicas de las partes. Su origen etimológico, se establece que deriva del latín *conflictus*, que, a su vez, tiene su origen en *confligere*, que significa combatir, luchar y pelear.

⁴⁶ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Páginas 817-823

Este vocablo tiene similitud con otro que cita el diccionario de la Real Academia Española, como lo es el de colisión, cuyo origen etimológico es *colisio*, derivado de *collidere* que significa chocar o rozar. Pero también el término colisión se equipará al choque material entre individuos y a la oposición de opiniones, intereses o aspiraciones, que representa frecuentemente el panorama económico en el que se desarrolla el trabajo.

Los términos conflicto y controversia tienen cierta sinonimia, pues en el caso de la controversia esta se explica como la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas; aun cuando en el lenguaje jurídico controversia sea sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida a los hechos objeto del debate, como al derecho aplicable a aquellos. La palabra controversia se utiliza para cuando dentro del trabajo alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación del trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, de allí a donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido. Por otro lado, en la controversia, las partes contrapuestas recurren a razonamientos en apoyo de sus tesis o reivindicaciones y tratan de refutar las argumentaciones del adversario; mientras que los conflictos se concretan a través de medidas de acción directa, expresándose en lucha de mayor o menor reciedumbre.

Haciendo diferencia en lo referente a lo que son las controversias jurídicas y económicas, siendo las primeras, relativas a la aplicación de los contratos colectivos u otras normas existentes, y las segundas, las relacionadas a la petición de nuevas condiciones de trabajo.⁴⁷

En conclusión, la controversia es el inicio del conflicto, mientras que el conflicto se genera motivado por la controversia que hace a las partes considerar como irremediable el deseo de hacerse justicia por sí mismas en contra de la injusticia patronal.

⁴⁷ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 804, 805

Teniendo como presupuesto del conflicto necesariamente la existencia de la unión de los trabajadores, no solo porque el planteamiento de este supone que debe de hacerlo una forma de organización colectiva, sino porque además es la forma de enfrentar en igualdad de condiciones al empleador. Es decir que la igualdad de fuerzas en virtud de la superioridad económica del empleador sólo se podrá dar mediante la unión de los trabajadores, lo que por lo menos reducirá las diferencias existentes entre uno y otros, es por ello que se propone como presupuesto al planteamiento del conflicto colectivo la constitución del grupo coaligado o coalición de trabajadores, aunque esto no excluye la existencia del conflicto colectivo de carácter económico social promovido por sindicato como forma de organización más perfecta en cuyo caso la motivación del conflicto es distinta, pues allí la controversia se ha originado por otro motivo, aunque su trámite sí es igual.

En virtud de lo anterior, se puede afirmar que por cuanto la constitución de la coalición, en el ordenamiento legal guatemalteco, está contemplada como la forma de organización que hará viable mediante la instauración del proceso colectivo ante los tribunales de trabajo y previsión social, la posibilidad de materializar la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, que seguramente el empleador no ha estado en disposición de discutir y negociar con sus trabajadores, voluntariamente. Teniendo este como el pensamiento de los legisladores al no prever ningún requisito previo para que los grupos coaligados promuevan el proceso colectivo en el que va tener lugar la discusión entre el empleador y la coalición sobre el pliego de peticiones que constituye la base de la controversia. Entonces, por consiguiente, si fracasa la fase de conciliación dentro del trámite del conflicto colectivo, sí puede considerarse que la coalición entonces es un paso previo o una preparación a la suspensión de las labores, lo cual se busca mediante la declaración de la legalidad de la huelga dentro del proceso colectivo instaurado.⁴⁸

⁴⁸ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 808

2.4 Definición de Conflicto Colectivo de Trabajo

Conflicto colectivo de trabajo es aquella controversia que tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigente.⁴⁹

Conflicto Colectivo de Trabajo como la oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos.⁵⁰

Los conflictos colectivos de trabajo abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro; y presentan las posiciones, de antagonismo entre el patrono y el trabajador, por eso en el conflicto se da una situación de oposición respecto de un problema concreto que puede generar fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales.⁵¹

Entendiéndose por Conflicto como aquella controversia o disputa que se origina entre las partes de la relación laboral de naturaleza colectiva con motivo de la negativa del empleador a discutir y negociar un cúmulo de intereses o pretensiones presentadas por los trabajadores que urgen de ser solucionadas y que tienen por objeto transformar las condiciones de prestación de los servicios.⁵²

En virtud de lo anterior transcrito puede decirse que en el conflicto colectivo, existe como presupuesto fundamental el interés de una de las partes. en este caso de los trabajadores. de generar cambios en sus relaciones habituales con el empleador. El

⁴⁹ López Larrave, Mario, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo, Guatemala, Editorial Universitario, 1984, Página 54

⁵⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Nueva Edición actualizada y aumentada por Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, Argentina, Editorial Heliasta, S.R.L., 2001, Página 85

⁵¹ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 811

⁵² Ibid., Página 813

interés de generar cambios puede ser originado en condiciones de trabajo que en virtud de haber sido superadas por las mismas necesidades que requiere la actividad laboral de que se trate, sean insostenibles y sea necesaria una modificación que las haga adaptarse a las nuevas necesidades de los trabajadores.

Así mismo. el otro presupuesto necesario para que concurren los elementos que determinan la existencia del conflicto es que ante la controversia surgida y expuesta por el interés de los trabajadores al cambio de condiciones de contratación del trabajo exista la posición negativa del empleador a acceder siquiera a la posible discusión de las pretensiones de los trabajadores, siendo este último presupuesto el que verdaderamente desencadena el desarrollo del conflicto y desde luego sus repercusiones. Las cuales pueden trascender hasta la misma paralización de las labores.

A forma de ilustración, por ejemplo: el interés que surge por cambiar condiciones de trabajo en un taller de trabajo en donde por, ejemplo los instrumentos de trabajo y las condiciones de seguridad en las que se labora ya no permiten que la actividad laboral pueda cumplirse en la forma exigida por el empleador y en la forma que pueda garantizar a los trabajadores la seguridad de que no ocurrirán accidentes de trabajo. En este caso en concreto, el interés será el modificar esas condiciones y la controversia entonces, se originará de la negativa del empleador de acceder a un cambio de aquellas condiciones en forma voluntaria. Por otro lado, también puede darse el caso de que el interés se origine en la superación de las condiciones de contratación individual del trabajo, fundados con el ánimo de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en este caso, la controversia se originará por la negativa del empleador de discutir las nuevas condiciones de contratación que los trabajadores desean que se discutan.

2.5 Objeto Doctrinarlo de los Conflictos

Tomando en cuenta que los conflictos de trabajo pretenden el predominio de la opinión, de la conveniencia, del derecho o de la exigencia propia, con cesión o

derrota de la otra parte. Las divergencias originadas entre trabajadores y patronos con motivos de la prestación laboral y cuyo objetivo consisten en una ventaja material o en la restauración de la situación beneficiosa anterior.⁵³

El objeto de los conflictos de trabajo es discutir y resolver las pretensiones o intereses que han generado la controversia con el ulterior fin de alcanzar la paz en la empresa mediante obligar al empleador a la concesión de nuevas y mejores condiciones de la prestación de los servicios o bien, establecer que el empleador no se encuentra en posibilidades económicas y financieras de acceder a las pretendidas reivindicaciones de sus trabajadores. Cualquiera que fuere el caso, lo que puede advertirse es que el conflicto pretende culminar con alcanzar la paz en la empresa de una u otra forma, ya sea, que los trabajadores como instauradores del conflicto alcancen el propósito de obligar al empleador de otorgar lo demandado, o ya sea, porque el empleador pueda acreditar dentro del trámite del proceso, que sus posibilidades económico-financieras no permiten acceder a las reivindicaciones económicas y posiblemente sociales perseguidas por los trabajadores.

Es importante denotar lo que se debe entender por restablecer y lo que debe entenderse por reivindicar, estas, como acciones promovidas por los trabajadores, cabe señalar que se trata de restablecer, cuando los conflictos se extienden desde reclamaciones corteses y protestas airadas, canalizadas en gestiones directas, recurriendo a las asociaciones profesionales; y se trata de revindicar cuando es innegable la utilización de la vía judicial, pues existe afección jurídica para los trabajadores y casi seguro que ya exista también negativa de la parte patronal para acceder ante las demandas de los trabajadores, lo que da como resultado que la reivindicación siempre se pueda establecer mediante procedimientos de fuerza o por medio de la coacción que impone el accionar jurisdiccional.⁵⁴

⁵³ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 813

⁵⁴ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 814

Los conflictos de trabajo se originan principalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual o colectiva del trabajo por eso es necesario para que el conflicto exista una causa y que ésta transforme la situación de divergencia o diferencia en otra de hecho, tomándose en cuenta que para ello no basta la simple intención de las partes para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento; es decir, se precisa para que se materialice el conflicto el que las partes formulen una frente a otra su pretensión respecto a la controversia que origina el problema y que esa misma pretensión no sea aceptada por la parte contraria.⁵⁵

Ante la causa del conflicto, que es precisamente la controversia derivada del interés o pretensión de los trabajadores que lo origina, se formula una posición opuesta que es la del empleador que comúnmente no expresa su conformidad con lo pretendido por los trabajadores y presenta su posición ya sea en negarse totalmente a lo pretendido o bien, en contraproponer en base a propuestas expresadas en términos inferiores a las presentadas por los trabajadores. Esa posición diferente entre las partes, es la pretensión no aceptada por una de ellas.

Es importante tener en cuenta que no siempre los conflictos desencadenan sus efectos en forma inmediata, pues puede ser que exista una posición de péndulo entre ambas partes que genere una discusión inicial y progresiva en la búsqueda de arribar a acuerdos que posiblemente hagan que la controversia que motiva el conflicto nunca escale lo suficiente para desencadenarlo. Esto no cambiaría el objeto del conflicto, pero sí cambiaría su evolución, puesto que ésta no necesariamente se traduciría en la suspensión de las actividades, pues debe advertirse que esa actividad de péndulo podría eventualmente, generar que las partes adopten un acuerdo que en definitiva resuelva la controversia que originó el conflicto. Ya que la pretensión de una de las partes dentro del conflicto de trabajo, puede no llegar a

⁵⁵ Ibid., Página 815

plasmarse en un típico conflicto, por mantenerse simplemente en estado latente, con todos sus tanteos y presiones iniciales, pero sin llegar a consecuencias decisivas.⁵⁶

2.6 Clasificación Doctrinaria de los Conflictos de Trabajo

En relación a la clasificación de los conflictos de trabajo, la doctrina indica que los conflictos de trabajo pueden ser dos clases: conflictos Individuales y Colectivos, de derecho o de intereses. Cabe decir que por regla general según la doctrina los conflictos de derechos son individuales, porque en ellos se discute judicialmente la aplicación de una norma jurídica preexistente de Derecho o Laboral a un caso concreto, y que los conflictos de intereses son de carácter colectivo, porque estos no tratan sobre la aplicación de una ley, como en el caso anterior, sino tratan sobre la modificación o implantación de mejoras en las condiciones de contratación y prestación del trabajo. Se puede afirmar que los conflictos de derechos se tramitan por la vía judicial, y los de intereses, por la vía administrativa, que casi siempre se manifiesta en la acción directa: Huelga. Lock-out, trabajo a desgano, ocupación de fábricas.⁵⁷

Algunos autores señalan que los conflictos de trabajo se clasifican en: conflictos individuales y conflictos colectivos los que a su vez se subclasifican en conflictos jurídicos y conflictos económicos.⁵⁸

La legislación laboral guatemalteca admite de forma implícita la clasificación que divide a los conflictos colectivos en conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho (Arts. 292 a), 386 y 406 del Código de Trabajo) y conflictos colectivos de carácter económico social (Arts. 292 a), 377 del Código de Trabajo).⁵⁹ En el caso de los primeros debe entenderse que son los que buscan obligar al cumplimiento de obligaciones previamente establecidas en instrumentos de normación colectiva

⁵⁶ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 816

⁵⁷ Ossorio, Manuel, Op. Cit., Página 215

⁵⁸ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 823

⁵⁹ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículos 292 a), 377, 386, y 406

(pactos colectivos, contratos colectivos, sentencias arbitrales, entre otros), que se han visto incumplidas por alguna de las partes de la relación colectiva de trabajo, siendo un ejemplo de ello, aquel que se promueve con el propósito de obligar al empleador a que cumpla una de las disposiciones establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, que lo obligaba a aumentar el salario de sus trabajadores desde determinada fecha. Sin embargo, han transcurrido ya cuatro meses de vigencia del pacto y el empleador no ha dado cumplimiento a esa condición de prestación de los servicios.

En este caso, se observa el incumplimiento de un derecho previamente establecido, como lo es, la norma del pacto que obligaba al empleador a aumentar el salario de sus trabajadores. Como consecuencia de aquel incumplimiento los trabajadores acudirán al juzgado de trabajo y previsión social a promover el conflicto colectivo para que se obligue al empleador a cumplir la disposición que ha inobservado y asimismo se le condene al pago de los daños y perjuicios por ese mismo motivo. Por último, son Conflictos colectivos de carácter económico-social, aquellos conflictos cuyo propósito es la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.

2.7 Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social

2.7.1 Definición

Se entiende por conflicto colectivo de carácter económico-social, aquel cuyo propósito sea la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.⁶⁰

Son aquellos que tienen como parte de la controversia a una forma de organización de los trabajadores (sindicato o grupo coaligado) y a uno o varios patronos; y cuyo objeto es modificar las condiciones de contratación del trabajo originadas en la ley.

⁶⁰ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 824

en el contrato individual del trabajo o en un instrumento de normación colectiva (pacto colectivo de condiciones de trabajo. convenio colectivo de condiciones de trabajo o sentencia arbitral).

De lo anterior se puede decir que el conflicto colectivo puede crear nuevas condiciones de contratación del trabajo. porque tendrá como vehículo la disputa que seguramente ha originado la negativa del empleador a negociar y discutir con sus trabajadores un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo o bien, un pliego de peticiones que podría convertirse como resultado de lo resuelto en el conflicto en un convenio colectivo de condiciones de trabajo. Dentro del trámite de este tipo de conflictos se encuentran como fases procesales del mismo a los procedimientos de conciliación y al procedimiento de huelga y derivado de las prevenciones que se dictan dentro del mismo encontramos como incidencias o cuestiones accesorias que se pueden promover dentro del trámite del colectivo a los reclamos por represalias y la autorización para la terminación de contratos de trabajo, que se tramitarán en cuerda separada y en la vía incidental; y por otro lado. las diligencias de reinstalación cuyo trámite será extraordinario.⁶¹

A manera de ejemplo de una situación de este tipo de conflictos. se puede hacer mención de aquel que promueven los trabajadores coaligados para obligar a su empleador a la suscripción de un instrumento de normación colectiva con base en el pliego de peticiones presentado por aquellos, así también, se puede hacer mención de aquel promovido por un sindicato de trabajadores con el objeto de obligar judicialmente al empleador a adoptar las condiciones de la presentación de los servicios que se negó a discutir y a negociar con ellos en la vía directa, con motivo del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo que oportunamente le hicieron llegar.⁶²

⁶¹ Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo, Séptima Edición, Guatemala, Editorial Orión, 2004, Páginas 775-777

⁶² Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 824

2.7.2 Finalidad

Se puede decir que la finalidad de los conflictos colectivos de carácter económico-social, es la de buscar la imposición de nuevas y mejores condiciones de contratación y presentación de los servicios, por parte del patrono.

2.7.3 Casos de Procedencia

Basado en la legislación laboral guatemalteca, los conflictos colectivos de carácter económico social pueden promoverse por tres razones fundamentales:

- a) Por la negativa por parte del empleador a negociar con sus trabajadores coaligados un pliego de peticiones que podría como consecuencia del planteamiento y tramitación del conflicto convertirse en una sentencia convencional de trabajo. (Art. 377 Código de Trabajo);
- b) Por la negativa del empleador a negociar con sus trabajadores sindicalizados un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo que podría convertirse derivado del planteamiento y trámite del conflicto en una declaratoria de justicia de la huelga (Arts. 51 y 377 Código de Trabajo)
- c) Por el incumplimiento del convenio o del pacto colectivo de condiciones, según el caso, que da el derecho a la parte afectada por el incumplimiento a promover el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social para declararse en huelga legal sin agotarse la fase de conciliación de éste.⁶³

2.7.4 Las Partes dentro del Trámite del Conflicto

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 377 del Código de Trabajo, se puede extraer que son partes dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, las siguientes:

- a) Cuando se trate de un conflicto promovido por un grupo de trabajadores no sindicalizados, son partes procesales:
 - La coalición de trabajadores por medio de su delegación; y

⁶³ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículos 51, 337

- El patrono a través de la delegación análoga a la de los trabajadores que debe de nombrar de acuerdo con la ley (Art. 382 Código de Trabajo).
- b)** Cuando se trate de un conflicto promovido por trabajadores o patronos sindicalizados, son partes procesales:
- El sindicato de trabajadores o el de patronos según el caso, por medio de su respectiva representación o el sindicato de trabajadores y el patrono individualmente.

