

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



Tesis:

“La Regulación del plazo legal para declarar la justicia o injusticia de la huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación.”

Por: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez

Quetzaltenango, Marzo de 2023

La Regulación del plazo legal para declarar la justicia o injusticia de la huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación.

RESPONSABILIDAD: Solamente la autora es responsable de los conceptos expresados en el presente trabajo de tesis. Su aprobación de ninguna manera implica responsabilidad para la Universidad Mesoamericana.

Autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales.

Dr. Félix Javier Serrano Ursúa– Rector

Dr. Luis Fernando Cabrera Juárez –Decano

Mgr. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre –Director del departamento

CONSEJO DIRECTIVO

Dr. Félix Javier Serrano Ursúa – Rector

Dr. Luis Fernando Cabrera Juárez – Vicerrector

Mgtr. Rómulo Gallegos Alvarado – Vicerrector Académico

Mgtr. María Teresa García Kennedy-Bickford – Secretaria

Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales – Tesorera

Mgtr. José Raúl Vielman Deyet- Vocal II

Mgtr. Luis Roberto Villalobos Quesada – Vocal III

CONSEJO SUPERVISOR SEDE QUETZALTENANGO

Dr. Félix Javier Serrano Ursúa

Mgtr. José Raúl Vielman Deyet

Mgtr. Miriam Maldonado

Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales

Dra. Alejandra de Ovalle

Mgtr. Herberth Richard Mazariegos Cuyuch

Dra. Nycté del Rosario Rodas Soberanis

Dr. Juan Carlos Moir Rodas.

BUFETE JURÍDICO "JERUSALÉN"

Lic. Marco Antonio Coyoy Ordóñez.
Abogado y Notario Colegiado 4442.
Edificio "Jerusalén" 20 Av. 0-76 Zona 3.
Oficina # 1. Segundo Nivel. Tel. 77630357 y 56984801
Quetzaltenango, Guatemala. C.A.

Quetzaltenango, 17 de octubre de 2022.

Señor Director de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Mesoamericana.
Extensión Quetzaltenango.
Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre.
Ciudad.

Respetable Licenciado Ángel Estuardo Barrios Izaguirre:

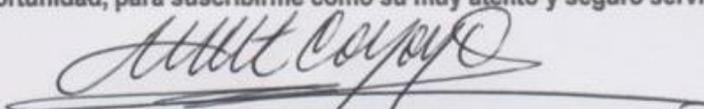
Atento y respetuoso me dirijo a usted, con el objeto de rendir el informe respectivo a esa Dirección a su digno cargo y en cumplimiento al honroso nombramiento, que me fue otorgado para asesorar a la estudiante: JOCELYNE KARLITA SAQUIC ÁLVAREZ, en la elaboración de su trabajo de Tesis, el cual lleva como título: *"La Regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social, dentro del procedimiento de conciliación"*. Previo a su graduación e investidura con el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Y los títulos Profesionales de Abogado y Notario.

Es satisfactorio para mí, poder informar a esa Dirección, que la estudiante: JOCELYNE KARLITA SAQUIC ÁLVAREZ, que tiene en el número carnet número 202104027 en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango, realizó con mucha dedicación y diligencia su trabajo de Tesis, atendiendo todas las observaciones que le hizo el Licenciado Dennys Estuardo Barrios Escobar, en calidad de metodólogo en el presente trabajo de investigación. Atendiendo las sugerencias que se indicaron en su oportunidad.

La investigación conlleva un amplio marco teórico y conceptual, trabajo estadístico de campo, conclusiones y recomendaciones, en los que se sintetizan los aspectos principales de los puntos desarrollados, llenando los requisitos y formalidades y etapas de rigor que el presente caso amerita.

Al presentar este informe, estimo conveniente darle mi completa aceptación y aprobación, así mismo recomendar el trabajo de tesis de la estudiante: JOCELYNE KARLITA SAQUIC ÁLVAREZ, para la finalidad a la que está designada y dirigida.

Confiando haber cumplido con el cargo honroso para el que se me designó, sin otro particular aprovecho la oportunidad, para suscribirme como su muy atento y seguro servidor.



Lic.: Marco Antonio Coyoy Ordóñez
Asesor de Tesis
Colegiado No. 4442



Quetzaltenango, 11 de enero del año 2023

Magister Angel Estuardo Barrios Izaguirre.
Director de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Facultad de Derecho
Universidad Mesoamericana
Quetzaltenango.

De manera atenta me dirijo a usted con la finalidad de informarle en relación a la tesis presentada por la Alumna: **JOCELYNE KARLITA SAQUIC ÁLVAREZ** número de carné **202104027** titulada **"La Regulación del plazo legal para declarar la justicia o injusticia de la huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación"**. la revisión final Metodológica del trabajo de tesis realizada, fue efectuada satisfactoriamente, por lo que se extiende el **DICTAMEN FAVORABLE** para que se pueda proceder a la defensa de examen privado de tesis.

sin otro particular me suscribo de usted respetuosamente

**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**



LICENCIADO

DENNYS ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR
ABOGADO Y NOTARIO
METODÓLOGO

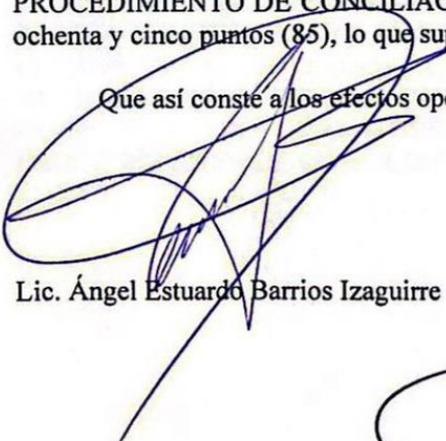


Quetzaltenango, 17 de marzo de 2023.

A quien corresponda:

Los abajo firmantes, miembros del Tribunal Examinador seleccionados por el Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, conocedores de los requisitos exigidos por el reglamento para la elaboración de tesis de dicha Facultad habiendo juzgado la tesis de Jocelyne Karlita Saquic Alvarez, titulada "LA REGULACIÓN DEL PLAZO LEGAL PARA DECLARAR LA JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN", hemos decidido concederle la calificación de ochenta y cinco puntos (85), lo que supone que resulta ordenar su publicación.

Que así conste a los efectos oportunos.



Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre



Lic. Dennys Estuardo Barrios Escobar



Lic. Carlos Enrique López Recinos

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

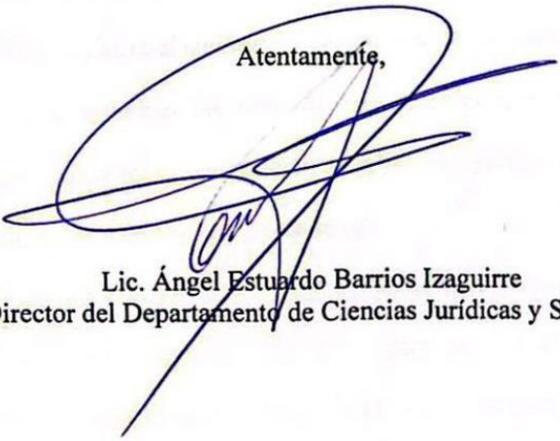
Quetzaltenango, 17 de marzo de 2023.

Señorita
Jocelyne Karlita Saquic Alvarez
Presente.

Señorita Saquic:

Tengo el gusto de comunicarle que como Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, he visto el dictamen del Tribunal Examinador y revisado el texto definitivo de su tesis titulada "LA REGULACIÓN DEL PLAZO LEGAL PARA DECLARAR LA JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN", autorizo la publicación de la misma.

Atentamente,



Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales

DEDICATORIA

A DIOS: Bueno, justo y dador de todas las cosas, mi guía, mi fortaleza y mi paz en el trayecto de mi vida.

A MIS PADRES: Carlos Saquic Mendoza y Elsy Álvarez Camey, que me han brindado su amor y me han acompañado en todos los momentos alegres y difíciles. Por instruirme sobre una base sólida de valores y principios, especialmente la responsabilidad, compromiso y disciplina. Gracias ellos he logrado lo que ahora soy, los amo con todo mi corazón.

A MI HIJO: Santiago Galicia Saquic, luz de mis ojos, por darme la oportunidad de ser madre y regalarme maravillosos momentos que guardare en los rincones más profundos de mi corazón. Por ser mi motivo de lucha y perseverancia, todo esfuerzo es por él.

A MIS HERMANOS: Carlos, Joselyn, Fernanda, por los buenos momentos compartidos desde la infancia.

A MIS ABUELOS: Secundino Álvarez y Otilia Camey, que son como mis segundos padres, gracias por inculcarme sus principios que ahora son los míos.

A MI TIA: Miriam Álvarez, por Apoyarme incondicionalmente, le guardo respeto y cariño.

A MI ASESOR: Licenciado Marco Antonio coyoy, persona y profesional de gran sabiduría, por sus directrices y guiarme en este paso importante de mi vida profesional.

A LA UNIVERSIDAD MESOAMERICANA DE QUETZALTENANGO: Puente del saber, por acogerme en mi proceso de formación y aprendizaje, a los docentes y personal administrativo por su servicio en favor a la educación.