En este caso los sindicatos deben comparecer por medio de la representación sindical que haya designado la Asamblea General que estará conformada por tres miembros de su Comité Ejecutivo, mientras que el empleador deberá comparecer mediante el apersonamiento a juicio de una delegación análoga a la antes mencionada (Art. 382 Código de Trabajo)⁶⁴

2.7.4.1 Cómo acreditar la Personería de las Partes Procesales

Para la instauración de este tipo de conflictos colectivos la legislación laboral guatemalteca exige la acreditación de la personería de las partes, la cual se acredita en el caso de los grupos coaligados a través del acta de su constitución y en el caso de los sindicatos a través de la certificación de su personalidad y personería jurídicas extendidas por el Departamento de Registro Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la certificación del acta de la Asamblea General extraordinaria de la organización en la que se acordó la aprobación del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo. El planteamiento del conflicto, en el caso de fracasar la vía directa para la negociación del pacto, la designación de los tres miembros del Comité Ejecutivo que comparecerían en representación de la organización sindical y el otorgamiento de facultades para negociar ad referendum o bien en forma amplia en representación de la organización, el proyecto de pacto presentado al empleador y la decisión de fondo planteada dentro del conflicto. (Arts. 222 d) y l), 223 e) y 377 del Código de Trabajo)⁶⁵

⁶⁴ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículo 382

⁶⁵ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículos 222 d) y l), 223 e), 377

2.7.5 La Demanda Colectiva

Entendiéndose por el acto de iniciación procesal presentado por la coalición o el sindicato de patronos o de trabajadores, mediante el cual se instaura el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social y se exponen las pretensiones que permitirán desarrollar el litigio.⁶⁶

2.7.5.1 Requisitos de la Demanda Colectiva

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 381 del cuerpo normativo laboral guatemalteco, son requisitos para la demanda, la cual contiene la instauración del conflicto colectivo de carácter económico social, los siguientes:

- a) La designación del juez al que se dirige la demanda;
- b) Los nombres, apellidos y demás generales de los delegados o representantes de las partes, según sea el caso, que comparezcan a promover el conflicto;
- c) Lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado;
- d) El nombre de la parte emplazada;
- e) La dirección en donde deba ser notificada la parte emplazada;
- f) La indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones (esto si se trata de una coalición o el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo si se trata de un sindicato de trabajadores o de un sindicato de patronos);
- g) Las peticiones de trámite conforme las reglas normadas en ley. (en las cuales se fundamenta la solicitud para iniciar la fase de conciliación del trámite del proceso).⁶⁷

Es importante saber que en la demanda debe acreditarse la personería con la que las partes comparecen. En cuanto al duplicado y las copias de la demanda colectiva deberán observarse las reglas que para esto determina el Artículo 326 Bis del Código de Trabajo, así como serán aplicables las otras disposiciones que rijan el

⁶⁶ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 835

⁶⁷ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículo 381

procedimiento ordinario en lo que no contraríen las propias disposiciones y naturaleza del procedimiento colectivo.

2.7.5.2 Modificación de la Demanda Colectiva

Se considera posible la ampliación de los términos en que se ha contenido la demanda colectiva, siempre que la ampliación de la misma se presente antes de que el tribunal de conciliación se haya declarado competente y haya convocado a las partes para la celebración de la primera audiencia, la cual tiene lugar dentro de la fase de conciliación del conflicto colectivo, esto en base en que al proceso colectivo le son aplicables las disposiciones que rigen al procedimiento ordinario.

2.7.5.3 El Fuero de Atracción derivado del Planteamiento de la Demanda Colectiva

Algunos autores se refieren al fuero de atracción como la potestad y deber de un tribunal de conocer de cuestiones diferentes pero conexas, respecto a las que sus estrictas competencias pertenecen, por la índole del asunto. Es importante denotar que al hablar del fuero de atracción se refiere a la obligación que tienen los tribunales de conocer de un asunto que, aunque no es el presentado como principal dentro de la demanda, es conexo con ésta.

Para una mejor comprensión de lo que es el Fuero de Atracción, el cual se deriva del trámite del conflicto colectivo de carácter económico-social, este se puede definir como la obligación que tienen los tribunales de trabajo y previsión social de atraer al trámite del proceso colectivo que conocen en virtud de la presentación de la demanda colectiva a todos aquellos trabajadores que no son parte dentro de la controversia expuesta en la demanda, pero que sí laboran dentro del centro o centros de trabajo en los cuáles la controversia está teniendo lugar.⁶⁸

⁶⁸ Franco López. Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 840

En virtud de esta institución es que son atraídos al trámite del proceso colectivo, todos aquellos trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones y que no son miembros de la coalición, así como todos aquellos trabajadores que no son afiliados al sindicato y por lo tanto no son parte dentro del litigio que se ventila dentro del proceso colectivo, específicamente enfocándose a la protección que deriva de la prevención contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, el cual preceptúa la prohibición de dar por terminado contratos de trabajo por cualquier causa sin autorización previa del juez que conoce del trámite del conflicto, por consiguiente, es esta prevención aplicada en virtud del fuero de atracción, la cual impide que se produzcan terminaciones de contratos de trabajo como represalias por parte del empleador en contra de los trabajadores, a causa de la instauración del mencionado proceso colectivo en su contra.

2.7.5.3.1 Finalidad del Fuero de Atracción

Basado en lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que la finalidad que persigue el fuero de atracción, no se queda tan solo, en amparar a los trabajadores que no son parte de la controversia que motivó el proceso, sino el evitar que mediante las diversas formas de terminación de los contratos de trabajo, así como por cualquier otro tipo de represalia que el empleador pueda tomar en contra de los trabajadores, pueda sancionar o castigar a alguno de los trabajadores que laboran en el centro de trabajo o intimidar a los que laboren en él para que se abstengan de apoyar cualquier movimiento, buscando con ello despojar a los trabajadores del posible efecto de una paralización legal de las actividades laborales, en el caso de que el conflicto colectivo llegue hasta esta etapa del proceso.

2.7.5.4 Las Prevenciones derivadas del Planteamiento de la Demanda Colectiva

El planteamiento de todo conflicto colectivo de carácter económico social, por parte de los trabajadores ya sean sindicalizados o no, genera como consecuencia que se dicten dos prevenciones para las partes dentro del proceso y para quienes son ajenos a la controversia que motiva el litigio, de conformidad a lo preceptuado en los

artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, los cuáles se pueden sintetizar de la siguiente forma:

- a)** La prevención en contra de ambas partes, (patronos y trabajadores), de prohibirles el tomar la menor represalia una parte contra la otra, en virtud del planteamiento del conflicto colectivo. Teniendo sus efectos esta prevención desde el momento en que se presenta el conflicto colectivo ante el Tribunal de Trabajo y Previsión Social, limitando todo acto que busque agredirse ambas partes.

- b)** La prevención que prohíbe a las partes, una vez presentado el conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo para su trámite, toda terminación de contratos de trabajo sin la autorización previa del juez que conoce y controla el trámite del conflicto colectivo, siendo esta la más importante que se deriva del conflicto colectivo cuya inobservancia conlleva la imposición de sanciones en contra del empleador. Garantizando la estabilidad de que gozan todos los trabajadores que laboran en el centro de trabajo en donde se ha suscitado la controversia, impidiendo al empleador la terminación arbitraria de sus contratos de trabajo como acto de represalia por haberle demandado, aunque muchos de los empleadores no respeten esta disposición legal y aun así disponen dar por terminados los contratos de trabajo que los unen con sus trabajadores.

Esta última prevención impide también el que se puedan dar formas de terminación de los contratos de trabajo que encubran una actitud despojadora o intimidatoria del empleador hacia los trabajadores, con el objeto de debilitar la fuerza que pueda tener el movimiento emprendido por los mismos, a manera de ejemplo de esta situación, podría ser el de la oferta de pagar una indemnización equivalente al doble de la normada en la ley por despido injusto, para motivar el retiro voluntario de los trabajadores. En cualquier caso y aún en el de la terminación del contrato por decisión unilateral, los trabajadores o los patronos están obligados a solicitar la autorización previa del juez que conoce del trámite del conflicto colectivo.⁶⁹

⁶⁹ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículo 379 y 380

2.7.5.4.1 Consecuencias de la Contravención a las Prevenciones

De conformidad con lo normado en la legislación laboral guatemalteca se puede decir que la contravención a las prevenciones que se han presentado anteriormente, conlleva para las partes que las contravienen, sanciones de orden pecuniario y además el restablecimiento de la situación jurídica afectada, independientemente de que con contravenir las mismas, se haya provocado algún perjuicio que genere también otro tipo de responsabilidad.

Para el efecto de garantizar la observancia de las prevenciones se establecen las sanciones descritas, pero también la restauración de éstas se crea a través de las figuras del reclamo por represalias y la diligencia de reinstalación, las que se tramitan una en la vía incidental y otra por medio de una diligencia extraordinaria descrita en el artículo 380 del Código de Trabajo.

2.7.5.5 Incidencias derivadas de la Instauración de la Demanda Colectiva

Como consecuencia de la instauración del conflicto colectivo de carácter económico-social mediante la presentación de la demanda colectiva, se derivan prevenciones las cuales se encuentran normadas en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, las cuáles se refieren por un lado, a la prohibición de no tomar represalias de ningún tipo una parte contra la otra con motivo del planteamiento del conflicto colectivo; y por otro lado, a la prohibición de no dar por terminado contratos de trabajo sin la autorización del juez que conoce del conflicto colectivo. Es por ello que en caso de que estas prevenciones se llegaran a inobservar se prevé entonces el planteamiento de las acciones legales que permitan restaurar el imperio de las mismas. Es por ello, que en el caso de que exista la necesidad de terminar contratos de trabajo, la ley permite al empleador como a los trabajadores la posibilidad de solicitar la autorización de terminación de contratos al juez de trabajo que conoce el trámite del proceso colectivo. Para todas estas ocasiones derivadas del trámite del conflicto colectivo, la ley prevé las siguientes incidencias:

2.7.5.5.1 De las represalias:

Estas se originan por la toma de represalias de una parte contra la otra, derivada del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social y que vulnera la prohibición de la no toma de represalias contenida en la primera resolución del trámite del conflicto. Para este efecto la parte que haya sido afectada por las represalias emprendidas por la primera parte, debe promover en la vía incidental el reclamo para que se declare que los actos denunciados son constitutivos de represalias y se condene a la otra parte al pago de los daños y perjuicios ocasionados por las mismas.

2.7.5.5.2 De la autorización para la terminación de contratos de trabajo

Considerando que las prevenciones constituyen el mecanismo legal que rige la conducta de las partes dentro del trámite del conflicto colectivo, el Código de Trabajo establece la posibilidad de superar las mismas, mediante la solicitud que el empleador o los trabajadores deberán tramitar ante el juez de trabajo, para que les autorice la terminación de los contratos de trabajo. Para el efecto el interesado (patrono o trabajador, según el caso) no solo debe presentar su solicitud en la vía de los incidentes sino además en el caso de que sea el patrono el que solicite la autorización, debe demostrar al juez que la autorización para terminar contratos que solicita no se promueve como una forma de reprimir a los trabajadores que lo han emplazado, quedando a criterio expreso del juzgador si autoriza o no la terminación, pues tal y como lo establece el Código de Trabajo, la resolución que se dicte en relación a aquella solicitud, no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, la que en todo caso deberá probarse en el juicio ordinario que es la vía procesal en donde corresponde probar la justicia del despido.⁷⁰

En el caso de que el interesado sea el trabajador también deberá relacionarse cuál es el motivo por el que solicita la autorización a fin de comprobar que no se trata de estrategias patronales que tiendan a inducir la terminación de contratos de trabajo

⁷⁰ Congreso de la República, Código de Trabajo, Op. Cit. Artículo 380

con el propósito de destruir la fuerza del movimiento previa a la fase procesal en la que se debe conocer la solicitud de declaratoria de legalidad de la huelga.

2.7.5.5.3 Las Diligencias de Reinstalación

En el caso de que a pesar de la prohibición dictada por el juez de trabajo en la primera resolución de trámite del proceso colectivo, relativa a impedir toda terminación de contratos de trabajo sin autorización previa del juez de trabajo, se diera por terminados por parte del empleador contratos de trabajo sin aquella autorización. se estará en presencia de un acto constitutivo de represalia que vulnera la prevención antes relacionada. lo que dará lugar a que el trabajador o trabajadores afectados puedan promover su solicitud de reinstalación para que se les reinstale en el mismo puesto y condiciones de trabajo en que se venían desempeñando antes de la vulneración de la prevención. Para este efecto el Código de Trabajo prevé para la diligencia de reinstalación un trámite extraordinario que incluso establece la posibilidad de que como acto de iniciación procesal pueda darse a solicitud de parte o bien. por el conocimiento de oficio, en cualquiera de estos casos, una vez, hecho del conocimiento del juez la contravención a la prohibición antes mencionada, éste dispone del plazo de veinticuatro horas para ordenar la reinstalación del trabajador despedido sin audiencia a la otra parte.

Este último aspecto relacionado a no conferir audiencia a la otra parte no vulnera el derecho de audiencia o de defensa de esta, por virtud de que se establece que por haber sido esta la que contravino la prevención dictada por el juez de trabajo es de su absoluto conocimiento la consecuencia que aquella vulneración ha de tener.⁷¹

2.7.6 Requisitos del Pliego de Peticiones

El pliego de peticiones que debe acompañarse al presentar la demanda colectiva debe cumplir con los siguientes requisitos:

⁷¹ Congreso de la República, Código de Trabajo, Op. Cit. Artículo 380

- La exposición clara de en qué consiste cada una de las peticiones;
- A quién o a quiénes se dirigen las peticiones;
- Cuáles son las quejas que motivan la controversia en el centro de trabajo;
- El número de patronos o trabajadores que las apoyan;
- La situación exacta del lugar o los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia;
- La cantidad de trabajadores que en este o estos lugares prestan sus servicios;
- El nombre y apellidos de los delegados sí se trata de una coalición de trabajadores o de los representantes sí se trata de un sindicato de trabajadores o sindicato de patronos; y
- La fecha en la que se ha redactado el pliego de peticiones.

Es importante denotar que si se trata de una demanda colectiva promovida por trabajadores o patronos sindicalizados, en el pliego de peticiones debe hacerse constar los artículos del proyecto de pacto colectivo de trabajo, que se hayan discutido y el número de artículos sobre los cuáles se llegó a un acuerdo, o bien, la manifestación de que no existió acuerdo sobre disposición alguna, acompañando el proyecto del pacto colectivo de trabajo que se intentó discutir en la vía directa, con la manifestación expresa de que ésta fracasó.

2.7.7 Presupuesto Procesal para promover Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social, por parte de Sindicato de Trabajadores

De conformidad con el Código de Trabajo, el cual norma el presupuesto que se refiere al caso de cuando se trate de un conflicto colectivo de carácter económico-social promovido por un grupo de trabajadores sindicalizados cuyo propósito sea la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, deberá previamente remitirse al patrono en la vía directa el proyecto de pacto para que dentro del plazo de treinta días éste manifieste si está o no interesado en la discusión y negociación del proyecto que se le ha hecho llegar por intermedio de la Inspección

General de Trabajo o simplemente no exprese manifestación alguna y con ello se dé por agotada aquella vía.⁷²

En virtud de lo anterior y de conformidad con lo preceptuado con la ley laboral guatemalteca la cual manifiesta que los trabajadores sindicalizados no pueden acudir directamente a promover el conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo, sí antes no han agotado la vía directa, pues es este aspecto el que documentalmente deben de acreditar ante el Tribunal de Trabajo y Previsión Social en el momento de la presentación de la demanda colectiva.⁷³

⁷² Congreso de la República, Código de Trabajo, Op. Cit. Artículo 377

⁷³ Ibis., Segundo párrafo artículo 378

CAPITULO III

EL ARBITRAJE LABORAL COMO PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS

COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA

3.1 Antecedentes

3.1.1 Choc Jolomá, en su trabajo de Tesis Universitaria considera que los conflictos colectivos laborales son producto de una legislación no acorde a la realidad que vive el país, lo que permite que el empresario no tome conciencia de la problemática laboral en el país, permitiéndole en ocasiones llegar al abuso de los intereses del obrero, también, se determinó que los conflictos colectivos laborales se enfocan a problemas sociales y económicos como lo son la modificación de condiciones de trabajo, aumento de salarios y clasificación inadecuada de puestos, éstos originados de la falta de dialogo, coadyuvando la falta de conciencia social por parte de los empresarios dando así una interpretación incorrecta a la legislación laboral dando lugar a abusos a la clase trabajadora. La falta de dialogo da como resultado el rompimiento de las negociaciones y conciliaciones como formas de autocomposición por lo que consecuentemente la problemática se profundiza en esferas económicas, sociales, políticas y gubernamentales, estableciendo que de acuerdo al trabajo de campo se determina que la filosofía del derecho de trabajo en Guatemala, debe ser estudiada a profundidad especialmente en la solución de conflictos laborales, ya que la legislación no se encuentra acorde a la realidad social del país.

El arbitraje como un procedimiento pacífico, formalista y solemne de composición en los conflictos colectivos laborales, está constituido por árbitros de derecho y de Equidad, con facultades jurisdiccionales suficientes para una decisión judicial, por lo anterior se recomendó la ampliación de los términos en los procedimientos de

composición de los conflictos colectivos laborales, especialmente en el arreglo directo o trato directo y la conciliación, a efecto de que el dialogo que se establece entre las partes de la relación laboral no sufra presiones externas de cualquier índole, así mismo que se contemple la obligatoriedad de la asesoría técnica en la primera fase o sea el arreglo directo, a efecto de la realización del principio máximo del derecho de trabajo, que es el de la Tutelaridad de los trabajadores, también que debe considerarse de oficio las medidas cautelares de inamovilidad y condiciones de trabajo desde el momento que los trabajadores presentan el pliego de peticiones o proyecto de pacto colectivo, al patrono en la vía directa, para evitar consecuencias más graves, estableciendo en todos estos cambios la filosofía del derecho del trabajo en concordancia con la realidad social del país.⁷⁴

3.1.2 García Valiente, dentro de su trabajo de investigación de Tesis Universitaria determina que la conciliación y el arbitraje son procedimientos que persiguen encontrar una solución a los conflictos o disputas de intereses entre las relaciones obrero-patronal tomando en cuenta las necesidades, conveniencias y capacidades entre las partes, así mismo que la postura que presenta la legislación laboral vigente con relación a los procedimientos para resolver los conflictos colectivos no es la acorde a la realidad social del país.

El planteamiento de conflictos colectivos ha perdido la finalidad de buscar una solución rápida de los mismos, ya que las organizaciones laborales guatemaltecas acuden a plantear los conflictos para obtener una estabilidad laboral al emplazar al patrono, lo referente al arbitraje se le da la naturaleza de ser jurisdiccional, por la forma de su composición, por los amplios poderes directores que se le otorgan como lo es la apreciación de la prueba según su leal saber y entender, la de producir pruebas de oficio, pero haciendo la salvedad de que posee una jurisdicción limitada o incompleta ya que no puede ejecutar lo juzgado, facultad otorgada a los tribunales de trabajo y previsión social quienes son los encargados de dicha ejecución. Teniendo

⁷⁴ Choc Jolomó, Oiga Esperanza, Los Conflictos Colectivos en el Derecho Laboral guatemalteco y sus formas de solución Guatemala, 1988, Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad Rafael Landívar, páginas 41-58

mayor aceptación en la doctrina, en la legislación y en la organización sindical, el arbitraje voluntario, sin embargo, en la práctica es poco acudido por la desconfianza y poca credibilidad que inspira para ambas partes en aspectos como: la neutralidad de los árbitros, el costo que este procedimiento implicaría, etc., por lo que se recomendó realizar una reforma al decreto 1441 y del decreto 67-95 del congreso de la república en las disposiciones relacionadas al procedimiento de arbitraje en materia laboral, surgiendo de la necesidad de modernizar, aplicar y hacer efectiva dicha figura, a manera de agilizar la solución de estos conflictos.⁷⁵

3.2 Antecedentes Históricos

Se puede decir que el Arbitraje se conoce como una vieja institución jurídica, que se registra en la historia antigua como un medio avanzado de autocomposición.⁷⁶

3.2.1 Mitología Griega

La historia del arbitraje se remonta hasta tiempos muy antiguos en donde tiene preponderancia la propia mitología griega desde donde se puede decir que tiene sus primeros orígenes esta institución. También, las citas del génesis de la vida en la Biblia mencionan prácticas arbitrales en el pueblo Hebreo y posteriormente en ese mismo libro dentro del pueblo de Moisés se establece la práctica de los juicios arbitrales cuyo ejercicio estaba confiado a un tribunal denominado de los diez, cuyo nombre se originó por estar integrado por los diez miembros más antiguos de la tribu.

3.2.2 Grecia y Roma

La doctrina muestra indicadores que orientan a establecer que el arbitraje también tiene antecedentes en Grecia y en Roma, pues en Grecia la Ley de Solom le confería facultades a los ciudadanos para que pudieran someter sus controversias a la decisión de un tercero que tenía la calidad de árbitro, adicionalmente a que allí también funcionaron los llamados jueces árbitros electos popularmente, cuya función

⁷⁵ García Valiente. Heidy Waleska, El Arbitraje en los Conflictos Colectivos de Trabajo, Guatemala, 1999, Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad Rafael Landívar, Páginas 37-44

⁷⁶ López Larrave, Mario, El Arbitraje en Centroamérica, Guatemala, Editorial Cifga, 1979, Página 9

era arbitrar entre los particulares; mientras tanto en Roma, aparecen las clasificaciones de los árbitros iuris que eran los que juzgaban de acuerdo con el derecho común, y los árbitros de nombramiento particular, cuya función era impartir justicia a su prudente arbitrio.⁷⁷

En estos jueces-árbitros de Grecia y Roma, se encuentran los antecedentes más remotos de los Tribunales de Arbitraje en materia laboral que regulan las leyes de Costa Rica y Guatemala.

3.2.3 España

En España tanto el fuero juzgo como el fuero real, de cepa romana reconocieron la institución del arbitraje. Doña Isabel a través de la Cedula del 29 de marzo de 1503, implantó por primera vez en España el arbitraje obligatorio, disponiendo para ello que todos los juicios deberían ser conocidos y resueltos por las Reales Audiencias y que únicamente a título excepcional por dificultades para su juzgamiento, las mismas podían remitirse al arbitraje previa consulta al Soberano, disposición que perseguía evitar el abuso de remitir al arbitraje todo tipo de controversias.⁷⁸

De los antecedentes mencionados se extrae que el arbitraje se constituye en una de las instituciones más antiguas a nivel general, aunque su inserción en el derecho del trabajo sea un poco más reciente, pues aparece casi al mismo tiempo que la disciplina a la que pertenece.

3.3 Definición

Esta institución cuya finalidad radica en su carácter eventual y en la búsqueda de terminar con el proceso mediante la decisión que deberá externar un tribunal colegiado integrado por jueces de derecho y jueces legos. Es por ello que para una mejor comprensión se debe saber cuál es su definición.

⁷⁷ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Páginas 885, 886

⁷⁸ López Larrave, Mario, El Arbitraje en Centroamérica, Guatemala, Editorial Cifga, 1979, Página 10

Es el procedimiento eventual (impuesto por la ley) o alternativo (adoptado por mutuo consentimiento de las partes) mediante el cual las controversias originadas por razones de orden económico y social entre las partes de la relación colectiva del trabajo se sujetan al conocimiento y resolución de un tribunal arbitral investido de jurisdicción cuyo fallo constituye una sentencia que vendrá a crear nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios que solo podrán ser superadas mediante una nueva sentencia arbitral o bien, mediante la celebración de otro instrumento de normación colectiva.

La sentencia dictada en este procedimiento atrae a sus efectos no solo a las partes involucradas en la controversia que originó el trámite del proceso, sino también a aquellos terceros que no sean parte de la misma. Puede afirmarse con toda certeza que la sentencia dictada en el arbitraje constituye todo un instrumento de normación colectiva, porque regula nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios, que adquieren naturaleza irrenunciable por un plazo determinado de vigencia.⁷⁹

También se puede definir el Arbitraje como el procedimiento por el cual cierta controversia, conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos, se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos.⁸⁰

Se considera el Arbitraje como la acción o facultad de arbitrar y el juicio arbitral, como toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto, integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia.⁸¹

⁷⁹ Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo, Séptimo Edición, Guatemala, Editorial Orión, 2004, Páginas 775-777

⁸⁰ López Larrave, Mario, El Arbitraje en Centroamérica, Guatemala, Editorial Cifga, 1979, Página 13

⁸¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, Op. Cit., Página 37

Osorio, manifiesta que el arbitraje es la acción o facultad de resolución confiada a un árbitro. Considerando al arbitraje laboral como un acto, un procedimiento y una resolución, integrando este la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena, constituyendo el procedimiento las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en él recaiga, siendo esta resolución llamada Laudo o sentencia arbitral de carácter imperativo en todo caso, ya que es el fallo del árbitro único o de los varios arbitradores en un caso determinado.⁸²

La institución del arbitraje constituye el mecanismo que permite por su carácter alterno la resolución de controversias que conducirían irremediablemente a irse a la huelga por la sumisión de las partes a la decisión del tribunal pluripersonal arbitral no necesariamente integrado por jueces de derecho, quienes llevan el proceso.

Por su parte Franco López, Landelino, al respecto manifiesta que el arbitraje es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a la decisión del tribunal.⁸³

3.4 Naturaleza Jurídica

Con el objeto de poder establecer cuál es la naturaleza jurídica del arbitraje, a continuación, se presentan las dos teorías que recoge la doctrina, para determinar tal situación:

3.4.1 Teoría del Arbitraje como Contrato

El nacimiento de esta clase de arbitraje, puede darse en dos sentidos, como contrato de compromiso, cuando ya ha surgido la controversia y se ha decidido renunciar al litigio para someter el asunto a decisión arbitral, o bien, en el caso cuando aún sin haber conflicto las partes a futuro acuerdan someter el surgimiento de los conflictos a

⁸² Osorio, Manuel, Op. Cit., Página 96

⁸³ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 887

la decisión arbitral, encontrando entonces una clásica cláusula compromisoria del derecho común. Pero se señala que existe un error fundamental en esta teoría, ya que suele confundirse todo el procedimiento arbitral con la figura que le da origen, es decir, el contrato de compromiso o cláusula compromisoria, ya que en un procedimiento en el cual se oyen los puntos de vista de las partes, en que se reciben pruebas o se producen de oficio, que se valoran y que culmina con una decisión que deviene obligatoria, por lo menos para las partes y los demás trabajadores de la empresa, es imposible encontrar su origen en una figura contractual.⁸⁴

3.4.2 Teoría del Arbitraje como Jurisdicción Limitada

Para empezar, se debe recordar que la jurisdicción es la facultad de administrar la justicia y que por consiguiente puede encajar perfectamente en la figura del arbitraje laboral guatemalteco, por ser este un procedimiento judicial.

Se puede recordar que en la definición del arbitraje se puede extraer lo que son las potestades del notio que es la facultad de conocer una cuestión litigiosa determinada; el vocatio que es la potestad para obligar a las partes a comparecer a juicio; el coertio, que es la potestad para emplear medidas de fuerza o coercitivas para el cumplimiento de las resoluciones dictadas en el proceso sobre las personas o sobre las cosas; el iudicium, que constituye la potestad que tiene el juez para dictar sentencia, poniendo fin a la controversia; el executio, o sea el poder de imperio para el cumplimiento y agotamiento de las resoluciones judiciales mediante el uso de la fuerza pública.

En contrapropuesta, el maestro López Larrave, a la teoría del arbitraje como jurisdicción, se plantea la otra de negar el carácter jurisdiccional del arbitraje, que se basa especialmente en el carácter ultra petit de las sentencias arbitrales, que como tales pueden pasar de la simple declaración de derechos ya existentes en la ley a crear nuevos derechos.⁸⁵

⁸⁴ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 892

⁸⁵ López Larrave, Mario, El Arbitraje en Centroamérica, Guatemala, Editorial Cifga, 1979, Página 29

Por todo lo anterior y encontrándose claro que el arbitraje en el ámbito del Derecho del Trabajo guatemalteco se desarrolla dentro del campo de la jurisdicción ordinaria puede concluirse que su jurisdicción sí es limitada, por consiguiente, esta teoría es la única aplicable a aquella institución.

3.5 Finalidad

La legislación laboral guatemalteca preceptúa como máxima finalidad de los tribunales de trabajo el mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.⁸⁶

3.6 Caracteres

Los caracteres del arbitraje son los siguientes:

- Es eventual por cuanto depende de que se den circunstancias que permitan que la ley lo imponga a las partes;
- Es alternativo por cuanto existe la facultad para las partes de adoptarlo por mutuo consentimiento;
- La sentencia que se dicta en el arbitraje constituye un instrumento de normación colectiva por cuanto instituye nuevas condiciones de prestación de los servicios, así como nuevas prestaciones con carácter mínimo e irrenunciable;
- La sentencia que se dicta en el arbitraje observa un plazo determinado de vigencia y una vez concluido éste, prorroga sus efectos hasta la adopción de un nuevo instrumento de normación colectiva;
- El tribunal de arbitraje es el único que posee facultades para dictar sentencias con carácter ultra petito;
- Asegura la paz en el centro de trabajo e impide el planteamiento de controversias sobre las materias que dieron origen al juicio;

⁸⁶ Congreso de la República, Código de Trabajo, Op. Cit., artículo 293

- Es obligatorio para las partes dentro del arbitraje comparecer asesoradas por abogado;
- La apreciación y valoración de la prueba del tribunal arbitral debe hacerse de acuerdo al sistema denominado: del leal saber y entender de los jueces, sin sujetarse a las reglas del derecho común.

3.7 Clasificación del Arbitraje Laboral

Para presentar la clasificación del Arbitraje Laboral es importante tomar como base dos aspectos fundamentales para establecerla, los cuáles son desde su aspecto de la voluntariedad y el aspecto de la obligatoriedad, criterios que de forma evidente recoge la legislación laboral guatemalteca vigente, dividiendo este en:

3.7.1 Arbitraje Voluntario o Potestativo;

3.7.2 Arbitraje Obligatorio.

De estos dos antes mencionados el que más encaja con la finalidad intrínseca de la institución del arbitraje, es el voluntario o potestativo, pues es éste el que permite a las partes adoptarlo libremente en los casos que resulte de su conveniencia, siendo importante denotar que la otra clasificación regulada por el Código de Trabajo solo se prevé aplicable si se ha hecho impropio la legalidad de la huelga y en determinadas circunstancias de la actividad laboral, más nunca, en el Código de Trabajo se ha intentado colocar la figura del Arbitraje Obligatorio, como supresora del derecho de huelga. Caso contrario ha sucedido con los trabajadores del Estado quienes no han corrido con mucha suerte, ya que hoy en día se les impone una modalidad de arbitraje obligatorio que suprime el derecho de huelga.

3.7.1 Arbitraje Voluntario o Potestativo

En relación a este tipo de arbitraje, se señala que solo puede convalidarse su uso por las partes, cuando haya surgido la controversia, se encuentre o no instaurado el procedimiento judicial, debiéndose descalificar desde todo punto de vista el arbitraje de esta clase, que nazca producto de contrato o cláusula compromisoria de la que

como consecuencia se hoyo producido el compromiso de los trabajadores para resolver todos los conflictos colectivos de la naturaleza que sean únicamente por medio del arbitraje, siendo descalificable porque vendría a constituirse en una negación del legítimo ejercicio del derecho de huelga.

Además, es importante aclarar que no puede imponerse a las partes el arbitraje, sino debe de situarse como un procedimiento alternativo, cuya elección se derive del mutuo consentimiento de las partes y resulte obligatorio solo cuando no haya sido posible culminar la obtención de la declaratoria de la legalidad de la huelga, pues de otra manera si se admitiera que se pacte mediante cláusula compromisoria se estaría sustituyendo su carácter eventual y alternativo que la ley laboral guatemalteca vigente le confiere.

Dentro del arbitraje voluntario o potestativo, se encuentra una subclasificación de acuerdo a lo normado por el artículo 397 del Código de Trabajo, el cuál preceptúa que el arbitraje procede potestativamente, cuando las partes de mutuo acuerdo lo convienen en cualquiera de los casos previstos en la legislación laboral, los cuáles son:

3.7.1.1 Arbitraje Voluntario acordado por las partes antes o inmediatamente después del trámite de conciliación

Este caso puede darse antes o después de los procedimientos de conciliación normados en el artículo 377 del Código de Trabajo, resaltando el que no sea necesario tener que haber promovido el trámite del conflicto colectivo para poder generar el acuerdo de ambas partes que conduzca al arbitraje. Con relación a este caso Franco López, manifiesta que si el caso de arbitraje se diera antes de la etapa de la conciliación no se necesitaría de instaurar el trámite del conflicto, pues ya todo habría sido trasladado a decisión del Tribunal de Arbitraje, por el contrario si se tratara del caso del acuerdo de arbitraje después de la conciliación, esto supone que los trabajadores han renunciado a su derecho a pedir al juez que se pronuncie sobre

la legalidad de la huelga y en su lugar han escogido someter de acuerdo con el empleador, las controversias surgidas a decisión del Tribunal de Arbitraje.

A manera de ejemplificar este caso, podría ser aquella situación en la que concluida la fase de conciliación, los trabajadores no consideren tener la suficiente fuerza dentro del centro de trabajo que les permita obtener el apoyo de la mayoría de trabajadores que exige la ley para que la huelga sea declarada legal y ante ese carácter eventual les resulte más conveniente someter el asunto a decisión del Tribunal de Arbitraje, con lo cual no se expone ni se arriesga la posición de los trabajadores y no se dan muestras de debilidad.

3.7.1.2 El Arbitraje Voluntario pactado de mutuo acuerdo por las partes, una vez que hayan ido a la Huelga o al Paro, calificados de legales

Este caso de procedencia del Arbitraje Voluntario o Potestativo se puede considerar el más especial de los demás, pues es difícil el comprender que suceda esta situación en que los trabajadores teniendo en sus manos la declaratoria de la legalidad de huelga, que en muchos casos resulta muy tedioso conseguir, renuncian a su derecho a huelga y a llevar el trámite del proceso hasta la declaratoria de huelga justa, teniendo la gran posibilidad de hacerlo y en su lugar estos deciden llevar el asunto a conocimiento de un Tribunal de Arbitraje.