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	17
<i>Capítulo I. Diseño de la Investigación</i>	23
1.1 Título de la Investigación.....	23
1.2 Planteamiento del problema.....	23
1.4 Tipo de investigación	25
1.4.1 Jurídico propositiva	25
1.4.2 Jurídico descriptiva.....	26
1.5 Objetivos	26
1.6 Alcances de la investigación	26
1.7 Límites de la investigación.....	27
1.8 Marco Teórico	27
1.8.1 Origen del Derecho Colectivo	28
1.8.2 Derecho Procesal Colectivo.....	28
1.8.3 Formas de Organización Colectiva.....	29
1.8.3.1 Coalición.....	29
1.8.3.2 Sindicato.....	29
1.8.4 Clasificación de la huelga.....	30
1.9 Modalidad del trabajo de tesis.....	32

	13
1.10 Presentación del resultado	32
1.11 Sujetos	32
1.12 Unidad de análisis	32
1.13 Instrumentos	33
1.14 Originalidad del enfoque	33
<i>Capítulo II Instituciones Que conforman El Derecho Colectivo De Trabajo</i>	<i>35</i>
2.1 Antecedentes del Derecho Colectivo de Trabajo	35
2.1.1 Definición	36
2.1.1.1 Naturaleza jurídica	37
2.2. Instituciones de Derecho colectivo de trabajo.....	38
2.3. Formas de organización colectiva	38
2.3.1 Derecho de asociación	38
2.3.2. Coalición.....	40
2.3.2.1. Definición	40
2.3.2.2 Características.....	41
2.3.3 Asociación profesional	41
2.3.3.1 Definición.	42
2.3.3.2 Principios de la Asociación Profesional.	43
2.3.3.3 Clases de asociación profesional.	43
2.3.3.4 Requisitos para formar una asociación profesional.	44
2.3.3.5 Inscripción de una asociación profesional.	45
2.3.3.6 Órganos de una asociación profesional.....	47

2.3.3.7 Inamovilidad sindical.....	48
2.3.3.8 Penas aplicables a una asociación profesional.....	49
2.4. Formas de normación colectiva.....	50
2.4.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	50
2.4.1.1 Clases de pacto colectivo de condiciones de trabajo.	52
2.4.1.2 Formas de que un pacto colectivo de condiciones de trabajo nazca a la vida.	52
2.4.1.3 Efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	53
2.4.2. Convenio colectivo de condiciones de trabajo	53
2.4.3. Contrato colectivo de condiciones de trabajo.....	55
2.4.3.1 Creación del Contrato colectivo de trabajo.....	55
2.4.4 Reglamento interior de trabajo	56
2.4.4.1 Requisitos para la creación de un Reglamento interno de trabajo.	57
2.4.5 Sentencia colectiva	59
2.4.5.1 Clases de sentencia colectiva.	61
2.5 Formas de expresión colectiva de trabajo	61
2.6. Derecho Procesal Colectivo de Trabajo y Los Procesos Extrajudiciales y Judiciales Para Resolver Conflictos Colectivos De Carácter Económico Social En Guatemala.....	62
2.6.1 Derecho Procesal colectivo de trabajo.....	62
2.6.1.1 Definición.	63
2.7 Conflicto colectivo de trabajo	65
2.7.1 Clases de conflicto colectivo de trabajo	66
2.7.1.1 Conflicto colectivo de carácter jurídico.....	66
2.7.1.2 Conflicto colectivo de carácter económico social.	67

2.7.1.3 Diferencia entre conflicto jurídico colectivo y conflicto colectivo económico social.....	69
2.8. Formas de resolver un conflicto colectivo de carácter económico social.....	69
2.8.1 Instancia Extrajudicial.....	70
2.8.1.1 Arreglo directo.....	70
2.8.1.2 Vía directa.....	72
2.8.2 Instancia judicial.....	73
2.8.2.1 Procedimiento de conciliación.....	73
2.8.2.2 Procedimiento de arbitraje.....	74
2.8.3 Principios del proceso colectivo de trabajo.....	74
2.8.3.1 Todos los días y horas son hábiles.....	75
2.8.3.2 Juez unipersonal y tribunal colegiado.....	75
2.8.3.3 Conocimiento de oficio.....	76
2.8.3.4 Asesoría de abogado.....	77
2.8.3.5 Juez de derecho y juez lego.....	77
2.8.3.6 Sentencia arbitral ultra petita.....	78
2.8.3.7 Sistema de valoración de la prueba.....	78
2.8.3.8 Fuero de atracción.....	79
2.9. Huelga.....	80
2.9.1. Antecedentes.....	80
2.9.2. Definición.....	81
2.9.3 Clases de huelga.....	83
2.9.3.1 Huelga legal.....	83

	16
2.9.3.2 Huelga ilegal.	84
2.9.3.3 Huelga justa.	85
2.9.3.4 Huelga injusta.	86
2.9.3.5 Huelga de hecho.....	87
2.9.4 Formas de terminar una huelga	87
2.9.5 Limitaciones del uso de la huelga.....	88
2.10 Paro.....	88
2.10.1 Definición	89
2.10.2 Clases de paro.....	90
2.10.2.1 Paro legal.	90
2.10.2.2 Paro ilegal.	90
2.10.2.3 Paro justo.	91
2.10.2.4 Paro injusto.	91
2.10.2.5 Paro de hecho.....	91
<i>Capítulo III. Tabulación, análisis e interpretación de resultados.....</i>	<i>91</i>
<i>Conclusiones.....</i>	<i>142</i>
<i>Recomendaciones.....</i>	<i>144</i>
<i>Referencias Bibliográficas.....</i>	<i>146</i>
<i>ANEXOS.....</i>	<i>149</i>
<i>CRONOGRAMA</i>	<i>153</i>
<i>Presupuesto de Tesis.....</i>	<i>155</i>

Introducción

Con gran satisfacción se llega a la terminación de la presente investigación relacionada al Derecho Colectivo de Trabajo, y específicamente de la institución de la Huelga, que se regula en el Código de Trabajo, en donde se han propuesto los objetivos como corresponde, y se han llegado a importantísimas conclusiones y recomendaciones, es de hacer notar que la investigación ha cumplido con los trámites correspondientes y las formalidades de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad Mesoamericana de la Ciudad de Quetzaltenango, cumpliendo con las recomendaciones realizadas por el Asesor nombrado y con la dirección técnica en la Metodología de la Investigación, dirección que ha sido amplia y de gran apoyo en el cumplimiento de los requisitos y formalidades que toda investigación requiere, especialmente en el presente caso, que ha de formar parte de los requisitos y en la preparación del examen para acceder al título en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

La tesis conlleva un gran aporte para la clase trabajadora, a quienes va dirigido el estudio y la investigación sobre la declaración de justicia o injusticia de la huelga que puedan llevar a cabo los trabajadores constituidos en Sindicato, los cuales necesitan de orientación jurídica, así como en el aspecto técnico, aspectos que se han tratado en el desarrollo de la presente investigación. Que esperamos con gran expectativa, que sea de gran ayuda, a partir de obtener los primeros conocimientos sobre el Derecho Colectivo del Trabajo, así como para los máximos dirigentes de las organizaciones sindicales en Guatemala, el trabajo de investigación fue llevado en la pujante Ciudad de Totonicapán, Cabecera del Departamento de Totonicapán, lugar en donde se llevó a cabo la encuesta y entrevista que forman parte del estudio respectivo, en donde

también fue muy bien recibida y acogida por los dirigentes sindicales, como también por los funcionarios públicos que vertieron su criterio en las entrevistas respectivas, así mismo también se tuvo la colaboración de los Abogados y Notarios de la Ciudad Prócer de Totonicapán, quienes sin mediar obstáculo alguno, se tomaron la molestia de abordar el tema resolviendo las boletas como corresponde. Lo mismo puedo expresar de los funcionarios públicos quienes muy amablemente brindaron su colaboración, para completar el estudio de campo, y sin tan valiosa ayuda, no se hubiera culminado, y no tuviera el sustento de esta información cruzada obtenida tan importante y que forma la parte fundamental para conocer los puntos de vista de quienes en la vida práctica, viven cotidianamente en la resolución de los conflictos de materia del Derecho Laboral tanto individuales como colectivos.

El tema de la presente investigación conlleva un aporte social y jurídico para la clase trabajadora, de Guatemala, especialmente para quienes están involucrados en la organización y ejecución de los programas sindicales, proyectos de carácter económico social y cultural para brindarles a los trabajadores mejores herramientas y conocimiento sobre el Derecho Laboral, pero en concreto al Derecho Colectivo del Trabajo, y por medio de esta herramienta, brindar apoyo y conocimiento a la clase trabajadora que constituye la gran mayoría de la población guatemalteca, a quien desde ya dedico estas líneas del estudio que se culmina, luego de horas de estudio, investigación, tiempo dedicado al estudio estadístico de campo.

La presente investigación, tiene como antecedentes los siguientes estudios, que se mencionan a continuación con sus respectivas conclusiones y recomendaciones. Y se exponen de la siguiente forma:

Antecedente número uno: Tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presentada a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por Heidy Jeanneth Alvarado Camero,

al conferírsele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogada y Notaria, con el título: “Estudio Jurídico de la Inamovilidad Laboral, de la Huelga y de la Protección del Salario de conformidad con el Derecho de Trabajo en Guatemala.”; en el año 2012. En donde se arribó a las siguientes conclusiones y recomendaciones siguientes:

Conclusiones:

1.) No se consagra el derecho inamovilidad laboral en beneficio de determinados trabajadores, para que el patrono le esté prohibido no solamente despedir a los trabajadores, sino que tampoco pueda trasladarlos o desmejorar su salario, a excepción de aquellos casos en los cuales exista justa causa para ellos; y así ello tenga que ser calificado previamente por autoridad competente.

Antecedente número dos. Tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presentada a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por Luis Alberto Maquiz, al conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los Títulos profesionales de Abogado y Notario con el título: “Análisis de la Situación actual de los procedimientos para establecer la legalidad de las manifestaciones del Magisterio Nacional en Guatemala y sus repercusiones de la Huelga de Hecho”; en el año 2013. En donde se arribó a las siguientes conclusiones y recomendaciones siguientes:

Conclusiones:

1.-) El derecho de manifestación contenido en la constitución política de la república de Guatemala, es utilizado de manera inadecuada por el magisterio nacional, como un medio para exigir derechos y mejoras de carácter económico social, constituyente ante el Estado de Guatemala, de derechos comunes para el gremio magisterial.

Antecedente de tesis número tres: Tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presentada a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por Marta Raquel Cabrera Rodas, al conferírsele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, y título profesionales de Abogada y Notaria con el título: “Análisis de los Alcances de la Doctrina Legal Sentada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la no aplicación del Artículo 4 literal c.1., de la Ley de la Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado”; en el año 2006. En donde se arribó a las siguientes conclusiones y recomendaciones siguientes:

Conclusiones:

1.-) Nuestro ordenamiento jurídico dispone una serie de normas legales que de forma general o específica regulan el ejercicio de la libertad de sindicalización de los trabajadores, tanto del sector público como privado, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro, entre otras, sin embargo, actualmente Guatemala ha sido uno de los países que mayores denuncias ha obtenido a nivel internacional por violaciones los convenios de la OIT relativos a dichos derechos, las cuales se han manifestado en los despidos de dirigentes sindicales; denuncias por muerte, desaparición o amenazas de dirigentes y trabajadores; violaciones a la negociación colectiva, violaciones al ejercicio de la actividad sindical: violaciones al registro sindical; incompatibilidad del ordenamiento interno con las normas internacionales del trabajo; detenciones de dirigentes y trabajadores, entre otros.