A manera de ejemplificar este caso de procedencia Franco López, manifiesta que solo puede contemplarse aquel caso en que a pesar de haber llegado a tener la declaratoria de la legalidad de la huelga los trabajadores estimen que la misma pueda resultar declarada injusta y que como consecuencia resulte preferible una decisión del Tribunal de Arbitraje, a parte de esta situación, no puede concebirse alguna otra, dado a que si ya se culminó el procedimiento de huelga, ningún caso tiene permitirle al empleador obviar el punto del problema, cuando seguramente él mismo ha sido el que lo ha creado. Es por ello que se considera que este caso de procedencia del Arbitraje Potestativo ha sido normado en la ley laboral guatemalteca

como una salida muy excepcional a la etapa del trámite del conflicto en que ya se ha declarado la legalidad de la huelga.^{87 88}

3.7.2 Arbitraje Obligatorio

Ossorio, establece que el Arbitraje obligatorio o impuesto, en contraposición al arbitraje convencional o voluntario, es el que surge de inexcusable seguimiento como trámite y de ineludible acatamiento en su resultado.

El primer país en adoptarlo es Nueva Zelanda, a fines del siglo XIX, la cual conocida como la tierra sin huelgas.⁸⁹

Con relación a esta clase de arbitraje el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración del Trabajo (O.I.T.), en la doctrina que ha venido sustentando en sus decisiones, acepta el Arbitraje Obligatorio siempre que no atente contra el derecho de huelga y por consiguiente contra la libertad sindical, aplicándose en los casos de servicios esenciales o en la función pública, en donde está vedada la posibilidad de acudir a la huelga, recomendando para estos casos procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados e imparciales.⁹⁰

De lo anotado anteriormente se puede extraer que la figura impuesta del Arbitraje tiene un carácter excepcional, que en ningún caso puede suplantar la existencia de otro derecho como lo es el derecho de huelga, que aún en circunstancias muy calificadas no es descartado sino únicamente limitado, a fin de asegurar que no se afecte los derechos de terceros, como serían los usuarios de los servicios esenciales o bien los consumidores en el caso de la producción agrícola, y por consiguiente entonces, no debe ampliarse los casos en los que se hace obligatorio el arbitraje, sino por el contrario debe existir la tendencia a infundir en las partes una mayor

⁸⁷ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Páginas 897, 898

⁸⁸ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículo 397

⁸⁹ Ossorio, Manuel, Op. Cit., Página 96

⁹⁰ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 898

confianza para que en el caso de adoptarlo lo hagan voluntariamente y no impuesto de forma obligatoria.

Es importante indicar el único caso de procedencia del arbitraje obligatorio, el cual derivado de la reforma producida al Código de Trabajo mediante los Decretos 13 y 18-2001 , el único caso de arbitraje obligatorio que hoy subsiste, es aquel que se da cuando la sustanciación del trámite del conflicto ha llegado hasta la declaratoria de la legalidad de la huelga y habiendo quedado ésta firme ha empezado a correr el plazo de veinte días que señala la ley para que pueda iniciar la huelga, pero aún así por alguna razón los trabajadores dejan que este plazo transcurra sin estallar la huelga, lo cual extingue el derecho a huelga y en consecuencia deja por lo menos inconcluso el trámite del proceso colectivo.

Es por ello que la legislación laboral norma esta clase de arbitraje como una solución ante la imposibilidad de que el conflicto sea resuelto por el Juez de Trabajo y remitirlo al Tribunal de Arbitraje para que sea allí donde culmine con la resolución respectiva. Es considerable presumir que este caso puede resultar más frecuente si se toma como base el que muchas veces el empleador cuenta con mecanismos para quebrantar la posición de los trabajadores, lo cual podría conducir a que para el inicio de la huelga ya haya perdido el sustento en que se basa, el cual resulta indispensable para la suspensión de las actividades laborales.^{91 92}

Dentro de la doctrina la decisión de someterse al arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o estar resuelto así por el legislador. Haciéndose presente en el primer caso lo que se conoce como Arbitraje Convencional, autónomo o libre, y en el segundo caso lo que se conoce como Arbitraje Obligatorio, imperativo o legal, ofreciendo cada uno de ellos sus respectivas ventajas e inconvenientes.⁹³

⁹¹ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Páginas 897, 898

⁹² Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículo 397

⁹³ Ossorio, Manuel, Op. Cit., Página 96

De conformidad con la doctrina quienes defienden el arbitraje obligatorio, basan en criterios empíricos, argumentando que cuando existan diferencias entre patrones y trabajadores y estas no puedan solventarse mediante la conciliación deberá imponerse el arbitraje por lo mismo que en el juicio se impone la sentencia que resuelve la contienda entre los litigantes, ya que es de interés y necesidad públicos resolver los conflictos y restablecer la paz interior del Estado, argumentando que debe evitarse la huelga, dando a conocer así la inocuidad del arbitraje convencional que no impide las huelgas y porque su discrecionalidad conduce a que las partes lo eludan.

Fundado en principios jurídicos se ataca la aplicación del arbitraje obligatorio ya que no cabe juzgar de su procedencia, de la legitimidad de las prestaciones contrapuestas, como en un juicio arbitral entre particulares, pues se trata de estatuir sobre la reglamentación del trabajo y el aumento de salarios.

Impuesto el arbitraje obligatorio por el Estado, como procedimiento y resolución, el laudo arbitral debe fundarse en lo legal en cuanto atañe a derechos discutidos o lesionados; pero puede adoptar la libre disposición del amigable componedor del Derecho Procesal Común en lo referente a condiciones futuras de trabajo, donde predominan lo económico y lo social, sobre lo estrictamente jurídico, por el contrario, si el arbitraje se ha llegado voluntariamente, con forzosa aceptación del laudo, ha de estarse a las atribuciones hayan asignado al árbitro, o árbitros; pero suele tener una gran libertad para resolver, orientada hacia la composición amigable.⁹⁴

3.8 Trámite del Proceso de Arbitraje Laboral

Ossorio, establece como juicio arbitral aquel de carácter voluntario para las partes que someten su controversia a la resolución de árbitro o varios de ellos, en número impar siempre, para facilitar la mayoría, para conocer y decidir la cuestión sometida a

⁹⁴ Ossorio, Manuel, Op. Cit., Página 96

su fallo. En materia laboral existen juicios arbitrales. pero ya con menor rigor en los componentes y en el proceder.⁹⁵

Cabanellas de Torres, se refiere al Juicio Arbitral, como aquel en que entienden una, tres o más personas (en número impar, para facilitar la resolución), nombradas por el demandante y demandado, para conocer y decidir la cuestión o cuestiones, que someten a su fallo.⁹⁶

El trámite del arbitraje tanto potestativo como obligatorio, debe en primera instancia ser remitido al juez si se trata de arbitraje voluntario o faccionar el acta correspondiente si se trata del arbitraje obligatorio dentro de las veinticuatro horas siguientes, debiéndose convocar al Tribunal de Arbitraje, en vista de que actualmente su integración es permanente. Iniciado el conocimiento del Tribunal de Arbitraje, éste debe dictar sentencia dentro de los quince días posteriores, debiéndose producir dentro de este plazo, la realización de todas aquellas diligencias que se estimen necesarias por parte del Tribunal como por ejemplo, oír a las delegaciones de las partes, solicitar informes a oficinas públicas y privadas de cualquier naturaleza con el fin de establecer la situación financiera y económica del empleador y evacuar cualquier diligencia de prueba; finalmente la Sentencia de Arbitraje también llamada Sentencia Colectiva, deberá pronunciarse por separado de las peticiones de derecho y de aquellas que lleven implícito un interés económico social.

Con relación al aspecto anterior la Ley Laboral manifiesta que corresponderá a los vocales del Tribunal la fijación de los puntos de hecho sobre los que verse la sentencia y la declaratoria de derecho al Juez de Trabajo. La Sentencia Arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que en ella se determine, el cual no será inferior a un año. La parte que no cumpla con la misma será sancionada con multa conforme a la Ley Laboral, quedando a salvo el derecho de la parte que ha

⁹⁵ Ibid., Pagino 543

⁹⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo, Op. Cit., Página 217

respetado el Laudo o Sentencia para pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, su ejecución.

La Sentencia Arbitral será apelable mediante la interposición del recurso de apelación que deberá presentarse dentro de los tres días siguientes a la notificación de la sentencia. Planteado en tiempo el recurso se elevarán las actuaciones a la Sala Jurisdiccional la que deberá dictar sentencia dentro de los siete días siguientes al recibo de aquellas actuaciones, inaudita audiencia a las partes.⁹⁷

3.8.1 El Sistema de Valoración de la prueba en el Arbitraje Laboral

El sistema de apreciación y valoración de la prueba que rige en el trámite del arbitraje es de acuerdo al leal saber y entender de los Jueces. siendo importante adicionar que este sistema implica que los miembros del tribunal deberán apreciar y valorar los medios de prueba con base en este sistema extraordinario de valoración y apreciación de la prueba, que permite al tribunal de arbitraje apreciar y valorar la prueba sin sujetarse a las reglas del derecho común.⁹⁸

Siendo importante señalar que este es el único sistema que encaja dentro de este tipo de trámite, dada la composición del Tribunal de Arbitraje por vocales que no son Jueces de Derecho y que por consiguiente ningún conocimiento de la aplicación de la Ley tienen.

3.8.2 Integración de los Tribunales de Arbitraje Laboral

Los Tribunales de Arbitraje también son de orden pluripersonal y se integran de manera permanente por el Juez de Trabajo y Previsión Social titular del Juzgado de Trabajo dentro del que funciona el Tribunal de Arbitraje, quien lo preside y por dos vocales (un representante de las organizaciones de empleadores y un representante de las organizaciones de trabajadores) y tres suplentes por cada vocal nombrado, designados por la Corte Suprema de Justicia de entre los propuestos por las

⁹⁷ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículos 398-408

⁹⁸ Ibid., artículo 412

organizaciones de patronos y las organizaciones de trabajadores en el mes de noviembre de cada año, o bien, por libre designación de la Corte Suprema de Justicia en el caso de que no existan candidatos propuestos por aquellas organizaciones.

El cargo de Presidente del Tribunal es permanente, en cuanto los cargos de vocales son designados para períodos de un año, comprendidos del mes de enero al mes de diciembre de cada año; el Secretario de Tribunal, será el mismo Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social en donde estos funcionen.⁹⁹

Ossorio, considera al Árbitro como el Juez particular designado por las partes para que por sí o con otros iguales, decida sobre cuestiones determinadas, con arreglo a derecho y conforme a normas de procedimiento, dentro del término establecido en el compromiso arbitral. (V. amigable componedor).¹⁰⁰

Cabanellas de Torres, determina que el Árbitro es el Juez nombrado por las mismas partes, para decidir una diferencia o un asunto litigioso entre las mismas.¹⁰¹

De igual manera que en los Tribunales de Conciliación, es presupuesto para la designación de los vocales antes relacionados, que estos no sean Abogados, ni miembros del Organismo Judicial, lo anterior en virtud de que lo que se pretende es que los Jueces vocales del Tribunal de Arbitraje sean Jueces legos que tengan una mayor vivencia y conocimiento de los conflictos que puedan surgir en el ámbito obrero patronal, más que el que posean conocimientos jurídicos, en virtud de la finalidad que el Código de Trabajo le ha conferido a estos Tribunales, es por ello que se considera que para satisfacer este propósito es mejor que sean jueces sin ningún conocimiento de derecho, pero sí con una mayor y amplia relación y conocimiento de los conflictos que surgen en el entorno laboral, como los que van a tener que conocer por razón de su competencia y en los que van a tener que resolver, para dejar

⁹⁹ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículos 284, 293, 294

¹⁰⁰ Ossorio, Manuel, Op. Cit., Página 97

¹⁰¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, Op. Cit., Página 37

establecidas condiciones de prestación de los servicios que aseguren la paz en la empresa o lugar de trabajo y así dar solución favorable por un largo tiempo a la controversia que dio origen al conflicto colectivo.

Los miembros del Tribunal de Arbitraje son irrecusables y solo se encuentran facultados para excusarse en caso de impedimento legal o cuando hayan conocido con anterioridad del mismo asunto como miembros del Tribunal de Conciliación.¹⁰²

En este ámbito, las decisiones de los Tribunales de Arbitraje sí tienen carácter vinculante para con las partes y es por ello, que estos Tribunales dictan la Sentencia que resuelve el asunto sujeto a su competencia, en la que resuelven tanto peticiones de derecho como las relacionadas con reivindicaciones de carácter económico-social.¹⁰³

3.8.2.1 Finalidad del Tribunal de Arbitraje Laboral

La finalidad esencial de estos tribunales es la de mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital (patrono o patronos) y del trabajo (Trabajadores).¹⁰⁴

3.8.2.2 Requisitos para ser miembro del Tribunal de Arbitraje

Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben llenar los siguientes requisitos para ser miembros del Tribunal de Arbitraje:

- Ser guatemalteco natural de los comprendidos en el artículo 6 de la Constitución Política de la República de Guatemala;
- Mayores de veintiún (21) años;
- De Instrucción y de buena conducta notorios;
- Ciudadanos en el ejercicio de sus derechos;
- Del Estado seglar;
- Ser domiciliados en la zona jurisdiccional del Juzgado respectivo;

¹⁰² Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículo 400

¹⁰³ Ibid., artículos 403. 405

¹⁰⁴ Ibid., artículo 293

- No pueden ser conciliadores, ni árbitros, ni los miembros del Organismo
- Judicial. (Salvo el presidente del Tribunal)¹⁰⁵

3.8.2.3 Salario de los miembros del Tribunal de Arbitraje

En cuanto al salario de los miembros del Tribunal de Arbitraje, este se devengará mediante el pago de dietas que deberá decidir la Corte Suprema de Justicia y serán pagadas por cada vez que el tribunal deba reunirse. Dicha suma debe incluirse anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello o gestionar conforme a la ley las transferencias para ese fin.¹⁰⁶

3.9 Ejecución de la Sentencia Arbitral o Laudo Arbitral

3.9.1 Definición

Ossorio, en relación al Laudo arbitral manifiesta que es aquel que pronuncian los árbitros designados en el compromiso. Ha de ser conforme a lo alegado y probado, y dictado en la misma forma que las Sentencias de los Jueces de Primera Instancia.¹⁰⁷

Cabanellas de Torres, define al Laudo Arbitral como aquel en que se pronuncian los árbitros designados en el compromiso.¹⁰⁸

3.9.2 Ejecución

Lo relacionado a la ejecución de la Sentencia Arbitral se encuentra normado por el Código de Trabajo en sus artículos 406 y del 425 al 428, pues para este objeto rigen las mismas reglas de la ejecución de la sentencia dictadas en el Juicio Ordinario Laboral, es decir que ésta deberá ejecutarse por el Juez de Trabajo y Previsión Social de la zona económica a que corresponda el Tribunal de Arbitraje que dictó la sentencia.

¹⁰⁵ Congreso de lo República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., Artículo 296

¹⁰⁶ Ibid., artículo 294 segundo párrafo

¹⁰⁷ Ossorio, Manuel, Op. Cit., Página 560

¹⁰⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo, Op. Cit., Página 228

3.9.3 La Sentencia Arbitral como Instrumento de Normación Colectiva

El carácter de la Sentencia Arbitral como instrumento de normación colectiva, se deriva de la obligatoriedad que tiene para las partes en cuanto a que modifica, superando todos los contratos individuales de trabajo vigentes en la empresa o centro de trabajo estableciendo nuevas condiciones mínimas de contratación que solo podrán ser transformadas, si estas son superadas por otro instrumento de negociación colectiva, no siendo posible su disminución o tergiversación, constituyendo una verdadera fuente formal del derecho laboral. debiendo ubicarse entre las Sentencias Constitutivas, ya que están creando una nueva situación jurídica para un conglomerado de trabajadores y empresarios.¹⁰⁹

A lo anterior es importante agregar que al igual que a cualquier otro instrumento de normación colectiva, la Sentencia Arbitral guarda un carácter dinámico determinado por su vigencia máxima que permitirá que cada cierto tiempo se superen las condiciones de contratación del trabajador por la negociación y suscripción de un nuevo instrumento de normación colectiva, que bien pudiera ser otra sentencia arbitral o bien un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El carácter vinculante de la Sentencia dictada por los Tribunales de Arbitraje hace que ésta se convierta en el instrumento de normación colectiva que regulará la relación entre patrono y trabajadores por un plazo de vigencia determinado el cual deberá ser consignado por el mismo Tribunal, pues la ley señala lo referente al plazo mínimo el cuál no puede ser inferior a un año.¹¹⁰

3.9.4 Recursos contra la Sentencia Arbitral

Partiendo de que la Sentencia o Laudo Arbitral constituye una resolución cuyo carácter es definitivo porque resuelve en primer grado el trámite del conflicto, que ya sea por acuerdo de las partes o por disposición de la ley le ha correspondido conocer. Al tratarse de una resolución definitiva, proceden contra la misma los

¹⁰⁹ López Larrave, Mario, El Arbitraje en Centroamérica, Guatemala, Editorial Cifga, 1979, Página 68

¹¹⁰ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Op. Cit., artículo 405

recursos de apelación, para generar el examen y revisión de lo resuelto en Primera Instancia (es decir lo resuelto por el Tribunal de Arbitraje quien conoce en primera instancia) por la Sala de Apelaciones Jurisdiccional de Trabajo y Previsión Social.

El Código de Trabajo regula el trámite del recurso de Apelación de la siguiente manera: Una vez promovido el recurso de apelación dentro de los tres días siguientes a la notificación de la Sentencia, se otorgará el mismo y se elevarán las actuaciones a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social a la que corresponda conocer, quien dictará Sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores del recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.¹¹¹

Por otro lado, si lo que se busca es impugnar la falta de claridad de la sentencia o bien la omisión de resolver sobre alguno de los puntos que fueron de conocimiento del Tribunal de Arbitraje, respectivamente, proceden los recursos de aclaración y de ampliación.¹¹²

Siendo el trámite de los recursos de aclaración y de ampliación, de la misma manera en que se sustancian cuando proceden en contra de la sentencia dictada en el trámite del Juicio Ordinario Laboral.¹¹³

¹¹¹ Lbid., artículo 365, 404

¹¹² Lbid., artículo 365

¹¹³ Lbid., artículos 404, 412

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A través del presente trabajo de investigación, tanto del estudio y búsqueda de información doctrinaria, legal y antecedentes, así como por medio del trabajo de campo realizado, en el cual se procedió a entrevistar y encuestar a diferentes personajes, con amplio conocimiento en el tema del Arbitraje Laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, en la legislación guatemalteca, especialmente aquellos que se presentan entre los diferentes grupos de trabajadores organizados (sindicatos) y patrono del municipio de Quetzaltenango, siendo tres grupos claves quienes fueron entrevistados y encuestados, los cuáles son: El Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango e Inspección General de Trabajo, Delegación Quetzaltenango, Abogados especializados en la materia, y Sindicatos con sede en el departamento de Quetzaltenango, entre los cuáles se puede hacer mención de: el Sindicato de Trabajadores del Segundo Registro de la Propiedad del 5 de agosto; el Sindicato de Trabajadores del INDE de Quetzaltenango (STINDE XELA); el Sindicato de Empleados Unidos de la Municipalidad sus anexos y Empresa Eléctrica Municipal del municipio de Quetzaltenango del departamento de Quetzaltenango; el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Eléctrica de Occidente, DEOCSA. S.A.; el Sindicato de Trabajadores Municipales y de la Empresa Eléctrica Municipal de Quetzaltenango; el Sindicato de Trabajadores Camineros (STC), Zona vial 5, Quetzaltenango; el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Eléctrica Municipal de Quetzaltenango; y la Unión de Trabajadores de Quetzaltenango (UTQ), para lo cual se tomaron como base a un número de 24 personas y al realizarles las interrogantes debidamente establecidas en la guía de entrevista, se extrajeron los siguientes resultados:

Chicas Hernández, Raúl Antonio, define el Arbitraje como el procedimiento eventual (impuesto por la ley) o alternativo (adoptado por mutuo consentimiento de las partes)

mediante el cual las controversias originadas por razones de orden económico y social entre las partes de la relación colectiva del trabajo se sujetan al conocimiento y resolución de un tribunal arbitral investido de jurisdicción cuyo fallo constituye una sentencia que vendrá a crear nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios que solo podrán ser superadas mediante una nueva sentencia arbitral o bien, mediante la celebración de otro instrumento de normación colectiva.¹¹⁴

Por su parte López Larrave, Mario, manifiesta que el procedimiento de Arbitraje es aquel por el cual cierta controversia, conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos, se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos.¹¹⁵ Y finalmente Franco López, Landelino, al respecto opina que el arbitraje es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a la decisión del tribunal.¹¹⁶

Lo anterior se corrobora, toda vez que conforme al trabajo de campo realizado, el sesenta y siete por ciento de los sindicatos entrevistados, un ochenta y tres punto tres por ciento de los Abogados especializados en la materia entrevistados y el cien por ciento de la opinión del Juzgado de Trabajo, manifestaron que el Arbitraje es un procedimiento para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social, los cuáles surjan con ocasión del trabajo entre sindicato y patrono.

1) Mediante el desarrollo de la investigación a través del trabajo de campo fue alcanzado satisfactoriamente el objetivo general trazado dentro de la misma, el cuál fue determinar cuál es la frecuencia con que se utiliza el Arbitraje en materia laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social

¹¹⁴ Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo, Séptima Edición, Guatemala, Editorial Orión, 2004, Páginas 775-777

¹¹⁵ López Larrave, Mario, El Arbitraje en Centroamérica, Guatemala, Editorial Cifga 1979, Página 13

¹¹⁶ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 887

en el departamento de Quetzaltenango, ya que según lo manifestado por la Secretaria del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del Departamento de Quetzaltenango, del año 2003 a la fecha no existe ningún procedimiento de Arbitraje tramitado en este juzgado, y esto puede deberse a que la gran mayoría de conflictos colectivos son resueltos muchas veces en la vía directa o inclusive llegan en ocasiones hasta la Conciliación, y esto no quiere decir que no sea aplicable su uso, por otra parte la señora Jueza del Juzgado en mención también hizo referencia a que el arbitraje es utilizado con menor frecuencia en comparación con otros procedimientos, esto a causa de que muchas veces no se cumplen con los requisitos para agotar la conciliación, es decir no llegan al Tribunal de Conciliación por falta de requisitos y en otros casos porque se agota la conciliación ante el Tribunal y se llega a convenio total. Por otro lado el setenta y tres punto tres por ciento de los sindicatos entrevistados manifiestan que el procedimiento de Arbitraje es una opción efectiva para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social, si este no fuera un trámite judicial, ya que en contrapuesta a lo manifestado por Franco López, Landelino, al determinar que el arbitraje en el ámbito del Derecho del Trabajo guatemalteco se desarrolla dentro del campo de la jurisdicción ordinaria puede concluirse que su jurisdicción sí es limitada, sosteniendo que la naturaleza jurídica del Arbitraje laboral es de jurisdicción limitada.¹¹⁷ Ya que el cuarenta y siete por ciento de los sindicatos entrevistados coincide que el trámite del procedimiento de arbitraje presenta una serie de desventajas como por ejemplo: Ambiente de negociación más rígido, pérdida de tiempo, existen bastantes tácticas dilatorias, no se da la economía procesal y existe desacato a la ley, ya que los patronos muchas veces no cumplen la sentencia que emite el Tribunal de Arbitraje, con lo cual se hace más tardía la pronta solución a las peticiones de los trabajadores, existiendo muchas veces represalias de diferente tipo por parte del patrono, aunque aparentemente se respeten los derechos de los trabajadores. Por su parte el cincuenta por ciento de los Abogados litigantes expertos en la materia consideran que el Arbitraje es un procedimiento que puede ser utilizado para resolver conflictos

¹¹⁷ Franco López, Landelino, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, Año, Página 892

colectivos de carácter económico-social ya que presenta una serie de ventajas como, por ejemplo: el evitar más enfrentamientos, un largo procedimiento, menos gastos, evita la huelga, se supone una resolución imparcial y una solución rápida.

2) El primer objetivo específico trazado fue el de dar a conocer la actitud de las partes en conflicto dentro del desarrollo del procedimiento de Arbitraje Laboral.

Dicho objetivo se considera alcanzado ya que a través de la entrevista realizada a la señora Jueza del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango, se obtuvo la información siguiente: Durante la tramitación del procedimiento de Arbitraje, no existe mayor contacto con las partes como es el caso que se presenta en el procedimiento de Conciliación, ya que dentro del procedimiento de arbitraje las partes solamente aportan pruebas y esperan la sentencia del Tribunal, dentro de este procedimiento casi ya no se escucha a las partes, lo que procede normalmente es el recibir las peticiones y las pruebas en que se fundan, con lo cual el Tribunal procederá a realizar el estudio respectivo y posteriormente decidir por unanimidad o mayoría de votos, con lo cual se concede o se deniega lo solicitado por parte de los trabajadores, siempre y cuando fundado en las pruebas y conforme lo que preceptúa el ordenamiento jurídico vigente.

Por su parte los sindicatos opinan al respecto que dentro de la tramitación del procedimiento de arbitraje existe poco ambiente de negociación, de diálogo, el desarrollo del mismo es más rígido, caso contrario es en el caso de negociaciones extrajudiciales en donde solo las partes proponen y disponen resolver de conformidad con los intereses de cada parte con apego a la ley, ya que el procedimiento de arbitraje basa su resolución puramente en pruebas que cada parte aporta para defender su postura y fundar su petición, y en algunos casos existe lo que es la impunidad laboral.

3) El segundo objetivo específico fue el de establecer en qué consiste el carácter ultra petit de la sentencia que se dicta en el procedimiento de Arbitraje Laboral.

López Larrave, Mario, manifiesta que el carácter de la Sentencia Arbitral como instrumento de normación colectiva, se deriva de la obligatoriedad que tiene para las partes en cuanto a que modifica, superando todos los contratos individuales de trabajo vigentes en la empresa o centro de trabajo estableciendo nuevas condiciones mínimas de contratación que solo podrán ser transformadas, si estas son superadas por otro instrumento de negociación colectiva, no siendo posible su disminución o tergiversación, constituyendo una verdadera fuente formal del derecho laboral, debiendo ubicarse entre las Sentencias Constitutivas, ya que están creando una nueva situación jurídica para un conglomerado de trabajadores y empresarios.¹¹⁸

A través del trabajo de campo se logró establecer que a consideración de la señora Jueza de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango, el carácter ultra petit de la sentencia dentro del procedimiento de arbitraje, consiste en que al momento de dictar sentencia después de un amplio estudio sobre el caso, el Tribunal de Arbitraje considera que existe la posibilidad de poder conceder más de aquellas peticiones que los trabajadores solicitaron, en el sentido de que se trata de situaciones o de derechos sociales a los cuales los trabajadores tienen derecho en virtud de ley y que como resultado del estudio del caso se llega a la conclusión que el patrono se encuentra en la capacidad económica de poder cubrir estos derechos sociales omitidos y no solicitados por los trabajadores, por ejemplo: en el caso de la tramitación del procedimiento de arbitraje en el cuál los trabajadores solicitaron solamente el mejoramiento de las medidas higiénicas y de seguridad en el lugar de trabajo ya que las condiciones de trabajo las hacen necesarias, entonces en virtud de que el tribunal se apersono al lugar de trabajo y observa que es necesario el mejoramiento de viviendas de los trabajadores y que en virtud del estudio de la capacidad económica del patrono, se establece que el mismo se encuentra con tales

¹¹⁸ López Larrave, Mario, El Arbitraje en Centroamérica, Guatemala, Editorial Cifga, 1979, Página 68

posibilidades de satisfacerlas, entonces, el Tribunal resuelve concediendo la petición de los trabajadores de mejorar las condiciones higiénicas y de seguridad en el lugar de trabajo, agregando a este la obligación de mejorar las viviendas de los trabajadores, justificando la necesidad de tal obligación de conformidad con la ley y en virtud de esta facultad de la cual se encuentra investida el Tribunal de Arbitraje. Por su parte el setenta y tres por ciento de los sindicatos entrevistados manifestó que el carácter ultra petit de la sentencia arbitral es un aspecto favorable para los intereses de los trabajadores que instauran el conflicto colectivo de carácter económico-social por medio del procedimiento de arbitraje, ya que el Tribunal prevé situaciones económico-sociales que el patrono tiene la capacidad de satisfacer a los trabajadores y que estos han dejado de solicitar en sus peticiones. Por otro lado, los ochenta y tres puntos tres por ciento de los Abogados especializados en la materia entrevistados, sostienen que este carácter ultra petit de la decisión final del Tribunal de Arbitraje presenta ventajas para los intereses de los trabajadores, ya que suple algunas deficiencias del planteamiento de los trabajadores, en el sentido que no es sobre cuestiones salariales, sino de cuestiones sociales que se han dejado de pedir por parte de estos, igual opinión manifiesta el encargado de visitaduría de la Inspección de Trabajo, delegación Quetzaltenango.

4) El tercer objetivo trazado fue el de Indicar el nivel de efectividad que presenta el Arbitraje Laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social.

Osorio, Manuel, señala que dentro de la doctrina la decisión de someterse al arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o estar resuelto así por el legislador. Haciéndose presente en el primer caso, lo que se conoce como Arbitraje Convencional, autónomo o libre, y en el segundo caso, lo que se conoce como Arbitraje Obligatorio, imperativo o legal, ofreciendo cada uno de ellos sus respectivas ventajas e inconvenientes.¹¹⁹

¹¹⁹ Osorio, Manuel, Op. Cit., Página 96

Ossorio, establece como juicio arbitral aquel de carácter voluntario para las partes que someten su controversia a la resolución de árbitro o varios de ellos, en número impar siempre, para facilitar la mayoría, para conocer y decidir la cuestión sometida a su fallo. En materia laboral existen juicios arbitrales, pero ya con menor rigor en los componentes y en el proceder.¹²⁰

De conformidad con los resultados del trabajo de campo el setenta y tres por ciento de los sindicatos entrevistados y encuestados manifiestan que el procedimiento de arbitraje es una opción efectiva para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social que surjan con ocasión del trabajo, pero su utilización en la actualidad es bastante mínima en virtud de que el trámite judicial es muy dilatorio, cuando lo que se busca es resolver el conflicto colectivo de una forma rápida y efectiva, para que no afecte los intereses de los trabajadores, principalmente en el aspecto de la estabilidad laboral, porque empezando por lo tardío que resulta la integración del Tribunal de Arbitraje, lo oneroso que es el asesorarse dentro de estos trámites judiciales y el tiempo que se pierde en la tramitación del procedimiento, lo cual muchas veces hace dudar de la imparcialidad del Tribunal, ya que los trabajadores consideran estos aspectos como tácticas dilatorias para resolver el conflicto colectivo por parte del Tribunal y así consecuentemente considerándolos como ventajas que se le dan al sector patronal para mediatizar la lucha de los trabajadores por hacer valer sus derechos y que estos sean garantizados por el sector justicia del país, considerando así, un sesenta y seis punto siete por ciento de ellos que al existir una nueva ley que regule el Arbitraje como un procedimiento extrajudicial que vele por el estricto cumplimiento de la ley en materia laboral colectiva para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social de una manera que haga de este trámite judicial tardío y oneroso, un procedimiento abierto al dialogo con fines protectores de los derechos de los trabajadores y de la estabilidad laboral, aspecto que se sitúa en riesgo dentro de un dilatorio trámite judicial.

¹²⁰ Ibid, Página 543

Por otra parte, el ochenta y tres punto tres por ciento de los Abogados especializados en el tema, coincidieron con los sindicatos en lo referente a que el procedimiento de Arbitraje es una opción efectiva para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social que surjan con ocasión del trabajo, ya que presenta ventajas como lo son: evitar más enfrentamientos, un largo procedimiento, menos gastos, evita la huelga, se supone que dentro del procedimiento existe una resolución imparcial y una solución rápida, presentándose la desventaja en cuanto al tiempo que puede llevar la integración del tribunal y en el caso de que el sindicato que instaura el conflicto colectivo sea el del Organismo Judicial donde la Corte Suprema de Justicia actúa como empleador y como árbitro, en el momento que se integra el Tribunal de Arbitraje, así como la desventaja de que la parte trabajadora no presente los suficientes medios probatorios para fundamentar sus peticiones, ya que como dentro de este procedimiento el Tribunal decide de conformidad con las pruebas que se aportan al procedimiento. Y aunque en la actualidad su uso es mínimo, la causa de ello no es la deficiencia del procedimiento sino la necesidad de una aplicación efectiva del actual procedimiento. Por su parte el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo en mención opina al respecto que el procedimiento de arbitraje es una opción efectiva para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social, ya que el mismo es funcional y aunque su aplicación no ha sido muy frecuente, el grado de efectividad que el mismo presenta para dar solución a este tipo de conflictos colectivos es excelente, todo depende de lo que las partes pretendan con la instauración de un conflicto colectivo, ya que muchas veces existen intereses ajenos que van fuera de lo que en realidad es el conflicto colectivo que ha surgido con ocasión del trabajo.

García Valiente, dentro de su trabajo de investigación de Tesis Universitaria determina que la conciliación y el arbitraje son procedimientos que persiguen encontrar una solución a los conflictos o disputas de intereses entre las relaciones obrero-patronal tomando en cuenta las necesidades, conveniencias y capacidades ente las partes, así mismo que la postura que presenta la legislación laboral vigente con relación a los procedimientos para resolver los conflictos colectivos no es la

acorde a la realidad social del país, perdiendo el planteamiento de conflictos colectivos la finalidad de buscar una solución rápida de los mismos, ya que las organizaciones laborales guatemaltecas acuden a plantear los conflictos para obtener una estabilidad laboral al emplazar al patrono, tomando en cuenta que el arbitraje se le da la naturaleza de ser jurisdiccional, por la forma de su composición, por los amplios poderes directores que se le otorgan como lo es la apreciación de la prueba según su leal saber y entender, la de producir pruebas de oficio, sin embargo, existe desconfianza y poca credibilidad en el sector justicia, lo cual no brinda el resultado pronto que las partes esperan.¹²¹

Este aspecto coincide con lo opinado por el sesenta por ciento de los sindicatos entrevistados y encuestados, ya que estos consideran que en la práctica es más factible resolver su conflictos colectivos de carácter económico-social a través de negociaciones extrajudiciales, el arreglo directo entre otros, ya que estos buscan la pronta solución de sus conflictos colectivos, buscando siempre el resolverlos a través del dialogo que consecuentemente conlleve a acuerdos favorables a los intereses de los trabajadores, tramites en los cuales estos encuentren la celeridad y la menor inversión económica, lo cual no sucede cuando se tramita un conflicto colectivo por medio de un trámite judicial, situaciones que muchas veces favorecen los intereses del sector patronal. Esta opinión también es compartida por el sesenta y siete por ciento de los Abogados especializados en la materia entrevistados, ya que opinan que lo que se busca primeramente es una solución pronta, eficaz y beneficiosa a los intereses de los trabajadores que plantean un conflicto colectivo de carácter económico-social, para solventar esas deficiencias que existen dentro del lugar del trabajo y que pueden ser satisfechas por el patrono en virtud de su capacidad económica.