Antecedente de Tesis número cuatro: Tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presentada a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por Héctor Armando Marroquín Vela, al conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los título de Abogado y Notario, con el título: “La figura del Arbitraje obligatorio y

sus repercusiones en el caso de los Trabajadores del Estado y privados en el principios y el principio de Igualdad.”; en el año 2012. En donde se arribó a las siguientes conclusiones y recomendaciones siguientes:

Conclusiones:

1.-) La institución del arbitraje deberá de ser en igualdad de condiciones para los trabajadores del Estado, sus entidades autónomas y descentralizadas así también para los trabajadores del sector privado, para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social. El Arbitraje obligatorio debe de ser impuestos para todos los casos, en que no puedan arribarse a ningún convenio entre las partes, como un derecho de igualdad de todos los seres humanos y no hacer distinción entre trabajadores públicos y privados, porque al hacer esta distinción no se puede compensar la desigualdad, en detrimento de la parte más débil.

Con los antecedentes presentados, se puede hacer notar que no se encontró trabajo igual o similar, como el que ahora se ha investigado y concluido, lo que demuestra su autenticidad y originalidad, puesto que es condición, sin la cual no es posible ni procedente desarrollar, y encontrar la forma de resolver el planteamiento del problema y la justificación, así como los objetivos que desde un inicio se establecieron para conformar el diseño de la investigación.

Es de resaltar que el presente estudio, está encaminado a ilustrar a más guatemaltecos sobre la importancia del estudio de las diferentes formas y procedimientos a seguir por las organizaciones sindicales, no solo en la Ciudad de Totonicapán, sino que va encaminada a ser un medio de estudio y preparación de todos los guatemaltecos trabajadores, que constituyen la mayoría de los habitantes de nuestra Guatemala en el trámite y procedimiento, especialmente en la declaratoria de justicia o injusticia de la huelga en cuanto surjan conflictos colectivo de carácter económico y social, y poseer conocimiento y las herramientas necesarias para poder

reivindicar los derechos laborales de la clase trabajadora, y si eso se llega a realizar, no cabe duda que habrá enorme satisfacción de la autora de la presente investigación.

Dejando constancia y agradecimientos a la Universidad Mesoamericana, Al Licenciado Metodólogo y Asesor en la investigación que hoy se presenta, y a las autoridades y al Director de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, esperando que cumpla sus cometidos para los cuales fue desarrollada y concluida.

Atentamente la autora.

Capítulo I. Diseño de la Investigación

1.1 Título de la Investigación

Regulación del plazo legal para declarar la justicia o injusticia de la huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación.

1.2 Planteamiento del problema

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 2 establece como uno de los mayores deberes del Estado el bien común, que es materializado por medio del ordenamiento jurídico. En este sentido el Código de Trabajo regula y armoniza las relaciones tanto entre trabajador y patrono. Por medio del juicio ordinario resuelve los conflictos individuales de trabajo y para el caso de los conflictos colectivos se resuelven a través de la vía directa, el procedimiento de conciliación y el procedimiento de arbitraje.

Dicha instituciones en materia colectiva tienen como finalidad resolver los conflictos que se susciten entre las distintas formas de organización colectiva, ya sea coaliciones o sindicatos tanto de trabajadores y de patronos, pero el problema no radica en los procedimientos que se aplican, sino en la falta de seguridad jurídica que se crea entre las partes del conflicto por no existir un plazo para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia de la huelga.

Debe recordarse que la justicia o injusticia de la huelga, es la resolución que emite el juez de trabajo y previsión social que resuelve el asunto y tiene como consecuencia condenar al patrono al pago de los días que han dejado de laborar los trabajadores por ser hechos imputables a este y por ende la creación de nuevas condiciones de trabajo o bien que los hechos no sean imputables al patrono y por lo tanto el tiempo que se dejó de laborar no debe ser pagado por el patrono a los trabajadores. Por ello existe la incertidumbre por parte de los trabajadores como del patrono generada de la falta de un plazo para que alguna de las partes solicite la declaratoria de

justicia o injusticia de la huelga, dejando a discreción y voluntad de las mismas partes el tiempo que deseen dejar de laborar o bien el tiempo que la empresa no labore por que ninguna de las partes desea solicitar la justicia o injusticia de la huelga.

En un caso hipotético, un sindicato de trabajadores lleva a cabo el procedimiento de conciliación por existir conflicto colectivo de carácter económico social y posteriormente solicita la declaratoria de legalidad de la huelga, el juez establece que se han cumplido los requisitos legales y autoriza la suspensión de la huelga, el problema radica en que al no haber plazo para la solicitar la declaratoria de justicia o injusticia de la huelga, los trabajadores o patrono pueden pasar la cantidad de días que ellos quieran sin laborar y las pérdidas para la empresa pueden llegar a ser muy graves por no realizar el trabajo respectivo, en este sentido no existe la seguridad jurídica que garantiza la Constitución del país y tampoco existe certeza jurídica y es incierto el resultado del conflicto colectivo de carácter económico social, ya que puede acarrear grandes problemas económicos para la empresa, para el patrono y para el trabajador que mientras no es resuelto el conflicto no percibe el salario correspondiente.

Es este sentido el bien común que se anhela en la Constitución de Guatemala, no existe, ya que la regulación de un plazo permitiría a las partes otorgar certeza jurídica para ambas partes, sin dejar a un lado que tendría como consecuencia la resolución de un conflicto de forma más pronta y a su vez permitiría la continuidad del trabajo y sin bien es cierto hubo un conflicto, éste ya estaría resuelto poniendo en marcha la empresa, pero mientras no exista un plazo se deja una laguna legal en la legislación laboral que existe por la falta del mismo y que no permite una pronta solicitud de declarar la justicia o injusticia de la huelga.

De conformidad a lo anteriormente expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la importancia de regular un plazo legal para declarar la justicia o injusticia del movimiento de huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación?

1.3 Hipótesis

En este sentido lo que se anhela es que exista una regulación para el plazo legal para declarar la justicia o injusticia del movimiento de huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación, para que en un sindicato de trabajadores se lleve a cabo el procedimiento de conciliación por existir conflicto colectivo de carácter económico social y posteriormente se solicita la declaratoria de legalidad de la huelga, lo cual el juez debe de establecer que se cumpla con los requisitos legales y autoriza la suspensión de la huelga.

Es este sentido el bien común que se persigue es de que existiendo el plazo este permitiría a las partes otorgar certeza jurídica para ambas partes, sin dejar a un lado que tendría como consecuencia la resolución de un conflicto de forma más pronta y a su vez permitiría la continuidad del trabajo y si bien es cierto hubo un conflicto, éste ya estaría resuelto poniendo en marcha la empresa el negocio, así permita ambas partes una inmediata solución.

1.4 Tipo de investigación

1.4.1 Jurídico propositiva

Ya que en la investigación se cuestionará la falta de regulación del plazo para declarar la justicia o injusticia de la huelga, determinando los errores en la misma y se propondrán cambios en el Código de Trabajo si estos procedieran conforme a la investigación que se realizará.

1.4.2 Jurídico descriptiva

Pues la investigación se desglosará cada uno de sus elementos con la finalidad de entender cada uno de ellos para comprender las características que lo conforman y determinar cómo se encuentra conformado.

1.5 Objetivos

a) General

Analizar la necesidad de regular un plazo legal para declarar la justicia o injusticia del movimiento de huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación.

b) Específicos

- Determinar el trámite de los procesos extrajudiciales y judiciales para resolver un conflicto colectivo de carácter económico social.
- Establecer el trámite para la declaratoria de legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga dentro de un conflicto de carácter económico social desarrollado dentro del procedimiento de conciliación.
- Identificar los motivos y consecuencias jurídicas al declarar la justicia o injusticia de un movimiento de huelga dentro del procedimiento de conciliación.
- Determinar las ventajas y desventajas que existen en la regulación legal del plazo para declarar la justicia o injusticia del movimiento de huelga.

1.6 Alcances de la investigación

a) Material

La presente investigación es sobre la posibilidad de regular el plazo para declarar la justicia o injusticia de la huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social, en el que

se tratara sobre: el Derecho Colectivo, formas de organización colectiva, formas de expresión colectiva, instrumentos de normación colectiva, clases de conflictos colectivos, proceso extrajudicial y proceso judicial para resolver conflictos colectivos de carácter económico social, proceso de conciliación, tramite para declaratoria de legalidad del movimiento de huelga, procedimiento para declarar la justicia o injusticia de la huelga y sus repercusiones legales.

b) Espacial

Se analizará si es prudente establecer un plazo legal para declarar la justicia o injusticia de la huelga, que es estudiado por el Derecho Colectivo y el Derecho Procesal Colectivo guatemalteco, por lo que se delimita específicamente a Guatemala.

c) Temporal

La presente investigación se realizará conforme aproximadamente en el término ocho meses.

1.7 Límites de la investigación

El mayor obstáculo en la investigación es la falta de investigación sobre el tema de declaratoria de justicia o injusticia de la huelga, pues aunque este tema ha sido estudiado los propios autores no han analizado a profundidad sobre el referido tema, pero que podrá ser resuelto por medio de entrevistas que se harán a profesionales en la materia con la finalidad de complementar las referencias bibliográficas con las respuestas que los profesionales indiquen.

1.8 Marco Teórico

El marco teórico se constituye por toda la investigación bibliográfica, que se será investigada por medio de consulta y textos de diferentes autores con el fin y propósito de localizar las diferentes doctrinas, teorías, clasificaciones, requisitos legales que tengan relación con el tema de la presente investigación.

1.8.1 Origen del Derecho Colectivo

El Derecho Laboral guatemalteco para que sea estudiado de la manera como se hace el día de hoy tuvo que pasar por una serie de etapas, pero específicamente al referirse al Derecho Laboral Colectivo ya sea sustantivo o adjetivo, paso por una serie de fases, siendo estas: prohibición, tolerancia hasta llegar a la fase del reconocimiento en la que se permitió la asociación de personas con el objetivo de proteger determinados derechos, en este caso derechos sociales y fue hasta inicios del siglo XX que surgió una corriente constitucional, llamada constitucionalismo social, que pretendía ampliar los derechos de las personas y no solo limitarse a la protección de derechos civiles y políticos.

1.8.2 Derecho Procesal Colectivo

Se hace referencia sobre la libertad sindical, pues es una de las instituciones que más ha sido estudiada, con la finalidad de establecer las relaciones que existen tanto entre patronos y trabajadores que al unirse conforman ya sea sindicatos o coaliciones que son una de las formas de organización colectiva, consideradas como sujetos del Derecho Laboral Colectivo.