En virtud de los resultados extraídos de la investigación tanto de información doctrinaria como legal, así como también del trabajo de campo realizado a través de entrevistas y encuestas a sectores de importancia dentro del desarrollo del tema

¹²¹ García Valiente, Heidy Waleska, Op. Cit., Páginas 37-44

objeto de la presente investigación, se tienen por alcanzados los objetivos trazados al inicio de la misma y consecuentemente se respondió satisfactoriamente la pregunta de investigación la cuál sustentaba la presente monografía jurídica exploratoria.

CONCLUSIONES

- El arbitraje es un importante procedimiento judicial por medio del cual las diferentes organizaciones de trabajadores (Sindicatos, Comités Ad-Hoc, etc.) y el patrono o patronos resuelven sus conflictos colectivos de carácter económico social, los cuáles surgen con ocasión del trabajo, sin embargo, en la ciudad de Quetzaltenango del año 2003 al presente año no se encuentran registro de algún procedimiento de arbitraje tramitado en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango.
- Tanto sindicatos como abogados litigantes especializados en la materia coinciden en que el Arbitraje es una opción poco utilizada en el medio para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social, en virtud de su carácter judicial, ya que dentro del trámite existen una serie de tácticas dilatorias que hacen de este procedimiento un trámite oneroso, con pérdida de tiempo, ejemplo de ello es el tiempo que lleva la integración del tribunal, es por ello que estas actitudes hacen pensar a la parte trabajadora que existe una violación al principio de imparcialidad que debe regir todo proceso judicial, ya que estas tardanzas se consideran como tácticas dilatorias que benefician mayormente al patrono, mediatizando la lucha de los trabajadores por la defensa de sus derechos, ya que durante el trámite del conflicto colectivo muchas veces se encuentra en riesgo la estabilidad laboral de los trabajadores, es por ello que consideran más viables las negociaciones extrajudiciales, en las cuales no se pierde ni el factor tiempo, ni el económico, ya que se llegan a acuerdos favorables a los intereses de ambas partes, encontrándose estos basados en ley.
- Se puede establecer que la poca frecuencia con que se utiliza el arbitraje en materia laboral en la ciudad de Quetzaltenango se debe a varios factores como por ejemplo: a) El poco conocimiento del procedimiento, b) La falta de asesoría legal por parte de los sindicatos a causa del factor económico que esta situación

necesita, c) Por la falta de requisitos para agotar la conciliación, o caso contrario, que tramitándose la conciliación se llega a convenio total, todo lo anterior en base a que en el medio existe bastante lo que es el diálogo pacífico para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social, ya que muchas veces éstos son resueltos por medio de negociaciones extrajudiciales, con la intervención de amigables componedores.

- La actitud que asumen las partes dentro del desarrollo del procedimiento de arbitraje en la práctica, consiste en el planteamiento de sus peticiones aportando las pruebas necesarias para que estas sean concedidas por parte del Tribunal de Arbitraje, es decir que ya no existe mayor contacto directo entre el Tribunal y las partes con relación a entablar dialogo para llegar a acuerdos, tal y como sucede en el Tribunal de Conciliación, ya que en el procedimiento de Arbitraje el Tribunal procede a estudiar el caso y las pruebas aportadas por las partes y algunas veces procede a apersonarse al lugar de trabajo para constatar la situación del mismo y dentro del plazo estipulado en la ley proceder a conceder o denegar lo solicitado por los trabajadores en base a las pruebas y con apego al ordenamiento jurídico e incluso concediendo más de lo solicitado por los trabajadores en aspectos sociales.
- El carácter ultra petit de la sentencia que emite el Tribunal de Arbitraje dentro del procedimiento, en la práctica consiste en conceder más de aquello solicitado por los trabajadores, ya que esta facultad favorece mayormente a los trabajadores supliendo algunas deficiencias del planteamiento de estos, en el sentido que esta facultad no abarca situaciones salariales, sino situaciones o derechos sociales a los cuáles los trabajadores tienen derecho y el patrono de acuerdo a su capacidad económica se encuentra en las posibilidades de satisfacer tales necesidades y por alguna razón no se ha logrado, por ejemplo en el caso de que el Tribunal al momento de dictar sentencia conceda además de aquello solicitado por los trabajadores, imponga al patrono la obligación de crear un centro médico

dentro del lugar de trabajo, esto en base a los medios probatorios y de conformidad con la ley.

- El procedimiento de arbitraje es considerado una opción efectiva para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social que surjan con ocasión del trabajo, ya que a consideración tanto de sindicatos como de abogados litigantes este presenta una serie de ventajas como por ejemplo: ponerte fin al conflicto colectivo de una forma rápida y sin el mayor gasto económico, supone una resolución imparcial, se respetan los derechos mínimos y tutelares de los trabajadores, se sientan precedentes frente al patrono, evita la huelga, lo cual es una situación muy desgastadora para ambas partes y con bastantes riesgos a la estabilidad laboral de los trabajadores, Lo anterior en virtud de la existencia de una verdadera aplicación efectiva del actual procedimiento, cumpliéndose a cabalidad con los plazos normados en ley para la tramitación del procedimiento de arbitraje.

RECOMENDACIONES

- Que en el caso de que exista el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social por parte del sindicato de trabajadores del Organismo Judicial, en cuya situación la Corte Suprema de Justicia juega el papel de empleador y de árbitro en la tramitación del procedimiento de arbitraje, debe existir por parte del sector justicia un mecanismo en el cual no se vulnere la imparcialidad al momento de impartir justicia en este caso, ya que se estaría violando el artículo 122 de la Ley del Organismo Judicial, inciso a) y c), el cuál preceptúa que es impedimento para que un Juez conozca de determinado caso el ser parte en el asunto o tener interés directo e indirecto en el asunto.
- Que el arbitraje sea de aplicación voluntaria y que dentro de la tramitación del procedimiento exista una aplicación efectiva de lo normado en el Código de Trabajo para la tramitación del procedimiento, cumpliéndose con los plazos consignados en este, para que realmente, los trabajadores encuentren en este procedimiento la solución rápida y menos onerosa, para resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social, o caso contrario, como es de la opinión de la mayoría de los sindicatos con sede en la ciudad de Quetzaltenango que el arbitraje en materia laboral se encuentre regulado de manera extrajudicial en una nueva ley que norme este procedimiento con una tramitación rápida, sin el mayor gasto económico, en el cuál se respeten los derechos mínimos de los trabajadores para un mejoramiento en las condiciones de prestación de los servicios.
- Que la integración del Tribunal de Arbitraje sea de forma más rápida, ya que muchas veces sus integrantes (en el caso de los árbitros vocales) son personas que no se encuentran dentro del perímetro del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Quetzaltenango, ya que anteriormente solamente tenían competencia por zona económica para conocer de asuntos en materia procesal colectiva y en virtud de

la reforma de la competencia que tienen todos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia de conocer en ese ámbito de asuntos de materia procesal colectiva, los Tribunales deben ser integrados por personas que se encuentren dentro del perímetro del Juzgado en mención, esto a manera de agilizar su integración.

REFERENCIAS

BIBLIOGRAFICAS

- Cabanellas de Torres, Guillermo,
Diccionario Jurídico Elemental,
Nueva Edición, actualizada y aumentada por Cabanellas de las Cuevas,
Guillermo,
Argentina,
Editorial Heliasta, S.R.L., 2001,
- Chicas Hernández, Raúl Antonio,
Introducción al Derecho Procesal del Trabajo,
Séptima Edición,
Guatemala,
Editorial Orión, 2004
- Chicas Hernández, Raúl Antonio,
Derecho Colectivo de Trabajo,
Tercera Edición, Corregida y Aumentada,
Guatemala,
Litografía Orión, 2005
- Franco López, César Landelino,
Manual de Derecho Procesal del Trabajo,
Tomo II,
Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX,
- Franco López, César Landelino,
Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo,
Primera Edición,
Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, 2004,

- López Larrave, Mario,
Introducción al Derecho Procesal del Trabajo,
Guatemala,
Editorial Universitaria, 1984,

- López Larrave, Mario,
El Arbitraje en Centroamérica,
Guatemala,
Editorial Cifga, 1979,

- Maerker Rudolf, Christian Uhling,
Toreas, Organización y Objetivos de los Sindicatos,
Alemania, Editorial Friedrich-Ebert-Stiftung, 1969.

- Morales Díaz, Hugo René,
Manual de Trámites y Procedimientos Administrativos y Judiciales en Materia
del Derecho Colectivo del Trabajo,
Guatemala, 2003,

- Ossorio, Manuel.
Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales
28° Edición Actualizada, Corregida y Aumentada por Guillermo Cabanellas
de las Cuevas,
Argentina,
Editorial Heliasta, 2001

NORMATIVAS

- Constitución Política de la República de Guatemala
Asamblea Nacional Constituyente

- Código de Trabajo,
Decreto 1441, Guatemala,
Congreso de la República de Guatemala,
Ediciones Arriola, 2006
- Ley de Arbitraje
Decreto Número 67-95
Congreso de la República de Guatemala
- Ley de Organismo Judicial
Decreto Número 2-89
Congreso de la República de Guatemala
- Acuerdo 2-2003
Corte Suprema de Justicia
- Convenio Internacional de Trabajo No.98,
Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva,
Organización Internacional de Trabajo.

ELECTRÓNICAS:

- Ad-hoc, Ad-hoc en el Derecho, 2006, http://es.wikipedia.org/wiki/Ad_hoc, consulta 10/08/09
- Efectos de los Sindicatos en la Productividad en Guatemala, Sigfrido Lee y Carmen Urizar, con el apoyo de Hugo Maul, CIEN, Guatemala 2009, <http://www.cien.org.gt/index.aspx?menu=79&indice=166>, fecha de consulta: 10/08/09
- Los Sindicatos, Alejandro Azola, David Gonzalez, Roberto Gonzalez, Franco Narváez, Monografías, 2007, www.monografias.com, fecha de consulta: 10/08/09
- Sindicatos, Programa Regional de Modernización Laboral de USAID, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Sindicatos, Guatemala,

2008,
www.mintrabajo.gob.gt/sindicatos/convenios-internacionales-libertad-sindical,
consulta 10/08/09

- Sindicatos, Programa Regional de Modernización Laboral de USAID, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Sindicatos, Guatemala, 2008, www.mintrabajo.gob.gt/sindicatos/Guia-para-constituirorganizaciones-sindicales, consulta 10/08/09
- Sindicatos, Programa Regional de Modernización Laboral de USAID, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Sindicatos, Guatemala, 2008, www.mintrabajo.gob.gt/sindicatos/inscripcion-de-sindicatos, consulta 10/08/09
- Sindicatos, Programa Regional de Modernización Laboral de USAID, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Sindicatos, Guatemala, 2008, www.mintrabajo.gob.gt/sindicatos, consulta 10/08/09

OTRAS REFERENCIAS

TESIS

- Argueta Muralles, Nuria Iris,
La terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico-social, en la administración pública guatemalteca del año 1986 al año de 1993,
Guatemala 1995, Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
- Choc Jolomá, Oiga Esperanza,
Los Conflictos Colectivos en el Derecho Laboral guatemalteco y sus formas de solución,
Guatemala, 1988,

Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad Rafael Landívar.

- Castillo Dardón, Astrid Patricia,
La Autorización de terminación de una relación laboral, cuya causa es el despido, cuando el empleador se encuentra emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico-social,
Guatemala de la Asunción, 2004,
Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad Rafael Landívar.
- García Valiente, Heidy Waleska,
El Arbitraje en los Conflictos Colectivos de Trabajo,
Guatemala 1999,
Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad Rafael Landívar.
- Jucub Caal, Víctor Armando,
El Convenio 169 de la OIT, en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social, sus efectos e implicaciones en la legislación laboral. (Análisis de un Caso Concreto),
Guatemala, 2007,
Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad Rafael Landívar.
- Recinos Gómez, Ronald Estuardo,
Sindicato su efecto en la Empresa (estudio realizado en la ciudad de Quetzaltenango), Quetzaltenango 2002,
Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango.

ANEXOS

Anexo 1

Instrumentos:

- Formato de Entrevista y Encuesta realizadas a los sujetos de análisis.



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTADES DE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ESTUDIANTE: GLADYS ESPERANZA JUÁREZ SAPÓN CARNÉ 20143-03

TEMA: "El Arbitraje Laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, en la Legislación Guatemalteca."

INSTRUCCIONES: Con el propósito de reunir diferentes opiniones respecto a la aplicación del procedimiento del arbitraje en el departamento de Quetzaltenango, se realiza la presente entrevista a las personas que forman parte del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Quetzaltenango, razón por la cual le solicito su amable colaboración para responder la presente entrevista y razonar sus respectivas respuestas, la presente entrevista servirá únicamente para fines académicos en la investigación sobre el tema arriba identificado y el manejo de la misma será de manera confidencial.

1. ¿Existen en los registros del mencionado Juzgado expedientes tramitando procedimientos de arbitraje?

SI _____

NO _____

¿Cuantos? _____

2. ¿Cree usted que el arbitraje como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social es una alternativa utilizada por los trabajadores organizados en el departamento de Quetzaltenango?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

3. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las cuáles los trabajadores organizados no utilizan el procedimiento de arbitraje para resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social?

4. ¿Puede usted manifestarme cuál es la actitud que pueden asumir las partes dentro del procedimiento de arbitraje laboral?

5. ¿Puede usted decirme cuáles son las ventajas o desventajas que puede presentar el carácter ultra petit de la sentencia que emite el tribunal de arbitraje?

6. ¿En su opinión, cree usted que el procedimiento de arbitraje es una opción efectiva para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social que surjan con ocasión del trabajo entre las diferentes organizaciones de trabajadores y patrono o patronos en el departamento de Quetzaltenango?

7. ¿Cree usted que dentro del procedimiento de arbitraje se respetan los principios rectores del proceso colectivo de trabajo, en especial el principio Tutelar o Protector de los trabajadores?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

8. ¿Qué considera usted que es más conveniente, una reforma al Código de Trabajo con relación a la aplicación del procedimiento de arbitraje o la creación de una nueva ley que regule el Arbitraje en materia laboral, para que brinde mejores resultados y así las organizaciones de trabajadores lo utilicen con más frecuencia para resolver sus conflictos colectivos?

Reforma al Código de Trabajo _____ Ley de Arbitraje Laboral _____

¿Por qué? _____

Observaciones:



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTADES DE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ESTUDIANTE: GLADYS ESPERANZA JUÁREZ SAPÓN CARNÉ 20143-03

TEMA: "El Arbitraje Laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, en la Legislación Guatemalteca."

INSTRUCCIONES: Con el propósito de reunir diferentes opiniones respecto a la aplicación del procedimiento del arbitraje en el departamento de Quetzaltenango, se realiza la presente entrevista a las personas que forman parte de la Inspección de Trabajo de Quetzaltenango, razón por la cual le solicito su amable colaboración para responder la presente entrevista y razonar sus respectivas respuestas, la presente entrevista servirá únicamente para fines académicos en la investigación sobre el tema arriba identificado y el manejo de la misma será de manera confidencial.

1. ¿Existen en los registros de esta institución expedientes sobre procedimientos de Arbitraje?

SI _____ NO _____

¿Cuántos? _____

2. ¿Cree usted que el Arbitraje es una alternativa utilizada por los trabajadores organizados del departamento de Quetzaltenango para resolver sus conflictos colectivos de carácter económico- social?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

3. ¿Alguna vez usted ha intervenido en un procedimiento de arbitraje y cuál ha sido su participación?

SI _____ NO _____

4. ¿Puede manifestar usted cuáles son las ventajas o desventajas que puede presentar el carácter ultra petit de la sentencia arbitral?

5. ¿En su opinión, cree usted que el procedimiento de arbitraje es una opción efectiva para que los trabajadores organizados puedan resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

6. ¿Cree usted que dentro del procedimiento de arbitraje se respetan los principios rectores del proceso colectivo de trabajo, en especial el principio Tutelar o Protector de los trabajadores?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

7. ¿Qué considera usted que es más conveniente, una reforma al Código de Trabajo con relación a la aplicación del procedimiento de arbitraje o la creación de una nueva ley que regule el Arbitraje en materia laboral, para que brinde mejores resultados y así las organizaciones de trabajadores lo utilicen con más frecuencia para resolver sus conflictos colectivos?

Reforma al Código de Trabajo _____ Ley de Arbitraje Laboral _____

¿Por qué? _____

8. ¿En su opinión, en que cree usted que radica el problema de la falta de credibilidad en el arbitraje laboral por parte de los trabajadores organizados del departamento de Quetzaltenango?

Observaciones:



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTADES DE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ESTUDIANTE: GLADYS ESPERANZA JUÁREZ SAPÓN CARNÉ 20143-03

TEMA: "El Arbitraje Laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, en la Legislación Guatemalteca."

INSTRUCCIONES: Con el propósito de reunir diferentes opiniones respecto a la aplicación del procedimiento del arbitraje en el departamento de Quetzaltenango, se realiza la presente entrevista a Abogados Litigantes especializados en materia laboral en conflictos colectivos de carácter económico-social, razón por la cual le solicito su amable colaboración para responder la presente entrevista y razonar sus respectivas respuestas, la presente entrevista servirá únicamente para fines académicos en la investigación sobre el tema arriba identificado y el manejo de la misma será de manera confidencial.

1. ¿Dentro de su amplia experiencia en el ámbito laboral, ha participado usted en la tramitación de conflictos colectivos de carácter económico-social?

SI _____ NO _____

¿Cuantos? _____

2. ¿Cuál ha sido el procedimiento más aplicado para resolver dichos conflictos de carácter económico-social?

3. ¿Cree usted que el procedimiento de Arbitraje es una opción efectiva para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

4. ¿Cree usted que en el departamento de Quetzaltenango, el procedimiento de arbitraje en materia laboral es utilizado por las diferentes organizaciones de trabajadores para resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

5. ¿Puede usted decirme cuáles son las ventajas o desventajas que presenta el procedimiento de arbitraje para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social?

6. ¿Puede usted decirme si el carácter ultra petit de la sentencia que emite el tribunal de arbitraje presenta ventajas o desventajas para los trabajadores que instauran un conflicto colectivo de carácter económico-social?

SI _____ NO _____

¿Cuáles? _____

7. ¿Cree usted que dentro del procedimiento de arbitraje se respetan los principios rectores del proceso colectivo de trabajo, en especial el principio Tutelar o Protector de los trabajadores?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

8. ¿Qué considera usted que es más conveniente, una reforma al Código de Trabajo con relación a la aplicación del procedimiento de arbitraje o la creación de una nueva ley que regule el Arbitraje en materia laboral, para que brinde mejores resultados y así las organizaciones de trabajadores lo utilicen con más frecuencia para resolver sus conflictos colectivos?

Reforma al Código de Trabajo _____ Ley de Arbitraje Laboral _____

¿Por qué? _____

Observaciones:



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTADES DE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ESTUDIANTE: GLADYS ESPERANZA JUÁREZ SAPÓN CARNÉ 20143-03

TEMA: "El Arbitraje Laboral como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social, en la Legislación Guatemalteca."

INSTRUCCIONES: Con el propósito de reunir diferentes opiniones respecto a la aplicación del procedimiento del arbitraje en el departamento de Quetzaltenango, se realiza la presente entrevista a los diferentes líderes sindicales de la ciudad de Quetzaltenango, razón por la cual le solicito su amable colaboración para responder la presente entrevista y razonar sus respectivas respuestas, la presente entrevista servirá únicamente para fines académicos en la investigación sobre el tema arriba identificado y el manejo de la misma será de manera confidencial.

1. ¿Dentro de su labor como líder sindical, ha participado usted en la tramitación de conflictos colectivos de carácter económico-social?

SI _____ NO _____

¿Cuantos? _____

2. ¿Cuál es el procedimiento más utilizado por los Sindicatos para resolver sus conflictos de carácter económico-social?

3. ¿Tiene usted conocimiento sobre el Arbitraje Laboral, como un procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social?

SI _____ NO _____

4. ¿Creé usted que el procedimiento de Arbitraje es una opción efectiva para que los Sindicatos puedan resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

5. ¿Puede usted decirme cuales son las ventajas o desventajas que presenta el procedimiento de Arbitraje para los intereses de los Trabajadores Organizados?

6. ¿Puede decirme usted si el carácter ultra petit de la Sentencia que emite el Tribunal de Arbitraje, presenta alguna consecuencia perjudicial para los intereses de los trabajadores organizados?

SI _____

NO _____

¿Cuál?

7. ¿Considera usted que dentro del procedimiento de arbitraje se respetan los principios rectores del proceso colectivo de trabajo, en especial el principio Tutelar o Protector de los trabajadores?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

8. ¿Qué considera usted que es más conveniente, una reforma al Código de Trabajo con relación a la aplicación del procedimiento de arbitraje o la creación de una nueva ley que regule el Arbitraje en materia laboral, para que brinde mejores resultados y así los Sindicatos lo utilicen con más frecuencia y efectividad para resolver sus conflictos colectivos?

Reforma al Código de Trabajo _____ Ley de Arbitraje Laboral _____

9. ¿Considera usted que al existir una Ley de Arbitraje en materia Laboral, los Sindicatos optarían más por ventilar sus conflictos colectivos de carácter económico-social a través del procedimiento de Arbitraje?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

10. ¿Considera usted que al ventilar los Sindicatos sus conflictos colectivos de carácter económico-social por medio del procedimiento de Arbitraje lograrían satisfacer sus peticiones?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

Observaciones:

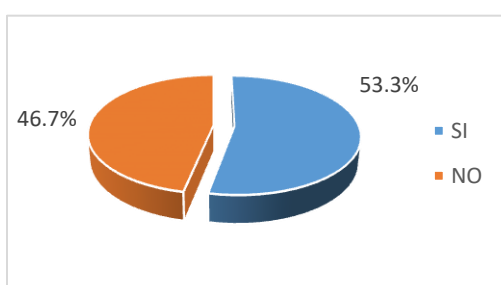
Anexo 2

Graficas de Resultados

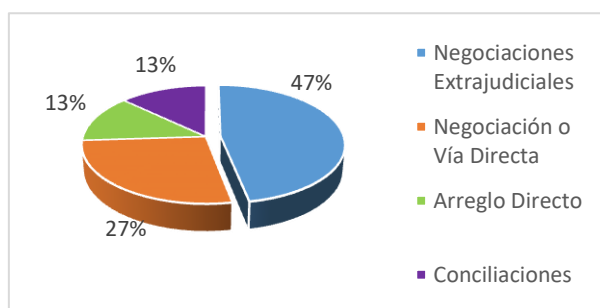
A continuación se muestran los resultados obtenidos en el trabajo de campo por medio de gráficas, con la finalidad de presentar una mejor comprensión de éstos, los cuales han sido separados en 3 grupos:

SINDICATOS (15)

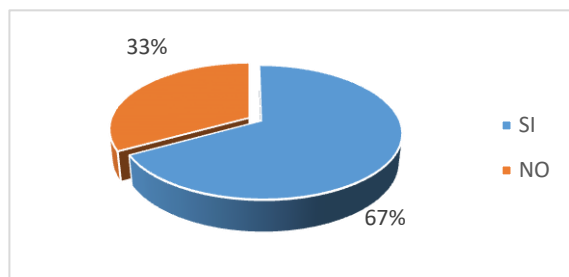
1. ¿Dentro de su labor como líder sindical, ha participado usted en la tramitación de conflictos colectivos de carácter económico-social?



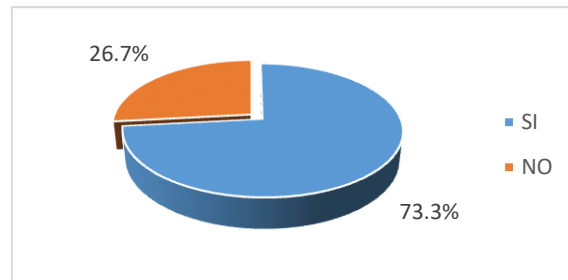
2. ¿Cuál es el procedimiento más utilizado por los Sindicatos para resolver sus conflictos de carácter económico-social?



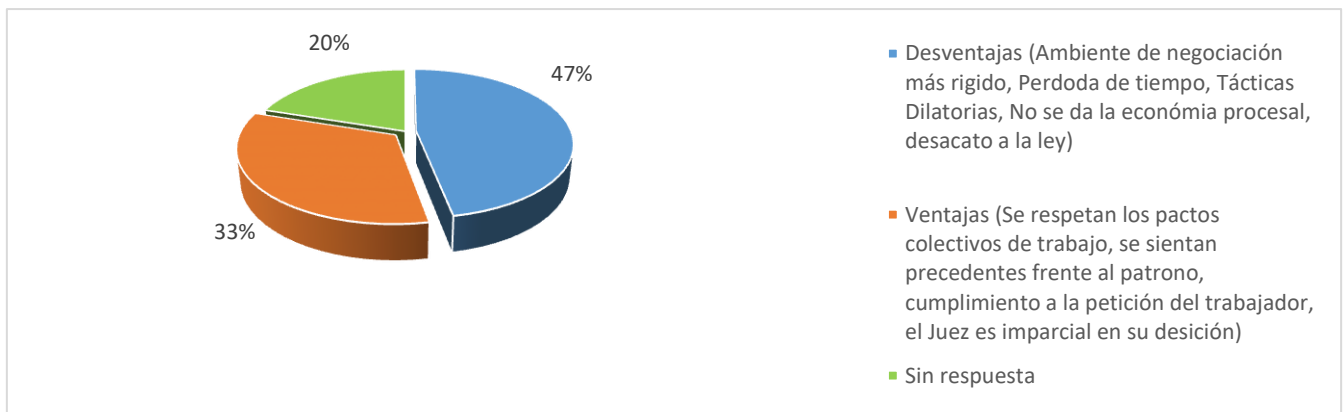
3. ¿Tiene usted conocimiento sobre el Arbitraje Laboral, como un procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social?



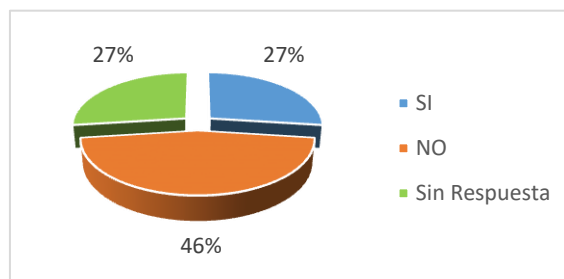
4. ¿Cree usted que el procedimiento de Arbitraje es una opción efectiva para que los sindicatos puedan resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social?



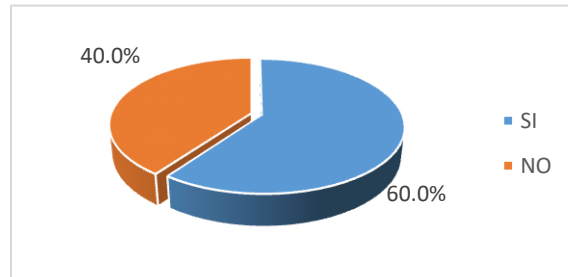
5. ¿Puede usted decirme cuales son las ventajas o desventajas que presenta el procedimiento de Arbitraje para los intereses de los Trabajadores Organizados?



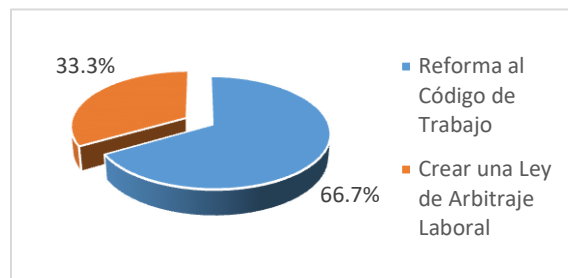
6. ¿Puede decirme usted si el carácter ultra petit de la Sentencia que emite el Tribunal de Arbitraje, presenta alguna consecuencia perjudicial para los intereses de los trabajadores organizados?



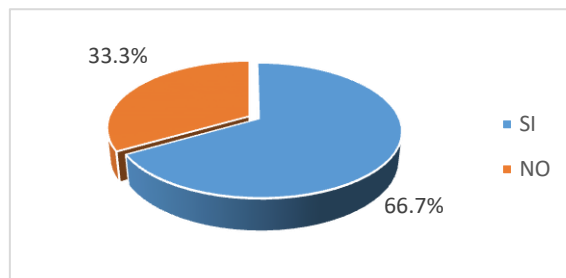
7. ¿Considera usted que dentro del procedimiento de arbitraje se respetan los principios rectores del proceso colectivo de trabajo, en especial el principio Tutelar o Protector de los trabajadores?



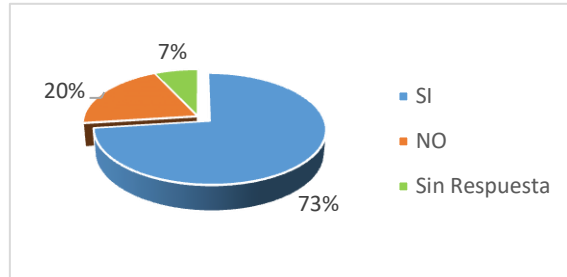
8. ¿Qué considera usted que es más conveniente, una reforma al Código de Trabajo con relación a la aplicación del procedimiento de arbitraje o la creación de una nueva ley que regule el Arbitraje en materia laboral, para que brinde mejores resultados y así los Sindicatos lo utilicen con más frecuencia y efectividad para resolver sus conflictos colectivos?



9. ¿Considera usted que al existir una Ley de Arbitraje en materia Laboral, los Sindicatos optarían más por ventilar sus conflictos colectivos de carácter económico-social a través del procedimiento de Arbitraje?

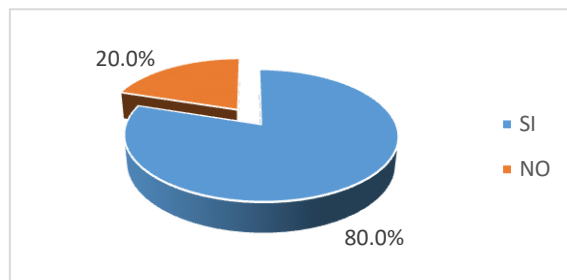


10. ¿Considera usted que al ventilar los Sindicatos sus conflictos colectivos de carácter económico-social por medio del procedimiento de Arbitraje lograrían satisfacer sus peticiones?

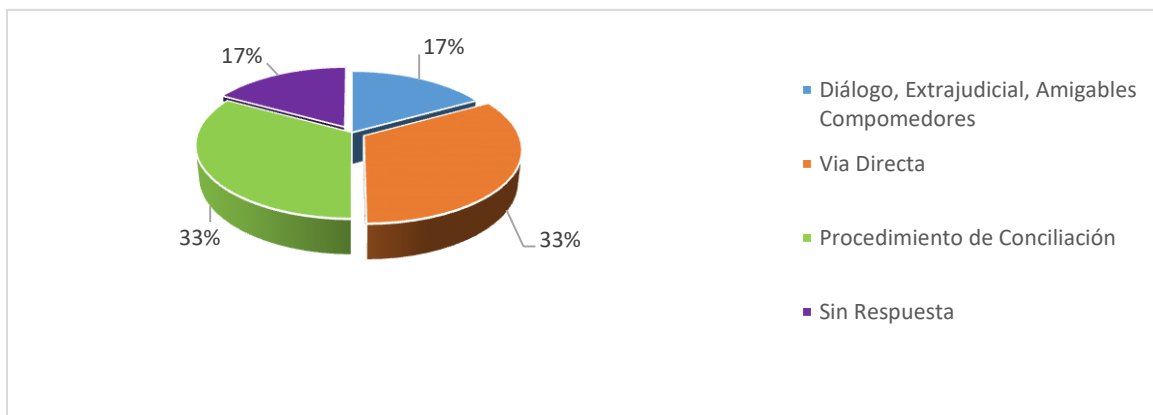


ABOGADOS (6)

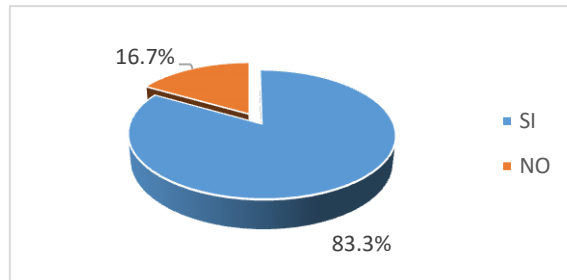
1. ¿Dentro de su amplia experiencia en el ámbito laboral, ha participado usted en la tramitación de conflictos colectivos de carácter económico-social?



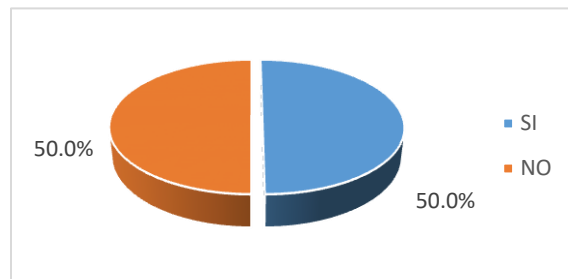
2. ¿Cuál ha sido el procedimiento más aplicado para resolver dichos conflictos de carácter económico-social?



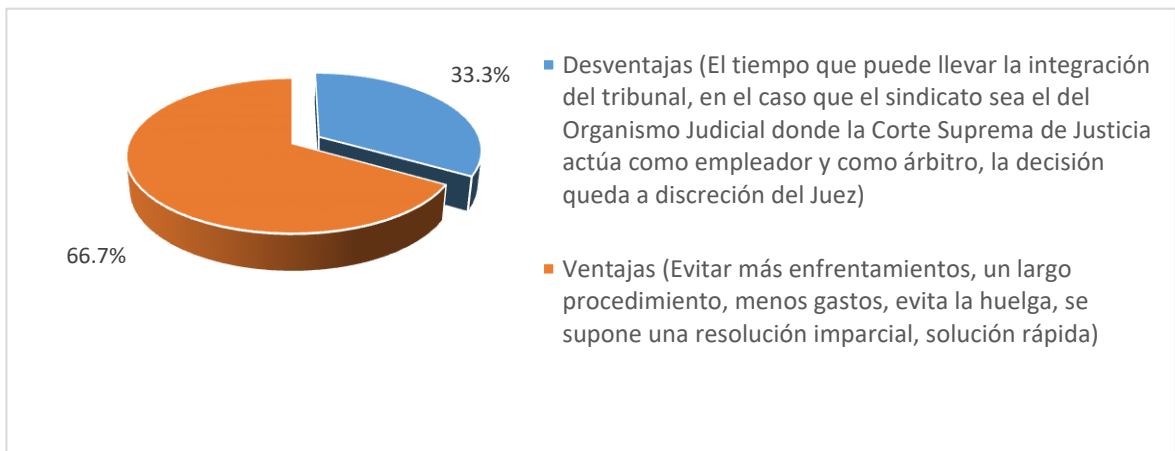
3. ¿Cree usted que el procedimiento de Arbitraje es una opción efectiva para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social?