Para el Autor Cesar Landelino Franco López, el Derecho Procesal Colectivo es el “Conjunto de normas, principios e instituciones que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, originados en las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de los trabajadores y el patrono o los patronos”. (Franco López Cesar Landelino, 2004)

El citado autor, al hacer referencia sobre el conjunto de normas, se hace referencia a la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, ley de sindicalización para trabajadores del Estado entre otras. Además se debe indicar que existen principios que son las líneas matrices en los que se desarrollará el Derecho Procesal Colectivo y dentro de estas se

encuentra: la libertad sindical, principios democráticos, inamovilidad sindical, derecho de asociación y limitación a la intervención del Estado.

1.8.3 Formas de Organización Colectiva

1.8.3.1 Coalición.

La coalición es considerada como una organización de carácter temporal que tiene como finalidad la protección de los intereses comunes de sus miembros, es decir se constituye con varias personas con el objetivo de proteger sus intereses comunes, además de garantizar sus derechos respectivos.

Para Manuel Ossorio, La coalición significa

“Confederación, liga, unión. Representa, pues, una expresión similar a asociación y, como ella, contiene diversas acepciones de importante alcance jurídico”. (Ossorio Manuel , 1998)

1.8.3.2 Sindicato.

Por otro lado se encuentran los sindicatos, Guillermo Cabanellas de Torres, lo indica de esta manera *“Es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes”.* (Cabanellas de Torres, Guillermo , 2000)

Como se ha manifestado la organización ya sea de trabajadores o de patronos es la base y fundamento de la existencia del Derecho Colectivo y sin estas organizaciones sería inútil tanto su estudio como aplicación, pero no basta que sea una organización, pues se requiere que sea de personas con igual profesión u oficio, aunque existen casos de excepción y los mismos se encuentran regulados en el Código de Trabajo, dentro de los que se puede mencionar se

encuentran los sindicatos de personas con profesión u oficio independiente, por ejemplo los sindicatos que surgen en los mercados municipales en donde todos o gran parte de los vendedores se constituyen como sindicato con el objeto de la protección y desarrollo de sus derechos frente a los demás.

1.8.4 Clasificación de la huelga

a) Huelga legal, es *“la suspensión y abandono del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”*. (Conforme lo establece el Código de Trabajo en el artículo 239) Como se ha indicado el efecto directo de la huelga es la suspensión y abandono del trabajo en la empresa que debe ser realizado por los trabajadores de la misma y debe ser llevado a cabo por lo menos con tres trabajadores.

b) Por huelga ilegal, el Código de Trabajo es del criterio que *“...es la que no llene los requisitos que establece el artículo 238”*. Debe hacerse mención que en el Código de Trabajo, incurre en error al indicar el artículo 238, ya que este está derogado, el artículo que en realidad debe ser aplicado es el artículo 239 y 241, pues estos contiene los requisitos necesarios para que se lleve a cabo la huelga legal y en caso no concurrieran los mismos, será declarada por el juez una huelga ilegal.

c) La huelga de hecho también es conocida como huelga ilegítima y es aquella en donde se paralizan o suspenden las labores sin agotar previamente el procedimiento de conciliación y sin que haya existido la autorización judicial de huelga.

Juan Montero Aroca, indica que,

“Tanto en la huelga ilegal, como en la huelga ilegítima, el patrono puede despedir sin ninguna responsabilidad de su parte; una vez haya solicitado a los tribunales la reclamación de legalidad o ilegalidad”. (Montero Aroca, 1989)

También se encuentra la huelga justa e injusta, que tiene como finalidad resolver el fondo del asunto, es decir resolver las peticiones de cada una de las partes tanto del sindicato de trabajadores como de los patronos o patrón, aunado a ello se debe mencionar que para que se llegue a la declaratoria de la justicia o injusticia de la huelga siempre debe de emitirse la declaratoria de legalidad de la huelga, pues la ilegalidad de la huelga termina el conflicto.

Debe establecerse por parte del juez que resuelve el fondo del asunto, la justicia o injusticia de la declaratoria de legalidad de la huelga y para que el juez llega a determinar la justicia de la huelga es necesario que concurra como requisito indispensable la imputación de los hechos atribuidos al patrono, es decir que se logre establecer que el patrono es el culpable de no mejorar la condiciones de trabajo, pues teniendo las posibilidades económicas se niega a mejorar estas o bien se niega a negociar nuevas prestaciones laborales.

Es por ello que el mayor interés del conflicto colectivo de carácter económico social es la solución por los medios legales de las pretensiones que tiene una parte frente a la otra, es este caso el sindicato de patronos frente al patrono ya sea uno o varios o contra otro sindicato de patronos.

Como procedimientos judiciales para resolver el conflicto colectivo económico social se encuentra el procedimiento de conciliación y el arbitraje.

Finalizado el procedimiento de conciliación y sin que se haya llegado a un acuerdo entre las partes del conflicto económico social, los trabajadores pueden solicitar dentro de las veinticuatro horas la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga, por su parte el patrono

puede solicitar la declaratoria de legalidad del paro en el plazo de veinticuatro horas y posteriormente ya sea el sindicatos de trabajadores o el patrono o sindicato de patronos pueden solicitar la justicia o injusticia del movimiento de huelga, con la finalidad que se resuelva el asunto planteado.

1.9 Modalidad del trabajo de tesis

Monografía

1.10 Presentación del resultado

(Se aportarán en su momento)

1.11 Sujetos

Los sujetos de la presente investigación serán:

- Juez de Primera Instancia de Trabajo y Familia de la Ciudad de Totonicapán para que puedan dar su punto de vista al respecto.
- Funcionarios de la Inspección General de Trabajo de la ciudad de Totonicapán.
- Miembros del sindicato del Ministerio de Educación Departamental del Departamento de Totonicapán.
- Abogados y notarios en ejercicio de la profesión con experiencia en Derecho laboral colectivo, en la ciudad de Totonicapán.

1.12 Unidad de análisis

a) Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985 y sus reformas.

b) Congreso de la República de Guatemala. Código Procesal Penal y sus reformas. Decreto número 51-92.

c) Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo. Decreto 330 reformado por el Decreto 1441.

d) Congreso de la República de Guatemala. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado. Decreto 71-86 y sus reformas.

e) Congreso de la República de Guatemala. Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 y sus reformas.

f) Jefe de Gobierno. Peralta Azurdia, Enrique. Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107.

1.13 Instrumentos

Entrevistas: funcionarios públicos, Juez de Primera Instancia de familia, Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del Departamento de Totonicapán.

Funcionarios de la Inspección General de Trabajo del Departamento de Totonicapán

Miembros del sindicato del Ministerio de Educación Departamental del Departamento de Totonicapán.

Encuestas: Se realizara encuestas a setenta y cinco abogados y notarios en ejercicio que tengan conocimiento en materia laboral

Con lo que podrá obtenerse el punto de vista referente al tema por la experiencia y conocimiento que tiene, pues a través de ellos se obtendrá un enfoque jurídico práctico de profesionales que se encuentran inmersos en el tema.

1.14 Originalidad del enfoque

La investigación a desarrollar no ha sido tratada ha profundidad y tampoco se le ha dado el enfoque que se le pretende dar, tanto en trabajos de grado o en libros relacionados a Derecho Procesal Colectivo. Aunado a ello, se trata sobre un problema jurídico social pues están de por

medio interés económicos sociales por la falta de regulación legal de la justicia o injusticia de la huelga tramitada por el procedimiento de conciliación y que tiene como consecuencia la falta de un plazo que obligue a las partes a someter el conflicto al juez con la finalidad que este resuelva el asunto de forma definitiva que tiene como efecto incertidumbre en el trabajo y para las partes.

Capítulo II Instituciones Que conforman El Derecho Colectivo De Trabajo

2.1 Antecedentes del Derecho Colectivo de Trabajo

Para que existiera una regulación del Derecho Colectivo de Trabajo como hoy en día se conoce debieron de suceder distintas etapas, no surgió directamente como una rama del Derecho, pues previamente surgió derechos frente a los demás.

Es así como fueron surgiendo las distintas etapas, iniciándose con una época de prohibición, en la misma no se reconocía el derecho a la coalición y menos aún que existiera personalidad jurídica para reclamar los derechos que beneficiarían a los trabajadores de forma colectiva.

Con el transcurrir del tiempo fue erradicándose la etapa de la prohibición hasta llegar a la etapa de la tolerancia. En esta etapa se limitaba el derecho de coalición, se reprimía solo para algunas personas y para otras no, esta etapa estaba disfrazada de una intolerancia a la coalición y por medio de la poca aceptación se disimulaba prohibición.

La coalición es considerada un aporte originario de Inglaterra en el que un grupo de personas tejedoras se enfrentaban a sus patronos por mejores derechos, pero en la Constitución de México de 1917 fue en donde se reconoció por primera vez en Latinoamérica, es aquí en donde inicia la tercera etapa del Derecho Colectivo de Trabajo con la aceptación y posterior regulación del derecho de coalición y posteriormente su evolución al derecho de asociación profesional establecido de forma legal en la Constitución de Guatemala de 1921.

A través de los años se ha ido ampliando la regulación del Derecho Colectivo de Trabajo y a la vez se ha ampliado su campo de estudio de esta rama del Derecho, ya no se ve solo la coalición o la sindicalización, sino una gran variedad de instituciones que se complementan una

con otra con la finalidad de mantener el adecuado equilibrio entre patrono y las diversas formas en que se manifieste el derecho colectivo.

2.1.1 Definición

Para Mario de la Cueva, en su obra Derecho Colectivo de Trabajo, haciéndola definición de tan importante rama del Derecho del Trabajo, nos indica lo siguiente: “Derecho Colectivo de Trabajo es *la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.*” (De la Cueva Mario, 1969)

En este orden de ideas, el referido autor al hacer referencia a las normas que reglamentan la formación y funciones de la asociación profesional, debe entenderse estas normas como las normas del Código de Trabajo que establece el trámite administrativo que debe de llevarse a cabo para que se reconozca una asociación profesional o sindicato, aunado a ello se regula la formación de estos sindicatos y los órganos esenciales que lo conforman, además de las funciones de cada una de ellas.

Complementariamente Mario de la Cueva menciona los conflictos colectivos de trabajo, que son parte esencial del Derecho Colectivo de trabajo, ya que el Derecho Colectivo de trabajo trata de conciliar y resolver dichas disputas colectivas y mantener en armonía las relaciones entre patrono o patronos y el o las asociaciones profesionales de trabajadores.