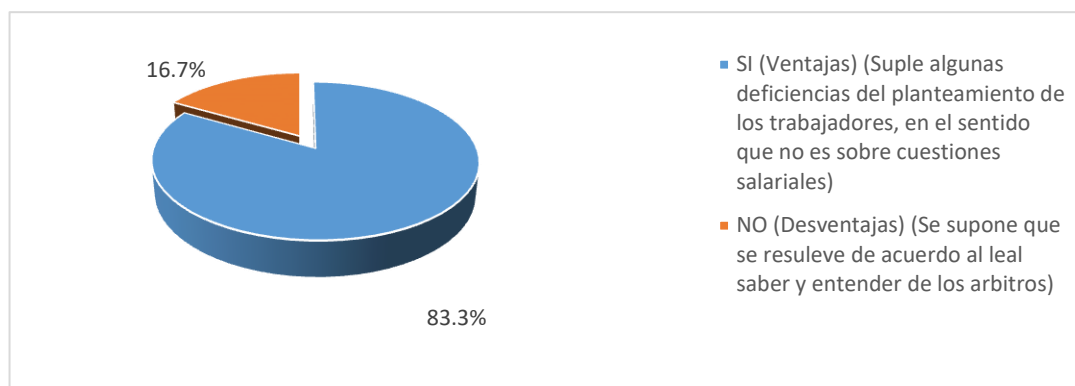
4. ¿Cree usted que en el departamento de Quetzaltenango, el procedimiento de arbitraje en materia laboral es utilizado por las diferentes organizaciones de trabajadores para resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social?



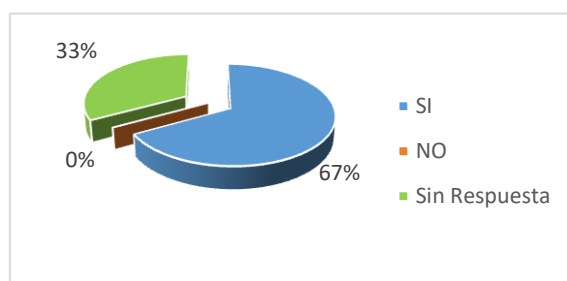
5. ¿Puede usted decirme cuáles son las ventajas o desventajas que presenta el procedimiento de arbitraje para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social?



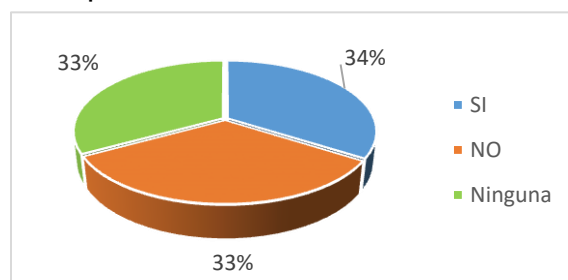
6. ¿Puede usted decirme si el carácter ultra petit de la sentencia que emite el tribunal de arbitraje presenta ventajas o desventajas para los trabajadores que instauran un conflicto colectivo de carácter económico-social?



7. ¿Cree usted que dentro del procedimiento de arbitraje se respetan los principios rectores del proceso colectivo de trabajo, en especial el principio Tutelar o Protector de los trabajadores?

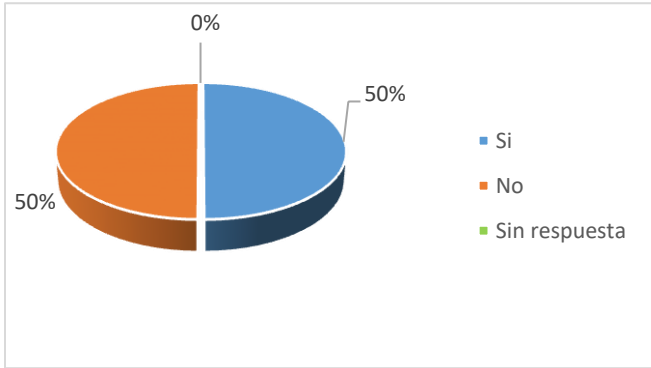


8. ¿Qué considera usted que es más conveniente, una reforma al Código de Trabajo con relación a la aplicación del procedimiento de arbitraje o la creación de una nueva ley que regule el Arbitraje en materia laboral, para que brinde mejores resultados y así las organizaciones de trabajadores lo utilicen con más frecuencia para resolver sus conflictos colectivos?

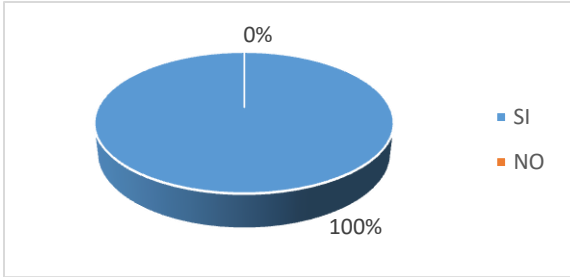


JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y DE LO ECONOMICO COACTIVO DEL MUNICIPIO DE QUETZALTENANGO (2)

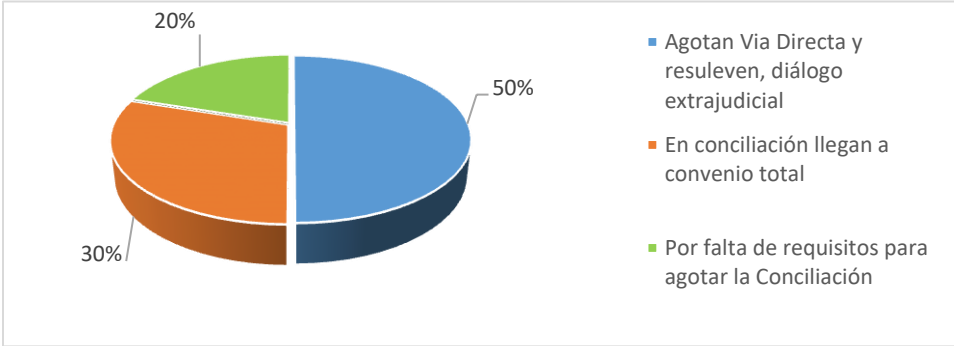
1. ¿Existen en los registros del mencionado Juzgado expedientes tramitando procedimientos de arbitraje?



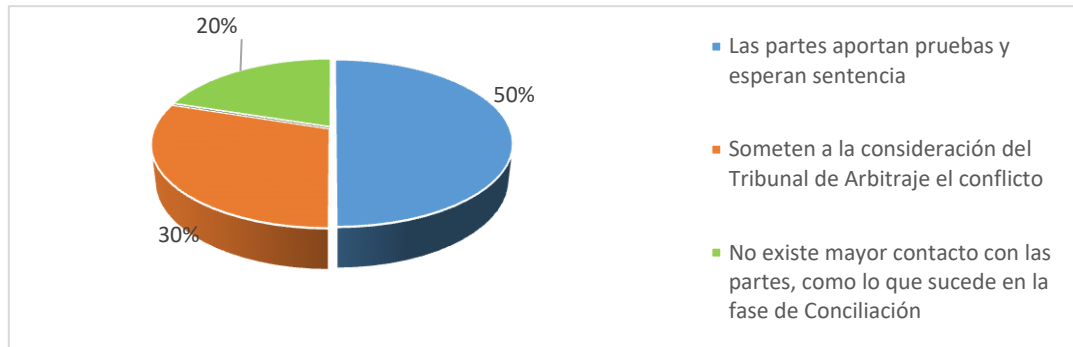
2. ¿Cree usted que el arbitraje como procedimiento para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social es una alternativa utilizada por los trabajadores organizados en el departamento de Quetzaltenango?



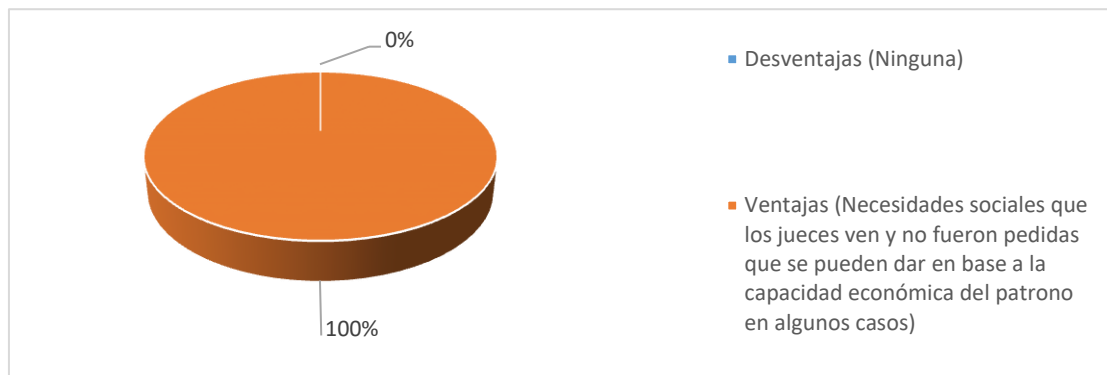
3. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las cuáles los trabajadores organizados no utilizan el procedimiento de arbitraje para resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social?



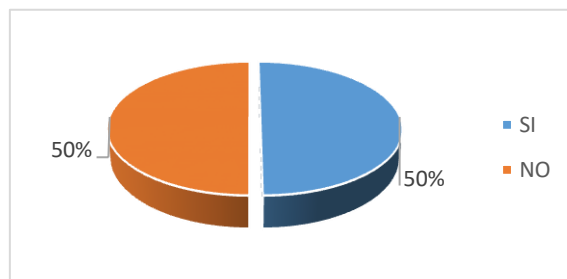
4. ¿Puede usted manifestarme cuál es la actitud que pueden asumir las partes dentro del procedimiento de arbitraje laboral?



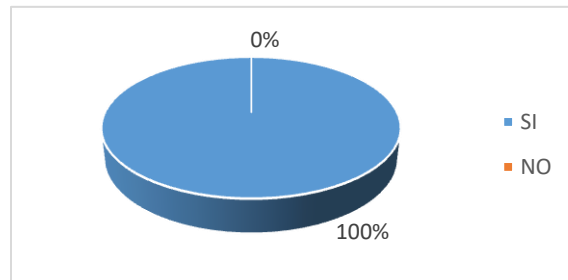
5. ¿Puede usted decirme cuáles son las ventajas o desventajas que puede presentar el carácter ultra petit de la sentencia que emite el tribunal de arbitraje?



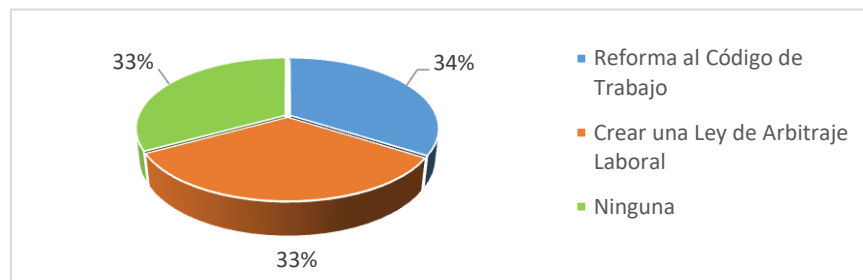
6. ¿En su opinión, cree usted que el procedimiento de arbitraje es una opción efectiva para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social que surjan con ocasión del trabajo entre las diferentes organizaciones de trabajadores y patrono o patronos en el departamento de Quetzaltenango?



7. ¿Cree usted que dentro del procedimiento de arbitraje se respetan los principios rectores del proceso colectivo de trabajo, en especial el principio Tutelar o Protector de los trabajadores?

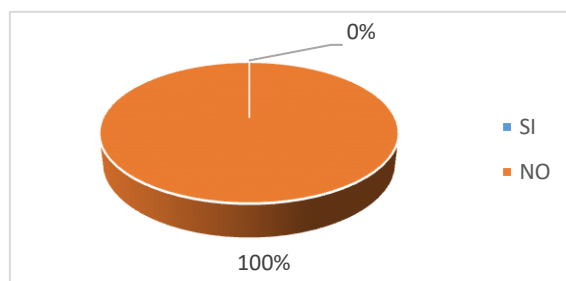


8. ¿Qué considera usted que es más conveniente, una reforma al Código de Trabajo con relación a la aplicación del procedimiento de arbitraje o la creación de una nueva ley que regule el Arbitraje en materia laboral, para que brinde mejores resultados y así las organizaciones de trabajadores lo utilicen con más frecuencia para resolver sus conflictos colectivos?

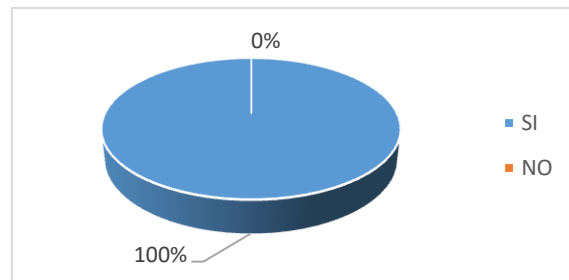


**INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DELEGACIÓN QUETZALTENANGO
(Visitaduría) (1)**

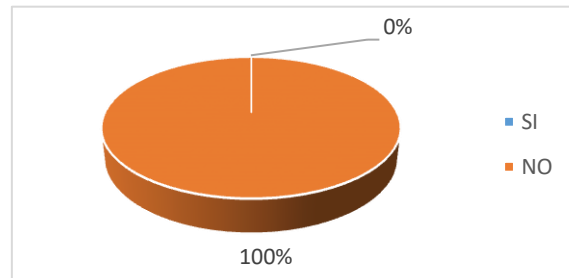
1. ¿Existen en los registros de esta institución expedientes sobre procedimientos de Arbitraje?



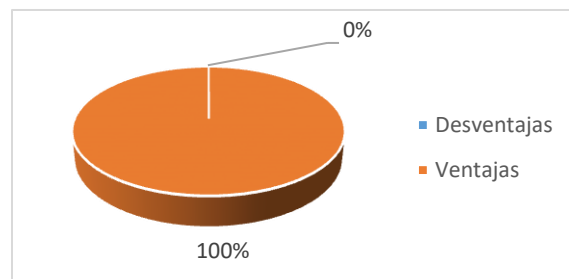
2. ¿Cree usted que el Arbitraje es una alternativa utilizada por los trabajadores organizados del departamento de Quetzaltenango para resolver sus conflictos colectivos de carácter económico- social?



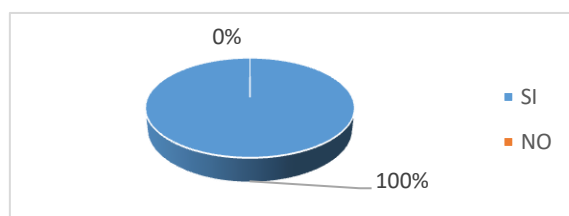
3. ¿Alguna vez usted ha intervenido en un procedimiento de arbitraje y cuál ha sido su participación?



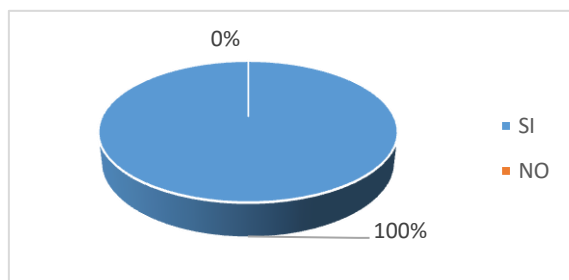
4. ¿Puede manifestar usted cuáles son las ventajas o desventajas que puede presentar el carácter ultra petit de la sentencia arbitral?



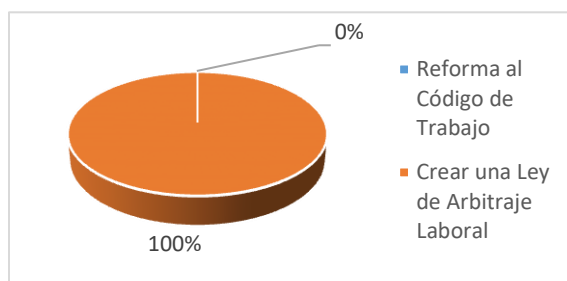
5. ¿En su opinión, cree usted que el procedimiento de arbitraje es una opción efectiva para que los trabajadores organizados puedan resolver sus conflictos colectivos de carácter económico-social?



6. ¿Cree usted que dentro del procedimiento de arbitraje se respetan los principios rectores del proceso colectivo de trabajo, en especial el principio Tutelar o Protector de los trabajadores?



7. ¿Qué considera usted que es más conveniente, una reforma al Código de Trabajo con relación a la aplicación del procedimiento de arbitraje o la creación de una nueva ley que regule el Arbitraje en materia laboral, para que brinde mejores resultados y así las organizaciones de trabajadores lo utilicen con más frecuencia para resolver sus conflictos colectivos?



8. ¿En su opinión, en que cree usted que radica el problema de la falta de credibilidad en el arbitraje laboral por parte de los trabajadores organizados del departamento de Quetzaltenango?