Para Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra Derecho Colectivo de Trabajo, citando a Mario López Larrave por Derecho Colectivo de Trabajo establece que: “*es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las Asociaciones Profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones*

nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.” (Chicas Hernández Raúl Antonio , 2005).

Similar definición a la anterior se hace mención de los citados autores, pero además refieren al funcionamiento y formación no solo de asociaciones profesionales de trabajadores, sino también de patronos, además de indicar a las distintas instituciones que conforman a dicha rama del derecho y que nutre su funcionamiento.

Es por ello que, conforme al criterio de la infrascrita investigadora, el Derecho Colectivo de Trabajo es un conjunto de principios, normas jurídicas, instituciones y doctrinas que tiene como finalidad regular las relaciones entre trabajadores y patronos que se encuentren colectivamente organizados.

2.1.1.1 Naturaleza jurídica

Para poder determinar la naturaleza jurídica de determinada rama del Derecho, se debe de determinar las relaciones en que se desenvuelve, además del grado de participación del Estado en estas relaciones. Para el caso del Derecho Público, el Estado actúa de forma permanente en relación de subordinación entre este y el particular, en cambio el Derecho Privado el actuar del Estado es de igualdad con el particular e incluso de coordinación con este.

Aclarando la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, se puede determinar la naturaleza jurídica del Derecho Colectivo de Trabajo y conforme a lo establecido en considerando “e” del Código de Trabajo, la naturaleza de dicha rama es pública, ya que en las relaciones entre los particulares y de estos frente al Estado, el Estado siempre estará en un plano de superioridad o jerarquía frente a los particulares, además de que su aplicación debe ceder ante el interés social o colectivo.

2.2. Instituciones de Derecho colectivo de trabajo

Para que pueda desenvolverse cualquier rama del Derecho, es necesario que existan instituciones que formen parte de esta, para que complementariamente cada una de ellas cumpla la finalidad de la rama del Derecho a la que correspondan, Chicas Hernández es del criterio que las instituciones que conforman el Derecho Colectivo de Trabajo son las siguientes:

- a) Libertad de coalición.
- b) Asociación profesional.
- c) Contrato colectivo de trabajo.
- d) Pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- e) Conflictos colectivos de trabajo.
- f) Reglamento interior de trabajo.
- g) Previsión social, instituciones que en el trascurso de la presente investigación serán desarrolladas. (Chicas Hernández Raúl Antonio , 2005)

2.3. Formas de organización colectiva

La expresión del Derecho colectivo de trabajo se realiza por organizaciones que puedan manifestar su deseo frente al patrono, para ello es necesario que se constituyan como tales, para que posteriormente se les otorgue la personalidad jurídica necesaria para hacer valer los derechos que tengan, valiéndose de su derecho constitucional de asociación.

2.3.1 Derecho de asociación

El derecho constitucional de asociación para poder ser reconocido debió de sufrir diversas transformaciones hasta ser lo que en la actualidad se estudia, su verdadero nacimiento surgió con la corriente constitucional del liberalismo, pues se regulan derechos económicos, sociales y culturales y de ahí es donde se desprende el mismo.

En la Constitución Política de la República de Guatemala artículo 34, se hace referencia al derecho de asociación, que se entiende como el derecho de unirse con otra persona para cualquier fin, es por ello que el derecho regulado en el citado artículo es un derecho general de asociación y si bien es cierto funciona como fundamento para la forma de organización colectiva en el Derecho Colectivo de Trabajo, existe otro fundamento que se adecua perfectamente al derecho de asociación en materia laboral.

Regulado en el artículo 102 inciso r) de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica *“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 nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo”*.

Por lo que se infiere que el derecho de asociación colectiva en materia laboral encuentra su fundamento en el citado artículo, además hace referencia al derecho de sindicalización y no de coalición, no por dejar a un lado la coalición, ya que la coalición es una institución que ha dejado de estar en uso, funciona como fundamento para la formación y evolución del derecho de sindicalización, pero por dejar de regular otros derechos indispensables como la inamovilidad de las personas que la conforman entre otros problemas ha dejado de estar en uso constante.

2.3.2. Coalición

Como se ha hecho mención, la coalición fue la primera institución que surgió en una nueva rama del Derecho, el Derecho Colectivo de Trabajo, es imposible hacer referencia a las demás instituciones de dicha rama sin hacer referencia a la coalición, institución que al inicio fue considerada una novedad, en la actualidad ha dejado de ser continua, pues implica diversos problemas y por la constante evolución de las relaciones entre las personas y la dinámica en que funcionan se ha quedado rezagada en los derechos que pueda proteger, pero aun así es una figura que debe ser mencionada.

2.3.2.1. Definición

Para Mario de la Cueva citado por Chicas Hernández, hace la definición tan importante de la *coalición* “... es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.” (Chicas Hernández Raúl Antonio , 2005). Se considera un acuerdo temporal, pues al momento de ser constituida una coalición, está se realiza con una finalidad y es defender sus intereses comunes, resuelto el mismo la coalición se disuelve por lo tanto la vida de una coalición dura el tiempo que dura el supuesto conflicto. El Código de Trabajo no hace referencia directa a la forma de constituir la coalición, pero se infiere que, para la constitución de la coalición, es necesario que en asamblea general de trabajadores se delegue la función a las personas que hayan sido electas, las facultades que tienen sus miembros para resolver el asunto que han sometido.

El Código de Trabajo no hace mención sobre los asuntos que pueden llevar a cabo una coalición, así como puede llevar a cabo un arreglo directo (conflicto o disputa de baja intensidad), pueden realizar un arreglo por la vía directa (para negociar un pacto colectivo de

condiciones de trabajo) e incluso promover un conflicto colectivo de carácter económico social por el procedimiento de conciliación, pero no se debe olvidar que la coalición no cuenta con derecho de inamovilidad como si lo tiene el sindicato y esa es una de las mayores diferencias y limitantes de la coalición.

2.3.2.2 Características.

Las características son las circunstancias que diferencian a una institución de otra institución del derecho, dentro de los elementos diferenciadores de la coalición se encuentra:

- a) Temporalidad: La coalición solo se constituye para un fin y resuelto el mismo se disuelve la coalición.
- b) No cuenta con personalidad jurídica, pues la falta de registro implica no contar con la investidura jurídica del caso y conlleva su poca aplicación por los problemas que puedan surgir por tal circunstancia.
- c) Falta de inamovilidad laboral: Al constituir una coalición los miembros fundadores o los delegados o personas que han sido electas para representar no cuentan con una garantía que le permita protegerse de posibles despidos por parte del empleador por formar y constituir una coalición, dejando desprotegidos a los miembros de esta.
- d) Fin primordial: La coalición se constituye para un fin concreto y realizable y al resolverse o concretizarse este, la coalición deja de existir, característica similar a la temporalidad de la coalición.

2.3.3 Asociación profesional

La asociación profesional que es llamada también sindicato, es la segunda forma de organización colectiva y su origen se debe a la coalición, pues fue evolucionando hasta regularse

como hoy en día es. Esta abarca tanto a trabajadores como a patronos y dependerá el número de integrantes de la empresa y el número mínimo que regula el Código de Trabajo.

2.3.3.1 Definición.

Para Palomeque López citado por Mariano Recalde en su obra Manual de Derecho Colectivo de Trabajo, EDUNPAZ Editorial Universitaria, la asociación profesional es *“la organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses generales frente al empresario y sus organizaciones y eventualmente, frente a cualesquiera otros sujetos...”* (Mariano, 2017). Tal definición es apropiada, pero debe de añadirse que también es aplicable a patronos y no solo a trabajadores.

Por su parte el Código de Trabajo define al sindicato como *“...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.”*

Dentro de las características del sindicato se encuentra su carácter permanente, pues al ser constituido el sindicato su permanencia se mantiene aún resuelto el conflicto para el que pudo ser creada. Además, se hace referencia a la calidad de las personas que lo conforman, ya que pueden ser trabajadores o patronos, pero de forma novedosa el Código de Trabajo hace referencia a personas de oficio o profesión independiente.

Se debe recordar que de forma tradicional el sindicato era considerada una institución exclusiva de trabajadores o de patronos de una misma empresa, pero el Código de Trabajo refiere a los trabajadores independientes y estos son aquellos que aunque no estén formen parte de una misma empresa o estén bajo la dirección inmediata de un mismo patrono pueden constituirse

como tal y proteger sus derechos comunes, ejemplo de sindicatos independientes se tienen en los mercados municipales en donde todos los inquilinos de un mercado municipal se constituyen como sindicato y tiene por objeto la mejora de sus condiciones, por ejemplo solicitar al Concejo Municipal mejoras al lugar en donde laboran.

2.3.3.2 Principios de la Asociación Profesional.

a) Libertad sindical, entendida como el derecho de la persona de participar o no en la constitución de un sindicato o el derecho de formar, salir o no ser parte de un sindicato. Chicas Hernández citando a la Organización Internacional del Trabajo en la tercera conferencia internacional celebrada en San Francisco en 1948 artículo 2 indica *“Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho inalienable de constituir, sin autorización previa organizaciones de su elección.”* (Chicas Hernández Raúl Antonio , 2005)

b) Principios democráticos, que comprende principios como el respeto a la mayoría de votos, voto secreto y voto por persona, que garantiza una participación plena de todos los miembros que conforman un sindicato, además de permitir una decisión en que todos sean escuchados y tomados en cuenta que a su vez permite la aceptación de los miembros de la asociación profesional en la decisión final tomada.

c) Inamovilidad sindical, que debe ser observada desde dos puntos. El primero aplicable a los miembros fundadores del sindicato y el segundo que es aplicable a las personas que formen parte del Comité ejecutivo para el planteamiento del conflicto colectivo respectivo.

2.3.3.3 Clases de asociación profesional.

Existe una diversidad de clasificaciones, en estas se puede atender al objeto, sujetos, cantidad de personas que participan en él, ideologías, autenticidad de los sindicatos, a su

estructura entre otros. Además, existe una clasificación legal que adopta Guatemala y entre estas se encuentra:

a) Sindicato campesino: Se encuentran constituidos por trabajadores o patronos campesinos, agrícolas o ganaderos.

b) Sindicato urbano: Sindicatos conformados por personas que no realicen una actividad relacionada a labor campesina, agrícola o ganadera.

c) Sindicatos gremiales: Se encuentran conformados por trabajadores o patronos de una misma profesión u oficio.

d) Sindicato de empresa: Se constituyen por trabajadores o patronos de distintas profesiones u oficios, pero deben estar en la misma empresa o en dos o más empresas iguales.

e) Sindicato de industria: Conformado por trabajadores o patronos de varias profesiones u oficios de empresas de la misma industria.

f) Sindicato público o estatal, es el que surge por la constitución de una asociación profesional de trabajadores que son parte del Estado, forman parte de un órgano, organismo del Estado.

g) Sindicato privado: El interés y carácter de la empresa o labor es privada, por lo tanto la asociación profesional tiene interés privado.

2.3.3.4 Requisitos para formar una asociación profesional.

Para su estudio, los requisitos para formar un sindicato se dividen en requisitos de forma y requisitos de fondo. *“Los requisitos de fondo se refieren a la constitución misma de la asociación profesional, las calidades de las personas que puedan participar en la*

organización sindical y las finalidades del grupo.” (Chicas Hernández Raúl Antonio, 2005).

La calidad de las personas se determina por medio de la capacidad de obrar, dicha capacidad de obrar se obtiene a los dieciocho años, pero en el caso del Derecho Laboral y específicamente en el Derecho Colectivo de Trabajo el trabajador menor de edad, pero mayor de catorce años o más puede ingresar a un sindicato.

Además, debe determinarse que los trabajadores no tengan algún vínculo directo con el patrono, pues de lo contrario podrían ser trabajadores de confianza, representación o dirección y para estos existe prohibición de integrar un sindicato.

El procedimiento para poder constituir un sindicato ya sea de trabajadores o de patronos, inicia con la asamblea constitutiva del sindicato respectivo. En la referida asamblea los trabajadores (en el caso se conforme un sindicato de trabajadores) cumpliendo con los requisitos de calidad de ellos y siendo un número no menor de veinte trabajadores se poden de acuerdo y nombran a un presidente de asamblea y secretario para dejar plasmado lo que en ella establezcan.

Nombrado el presidente y secretario de la asamblea, se procede a elegir los cargos de Consejo Consultivo y Comité Ejecutivo provisional (cargo delegado a determinadas personas con la finalidad de inscribir y registrar el sindicato y aprobación de los estatutos de la asociación profesional), posteriormente se aprueban los estatutos y se le faculta a los miembros del Comité Ejecutivo las facultades para gestionar la autorización de la personalidad jurídica.

2.3.3.5 Inscripción de una asociación profesional.

Al momento de solicitar la inscripción de un sindicato debe seguirse el procedimiento administrativo establecido en artículo 218 del Código de Trabajo y en el mismo se solicitará el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de los

estatutos y la orden de inscripción en el Registro Público de Sindicatos, tramite detallado a continuación:

1) Dentro de los veinte días de constituido el sindicato, el Comité Ejecutivo provisional deberá presentar a la Dirección General de Trabajo un escrito de solicitud del reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de los estatutos y la orden de inscripción en el Registro Público de Sindicatos, además acompañará original y copia del acta de constitución del sindicato y de los estatutos.

2) Entregado el expediente a la Dirección General de Trabajo, esta lo examinará y encontrándose todos los documentos solicitados y no habiendo inconveniente en los mismos, emitirá resolución en donde se reconoce la personalidad jurídica del sindicato, se aprueban los estatutos y se ordena la inscripción del sindicato en el Registro Público de sindicatos. La Dirección General de Trabajo cuenta con un plazo de veinte días para emitir la resolución del caso.

3) Posteriormente de emitida la resolución respectiva y dentro de los quince días siguientes a la inscripción del sindicato en el Registro Público de Sindicatos, deberá publicarse en el Diario Oficial un resumen de la resolución de la aprobación de estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica, con ello finaliza el trámite de inscripción del sindicato.

El Registro Público de Sindicatos es un órgano de la Dirección General de Trabajo y en él se inscribe la personalidad jurídica, estatutos y demás hechos referentes al sindicato.

Cesar Landelino Franco López indica en su obra *Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo*. Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX que los datos que deben inscribirse en el Registro Público de Sindicatos son:

“a. El número, lugar y fecha de la inscripción.

b. 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.

c. Transcripción del acuerdo que otorgó la personalidad jurídica, la aprobación de los estatutos y que ordenó la inscripción del sindicato.

d. La rendición periódica de cuentas que haga el sindicato.

e. Los cambios que se produzcan en la integración del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo del Sindicato.

f. El padrón anual actualizado de sus miembros.

g. Las amonestaciones y sanciones que le impongan las autoridades de trabajo.”

(Franco López César Landelino, 2004).

2.3.3.6 Órganos de una asociación profesional.

Como cualquier otra forma de asociación, ya sea civil, mercantil o laboral, para su correcto funcionamiento deben existir órganos internos que le permitan desarrollarse de forma correcta. En el caso de un sindicato no es la excepción, ya que se encuentra conformado por la Asamblea General, Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

a) 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.”* (Landelino, 2004). En este sentido, la Asamblea General tiene como finalidad determinar las decisiones necesarias para el correcto funcionamiento del sindicato. Dicho órgano se encuentra conformado por la totalidad de los trabajadores que la conforman, la misma cuenta con varias facultades, dentro de ellas se encuentra:

aprobación de estatutos y reformas de este, aprobar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, decidir ir o no a la huelga, nombrar a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, entre otras.

b) Comité Ejecutivo: Es el encargado de cumplir y ejecutar los mandatos de la Asamblea General, por lo tanto, es considerado un órgano ejecutivo del sindicato. Se encuentra conformado por un mínimo de tres miembros y un máximo de nueve miembros, son electos por la Asamblea General del sindicato para un período no mayor a dos años. Su principal función es la de ejercer la representación legal del sindicato de forma conjunta o separadamente, representación tanto de forma judicial o extrajudicial con el objeto de ejecutar y cumplir lo solicitado por la Asamblea General, gozan de inamovilidad, tema que se abordará en el siguiente tema.

c) Consejo Consultivo: *“Este es el órgano cuya función es asesorar a la Asamblea General o a los miembros del Comité Ejecutivo...la naturaleza de su función es puramente asesora...”* (Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, 2004). La función primordial del Consejo Consultivo es la asesoría hacia los otros órganos del sindicato, con la finalidad que las decisiones que se tomen sean las más adecuadas a los intereses del sindicato y de las personas que lo conforman.

2.3.3.7 Inamovilidad sindical.

Para garantizar el ejercicio del derecho de asociación y específicamente el derecho de constituir o ser parte de un sindicato, es necesario que exista una institución que permita el adecuado ejercicio de los derechos que de él deviene, es por ello que existe la inamovilidad sindical. Franco López sobre inamovilidad sindical indica que *“... es una institución cuyo propósito es impedir la remoción de sus puestos de trabajo de*

aquellos trabajadores que gozan de esta garantía sindical.” (Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, 2004).

El Código de Trabajo regula dos clases de inamovilidad sindical, la primera de ellas aplicable a los trabajadores que participen en la formación de un sindicato. Para que puedan gozar de dicha garantía es necesario que avisen por escrito a la Inspección General de Trabajo y el plazo de la inamovilidad sindical es desde el momento en que envíen el aviso referido y hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato en el registro respectivo. En caso sean despedidos los trabajadores que formen parte del sindicato constituido, estos pueden solicitar ante el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del domicilio del sindicato su reinstalación dentro de las veinticuatro horas siguientes y el patrono puede ser sancionado con multa equivalente a diez a cincuenta salarios mínimos.

La segunda forma en que se materializa la inamovilidad sindical se da en los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo del sindicato, los miembros de estos órganos sindicales gozan de inamovilidad durante el tiempo que dura su cargo (dos años) hasta doce meses después de haber cesado en su cargo. Esta garantía también es aplicable a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisional.

2.3.3.8 Penas aplicables a una asociación profesional.

Conforme al artículo 213 del Código de Trabajo, las penas aplicables a los sindicatos son: “*a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ellas; y b) Disolución en los casos expresamente señalados en este capítulo*”. La pena de multa consiste en una sanción de tipo pecuniario o dineraria que debe cancelar el sindicato por la infracción cometida.

La pena de disolución consiste en dejar sin efecto la personalidad jurídica del sindicato, por lo tanto se cancela la misma, disolviendo de esta y liquidándola. La disolución procede de dos formas, disolución voluntaria o disolución judicial. La disolución voluntaria consiste en el acuerdo de la Asamblea General de sindicato de por lo menos dos terceras partes del total de sus miembros de disolver el sindicato al que pertenecen.

En cambio la disolución judicial procede a instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de las cuales se encuentra: El sindicato se pone al servicio de intereses generales, ejercen comercio o industria con ánimo de lucro, uso de violencia, por tener número de asociados menor al número legal establecido (mínimo veinte trabajadores) o no cumplan con sus obligaciones.

El trámite del proceso para solicitar la disolución judicial del sindicato es el mismo que el de juicio ordinario laboral y se denomina Juicio ordinario laboral de disolución de personalidad jurídica del sindicato y cancelación de la inscripción en el Registro Público de Sindicatos.

2.4. Formas de normación colectiva

Las instituciones que conforman las formas de normación colectiva en el Derecho Colectivo de trabajo son: pacto colectivo de condiciones de trabajo, convenio colectivo de condiciones de trabajo, contrato colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interior de trabajo y sentencia colectiva, instituciones que serán estudiadas a continuación.

2.4.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

A través de la historia el termino pacto colectivo de trabajo sufrió variantes, ya que era confundido con el concepto de contrato colectivo de condiciones de trabajo, esto en base a la corriente civilista que determinaba que las relaciones entre patrono y trabajador era realizable

por medio del contrato y para referirse al tema de los acuerdos a que llegaban los trabajadores y el patrono no era más que un contrato colectivo de trabajo.

Varios autores sostuvieron que el termino contrato colectivo era impropio para denominar a dicha institución y entre ellos se encuentra León Deguit citado por Franco López que al respecto *indicaba “Es término contrato colectivo de trabajo y que era urgente cambiar la denominación por la de convención colectiva de trabajo.”* (Franco López César Landelino, 2004). *Inadmisibile el Referirse al pacto colectivo como convención colectiva era un término similar aunque no el idóneo, pero si era un acercamiento a la institución que hoy en día es.*

El Código de Trabajo define el pacto colectivo de condiciones de trabajo *como “... el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste.”* De manera apropiada el Código de Trabajo determina la legitimación de las partes y para ello hace referencia a que debe ser realizado por uno o varios sindicatos de trabajadores, por lo tanto si se desea suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo es necesaria la concurrencia obligatoria de un sindicato de trabajadores, por otra parte el patrono puede actuar solo, acompañado de otros patronos o constituirse en un sindicato de patronos o varios sindicatos de patronos dejando a discreción del patrono la forma que considere más conveniente.

De la misma manera el citado artículo hace referencia a la finalidad por la que se realiza un pacto colectivo de condiciones de trabajo y esta es reglamentar las condiciones en que deba prestarse el trabajo.

2.4.1.1 Clases de pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Existe una diversidad de clasificaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo, pero el Código de Trabajo hace referencia a dos clases. El pacto colectivo ordinario y el pacto colectivo obligatorio.

El pacto colectivo ordinario, es el pacto común general, regulado en los artículos 51 y 52 del Código de trabajo. Para que surta efectos el pacto colectivo ordinario debe de tramitarse previamente la vía directa que es un mecanismo que permite llegar a un acuerdo en las disposiciones relacionadas al pacto que se negocia. Los efectos de este pacto son únicamente a las personas que formen parte de la empresa respectiva.

El pacto colectivo obligatorio, es el aplicable al pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada, la peculiaridad de dichos pactos consiste en su aplicación, ya que abarca una rama de la industria, actividad económica o región del país, por lo tanto, su alcance es mucho más amplio que el pacto colectivo ordinario.

2.4.1.2 Formas de que un pacto colectivo de condiciones de trabajo nazca a la vida.

Para que un pacto colectivo de condiciones de trabajo nazca a la vida y por ende tenga efectos jurídicos es necesario que sea realizado de forma voluntaria o de forma obligatoria. De manera voluntaria se realiza con el acuerdo de ambas partes siguiendo el trámite establecido en el Código de Trabajo referente a la vía directa.

De forma obligatoria se acude cuando no se ha llegado a un acuerdo entre el sindicato de trabajadores y el patrono y previo agotamiento de la vía directa se procede a solicitar judicialmente se puede aprobar el mismo.

2.4.1.3 Efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Los efectos jurídicos de suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo deben ser observados desde tres perspectivas. En primer lugar los efectos directos para las partes que lo han suscrito, en segundo lugar para todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa aunque no sean miembros del sindicato y en tercer lugar para los futuros contratos de trabajo ya sea individual o colectivos que puedan celebrarse dentro de la empresa.

2.4.2. Convenio colectivo de condiciones de trabajo

El primer antecedente de la negociación colectiva es el convenio colectivo de condiciones de trabajo que vino a suplir el concepto tradicional de contrato colectivo de trabajo, el autor Mario Deveali sobre el tema en su obra *El Derecho de Trabajo, su aplicación y sus tendencias*, indica que es *“El instrumento de normación colectiva que hace desaparecer la situación de disparidad entre el patrono y el trabajador, mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del contrato individual de trabajo por el propio convenio, teniendo como resultado, el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.”* (Deveali Mario, 1983)

El convenio colectivo de condiciones de trabajo al igual que el pacto colectivo de condiciones de trabajo son instituciones que permiten mejorar las condiciones de trabajo en la empresa. Un elemento diferenciador entre el pacto colectivo y el convenio colectivo de condiciones de trabajo es la legitimación que se tiene para suscribirlo, pues el convenio puede ser suscrito por un sindicato ya sea de trabajadores o de patronos, pero también por un grupo coaligado, en este sentido se permite al grupo coaligado negociar un convenio colectivo de

condiciones de trabajo sin necesidad de agotar la vía directa, pero además se permite al grupo coaligado el derecho de promover un conflicto colectivo de carácter económico social por el procedimiento de conciliación.

Para poder determinar cuándo puede celebrarse un convenio colectivo de condiciones de trabajo o bien un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es necesario determinar el número de miembros que puedan conformar cada forma de organización colectiva, por ejemplo un sindicato necesita veinte o más trabajadores para constituir el sindicato y el sindicato puede solicitar al patrono negociar un pacto colectivo, pero que pasaría si el número de trabajadores fuera menor a veinte trabajadores y por lo tanto no pudiera formarse un sindicato, para ello la propia normación laboral da la solución y esta es la coalición y con no tiene la legitimación solicitar negociar un pacto colectivo, si se le faculta negociar un convenio colectivo de condiciones de trabajo cuyos efectos son similares al pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El Código de trabajo, no define el Convenio colectivo de condiciones de trabajo y refiere poco sobre el tema, pero si permite observar diferencias con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya que para poder negociar nuevas formas de normación colectiva es necesario que se designen a personas que el citado código llama delegados con las facultades de negociar el convenio respectivo.

Aunado a ello, tanto el artículo 276 y 377 del Código de Trabajo da a entender los derechos que deja de regular dicha institución, como lo es la inamovilidad sindical que si tiene derecho los miembros de un sindicato y derecho del que no gozan los delegados de la coalición, por otro lado, si permite promover un conflicto colectivo de condiciones de trabajo sin la necesidad de agotar previamente la vía directa como si lo hace el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2.4.3. Contrato colectivo de condiciones de trabajo

Se debe diferenciar al contrato individual de trabajo con el contrato colectivo de trabajo, ya que el contrato individual de trabajo es aplicable a un solo trabajador o bien a varios de ellos, siempre y cuando no se manifiesten por medio de un sindicato o coalición. En cambio, el contrato colectivo de trabajo se relaciona el patrono con uno o varios sindicatos de trabajadores. Eugenio Guerrero sobre el contrato colectivo de trabajo en su Manual de Derecho Colectivo de Trabajo México, establece que es el “*convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en un o más empresas o establecimientos.*” (Guerrero Eugenio, 1986). Complementariamente el artículo 38 del Código de Trabajo indica que “... por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración ...” Siguiendo este orden de ideas, el contrato colectivo de trabajo necesita para su validez la presencia de uno o varios patronos o sindicatos de patronos, por otra parte debe estar uno o varios sindicatos de trabajadores, ya que de esa forma se conviene con la voluntad de la mayoría de los trabajadores.

2.4.3.1 Creación del Contrato colectivo de trabajo.

Para que surta efectos un contrato colectivo de trabajo, es necesario la presencia de las partes con legitimación en el asunto, por un lado, la parte patronal y por otro la parte trabajadora por medio de él o los sindicatos que representen. El contenido del contrato debe constar de forma escrita, constando en tres ejemplares, un ejemplar para cada parte y el tercero que debe enviarse

al Departamento Administrativo de Trabajo dentro de los quince días posteriores a su celebración.

En el contenido del contrato colectivo de condiciones de trabajo debe hacerse constar el nombre completo de las partes que lo celebran (para ello debe cada una de las partes acreditar la representación legal del mismo), la empresa o parte de la empresa que tendrá alcance el contrato respectivo y establecer las demás estipulaciones o acuerdo a los que se llegue. Es conocido que los contratos colectivos de condiciones de trabajo son poco utilizados en la práctica, ya que estos se van modificando con por medio de otras formas de negociación colectiva, por ejemplo un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es por ello que la constante dinámica y nuevos derechos que se regulan en un pacto colectivo van dejando sin efecto el contrato colectivo de trabajo por su limitada regulación legal.

2.4.4 Reglamento interior de trabajo

El Reglamento Interior de trabajo es una forma de normación colectiva, que permite determinar que normas legales deben observarse para el correcto funcionamiento de la prestación del trabajo. El Código de Trabajo define el reglamento interior de trabajo como “... *el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligatoriamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.*” Se considera un conjunto de normas, ya que al momento que se realiza por parte del patrono establece los preceptos o directrices que debe ser observado por todas las partes.

Las normas que establece el patrono tienen como finalidad determinar las disposiciones que oriente tanto al patrono como a los trabajadores en el ejercicio de su

labor, con el objeto de prevenir posibles inconvenientes en la ejecución del trabajo correspondiente. Ernesto Krotoschin es del criterio que el reglamento interior de trabajo tiene naturaleza jurídica dependiente de las personas que lo realice indicando que “... según se trate de un verdadero acuerdo de empresa, o bien de una reglamentación establecida unilateralmente por el patrono. (Krotoschin Ernesto , 1980)En el primer caso de un verdadero acuerdo de empresa, debe ser entendido como el reglamento interior de trabajo realizado por ambas partes, es decir por el patrono y por el trabajador, pero dicho acuerdo ha sido mal interpretado y se toma como un contrato de trabajo.

Por otro lado, se encuentra la corriente que menciona que la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo se basa en la unilateralidad del acuerdo ya que es realizado únicamente por el patrono sin que sea necesaria la consulta con los trabajadores, pero si debe hacérselo saber para que tengan conocimiento del mismo. La corriente que es aceptada en Guatemala conforme al Código de Trabajo es la de unilateralidad de la creación del reglamento interior de trabajo, ya que el patrono es la persona encargada de elaborar el reglamento interior de trabajo.

2.4.4.1 Requisitos para la creación de un Reglamento interno de trabajo.

Para que sea válido un reglamento interior de trabajo, es necesario que concurran una serie de requisitos, estos son:

a) Si la empresa cuenta con diez o más trabajadores, el patrono está obligado a realizar el reglamento interior de trabajo.

b) Realizado el proyecto del reglamento interior de trabajo por parte del patrono debe enviarlo a la Inspección General de Trabajo con la finalidad de la aprobación respectiva.

c) Posteriormente a la aprobación del reglamento interior de trabajo por parte de la Inspección General de Trabajo, el patrono debe colocar el respectivo reglamento de trabajo en por lo menos dos lugares visibles con la finalidad de que los trabajadores tengan conocimiento de este y dentro de los quince días de haberse colocado entrará en vigor.

El contenido del reglamento interior de trabajo dependerá del criterio del patrono, pero de manera general se puede indicar que contiene una variedad de normas, siendo estas:

1) Reglas de orden técnico y administrativo: En estas disposiciones debe atenderse asuntos relacionados al traslado, permutas o permisos que podrá solicitar el trabajador, además de determinar el procedimiento a seguir para solicitarlo y los requisitos, documentos y condiciones en que se dará.

2) Reglas de higiene y seguridad: Son todas aquellas indicaciones necesarias para evitar que se realicen riesgos en el ejercicio de la labor, además se deben adoptar todas las precauciones para proteger la vida, seguridad y salud de los trabajadores. Dentro de estas disposiciones se encuentran los mecanismos para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades, incendios, sana convivencia, advertir al trabajador el peligro para su salud las actividades que se deriven de su trabajo. Facilitar al trabajador de instalaciones para preparar alimentos e ingerirlos, mantener un botiquín de primero auxilios, entre otras disposiciones.

3) Reglas disciplinarias: En este rubro, el patrón debe indicar las conductas que sean consideradas faltas, el grado de intensidad y la o las sanciones que se le aplicaran

por cada una de las faltas cometidas. Las faltas pueden ser leves, graves y muy graves, por lo que dependerá de la intensidad de estas la sanción a imponer.

4) Reglas relacionadas con las condiciones de prestación de servicio, en el que debe de incluirse los mecanismos o procedimientos que se llevaran a cabo para obtener un trabajo óptimo, también se puede hacer mención de las personas encargadas para realizar una solicitud, entre otras.

2.4.5 Sentencia colectiva

La institución de arbitraje laboral, se remonta a los inicios de las primeras formas de organización administrativa, Franco López al respecto indica que el arbitraje “... *tiene antecedentes en Grecia y en Roma, pues en la primera 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...*” (Franco López César Landelino, 2004). En este sentido la Ley de Solom permitía a los ciudadanos resolver sus conflictos, sin necesidad de acudir a procesos ante el Magistrado, facultándolos de resolver sus discrepancias con la ayuda de una tercera persona que actuaba de forma imparcial y cuyos intereses eran ajenos a los intereses de las partes.

El Código de Trabajo, no hace referencia a una definición sobre la sentencia colectiva o arbitraje laboral, Rafael Caldera menciona en su obra Tratado de Derechos de Trabajo, que “*el arbitraje se constituye en el mecanismo que permite por su carácter alterno, la resolución de controversias que conducirían irremediamente a irse a la huelga por la sumisión de las partes a la decisión del tribunal arbitral.*” (Rafael, 1892). Como se ha indicado, el objeto del arbitraje laboral es permitir resolver el conflicto colectivo de carácter económico social por medio de un procedimiento alterno al común,

de esa forma se evita la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga y posteriormente la solicitud de declaratoria de justicia de la huelga.

Conforme al artículo 293 del Código de Trabajo, la finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es “... *mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de capital y del trabajo...*”

El citado código hace regencia al Tribunal de Conciliación (órgano jurisdiccional encargado de tramitar y resolver los conflictos colectivos de carácter económico social por el procedimiento de conciliación) y al Tribunal Arbitral (ya que para que pueda llevarse a cabo el proceso arbitral, es necesario que se constituya dicho tribunal y para el efecto el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social pasa a ser el presidente del respectivo tribunal y termina de conformarse con dos vocales conformado por un representante del sector trabajador y un representante del sector patronal), pues estos son los órganos judiciales encargados de tramitar los procesos respectivos.

Los elementos diferenciadores que hacen al arbitraje laboral una institución peculiar dentro del Derecho Colectivo de Trabajo, son:

a) Eventualidad: Ya que solo podrá aplicarse solo cuando concurren las circunstancias que hagan viable la aplicación del proceso respectivo.

b) Subsidiario, entendiéndose como una alternativa para las partes en el conflicto colectivo laboral, pues de forma voluntaria pueden acudir al mismo.

c) Al emitirse la resolución que pone fin a la controversia, la misma tiene el carácter de ser un instrumento de normación colectiva, permitiendo normar y crear nuevas condiciones y derechos laborales que deben ser aceptados y aplicados por ambas partes.

d) El Tribunal arbitral puede emitir sentencias cuyas disposiciones puedan superar o ser distintas a lo solicitado por las partes, es por ello sus resoluciones se consideran de carácter ultra petita.

2.4.5.1 Clases de sentencia colectiva.

El Código de Trabajo regula dos formas en que puede acudirse a la vía arbitral, estas son de forma voluntaria y manera forzosa.

a) Voluntaria: Por medio del acuerdo de ambas partes se puede acudir al arbitraje voluntario, para ello es necesario que las partes así lo acuerden ya sea antes o después de terminado el trámite de la conciliación, entre otras circunstancias.

b) Forzosa: También conocido como obligatoria, Mario López Larrave citado por Franco López indica que *“el arbitraje obligatorio solo puede aceptarse como último recurso para solucionar los conflictos colectivos, en donde el acceso al derecho de huelga esta legal y razonablemente vedado.”* (Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo , 2004).

Por lo tanto resolver el conflicto colectivo de carácter económico social por medio del arbitraje obligatorio supe la última instancia para llegar a un acuerdo, además constriñe juicamente al patrono y al sindicato de trabajadores someterse a un proceso que aunque no quieran deben resolver.

2.5 Formas de expresión colectiva de trabajo

El Derecho Colectiva de Trabajo, se encuentra conformado por varias instituciones que entrelazadas permiten comprender las relaciones que surgen entre patrono y trabajador colectivamente constituido. Para poder organizarse es necesario que se constituya ya sea una coalición o bien un sindicato, la forma en que se norma colectivamente e instrumentos que

pueden crear esta organización colectiva dependerá de su necesidad. Las formas en que se expresa son por medio de la huelga y el paro, instituciones que en el próximo capítulo será abordado a profundidad.

2.6. Derecho Procesal Colectivo de Trabajo y Los Procesos Extrajudiciales y Judiciales Para Resolver Conflictos Colectivos De Carácter Económico Social En Guatemala

2.6.1 Derecho Procesal colectivo de trabajo

Como lo indica su propio nombre, el derecho procesal colectivo de trabajo permite a los distintos órganos jurisdiccionales la adecuada y pacífica solución de los conflictos colectivos de trabajo que surjan, pero debe hacerse referencia que la instancia judicial en la que se somete un conflicto colectivo de trabajo aplicado por intereses económicos, no debe ser la única solución o camino a seguir, pues diversos autores son del criterio que previa a la instancia judicial, debe de hacerse uso de los medios extrajudiciales que en el presente capítulo se abordarán.

Como lo indica Cesar Landelino Franco López “*en países como el nuestro esta situación se aprecia en forma invertida a la relacionada derivado de que los mecanismos extrajudiciales han tenido poca o ninguna eficacia...*” (Franco López César Landelino, 2011), siguiendo este orden de ideas, en Guatemala la poca práctica de mecanismos extrajudiciales como el arreglo directo o bien la vía directa que es utilizada obligatoriamente ya que el propio Código de Trabajo regula su obligatoriedad con el fin de poder negociar un pacto colectivo de trabajo y si posteriormente no se llega a un acuerdo entre el o los sindicatos de trabajadores y el o los patronos o el o los sindicatos de patronos se puede instaurar el procedimiento de conciliación por conflicto de carácter económico social, es por ello que estos mecanismos extrajudiciales no son tan estudiados como deberían a diferencia del derecho procesal colectivo propiamente dicho.

De igual cuenta, se debe considerar los órganos jurisdiccionales que están a cargo de la solución de controversias de carácter colectivo, pues a diferencia de otras ramas del Derecho, el Derecho Procesal colectivo cuenta con jueces que se les confiere competencia especial con la finalidad de dotarlos de las herramientas necesarias para solucionar los procesos de los que estén conociendo.

2.6.1.1 Definición.

Para Franco López, se entiende por Derecho Procesal Colectivo al *“conjunto de normas, principios e instituciones que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, originados en las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de los trabajadores y el patrono o los patronos”*. (Franco López César Landelino , 2011)

Es importante destacar de la definición que da Franco López, el conjunto de normas. Se hace referencia a este conjunto de normas, pues como las demás ramas del Derecho los preceptos jurídicos son lo que nutre al Derecho Procesal Colectivo de trabajo, dentro de estas normas se encuentra lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala que permite la libertad sindical que es la base para que surjan las distintas formas de organización ya sea de trabajadores o de patronos, el reconocimiento del derecho de huelga ya sea para trabajadores del sector privado como para trabajadores del sector público (trabajadores del Estado), el Código de Trabajo que establece la forma en que se desarrollaran las diversas instancias ya sea judiciales como extrajudiciales, además de contar con una ley anti-huelga que prohíbe el derecho de huelga a los trabajadores del Estado y que evidentemente es inconstitucional como más adelante se podrá ver.

Los principios que refiere el citado autor, son las bases en la que se desarrolla en proceso colectivo de trabajo y que nutre los fundamentos para las diversas etapas que se llevan a cabo. De igual forma en la definición dada, se mencionan a las instituciones, dentro de las que se puede mencionar al procedimiento de conciliación por conflicto colectivo de carácter económico social, procedimiento de arbitraje, declaratoria de legalidad o ilegalidad de huelga, procedimiento para declarar justicia o injusticia de la huelga, arreglo directo o vía directa entre otras.

Otro aspecto a destacar de la definición de Franco López, es el fin que busca el proceso colectivo de trabajo y este va encaminado a regular el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social. Conflictos que posteriormente serán estudiados de manera amplia. Aunado a ello, se debe mencionar la calidad de las partes dentro del Derecho Procesal Colectivo de Trabajo y para ello se hace necesario la constitución del sindicato de trabajadores por una parte y por la otra parte ya sea uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.

Habiendo desarrollado el concepto anterior, para la investigadora de la presente tesis, se puede definir el Derecho Procesal Colectivo como el conjunto de principios, normas jurídicas, instituciones y doctrinas cuya finalidad es resolver los conflictos económicos sociales por medio del proceso colectivo laboral dentro de los que se encuentran los procesos extrajudiciales y los procesos judiciales (que más adelante se desarrollarán) y que tiene como finalidad resolver las controversias que puedan surgir entre los trabajadores colectivamente organizados y los patronos.

2.7 Conflicto colectivo de trabajo

Algunos autores como Luis Fernández Molina, son del criterio que *“un conflicto colectivo de trabajo surge cuando fracasa toda posibilidad de un arreglo directo entre dos o más sujetos”* (Fernández Molina, Luis).

Al hacer referencia al arreglo directo debe entenderse como una instancia extrajudicial para someter la negociación de un pacto a las partes interesadas y en caso no haya acuerdo o no se negocie surgirá el conflicto colectivo de trabajo propiamente dicho y en caso el proceso que se lleve a cabo con el objeto de resolver el conflicto colectivo no sea resuelto puede tener como consecuencias la huelga o el paro.

Otros autores como Mario de la Cueva por conflicto colectivo de trabajo explican que *“Son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”*. (De La Cueva Mario, 1969).

Mario de la Cueva es del criterio de determinar el conflicto de trabajo como las diferencias ya sea entre patronos y trabajadores, actuando estos de manera individual o de manera colectiva.

Para Franco López citando a Rafael Caldera *“los conflictos colectivos abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro”* (Franco López César Landelino , 2011), abarcando para el efecto tanto conflictos individuales como conflictos colectivos ya sea jurídicos o de carácter económico social que producen la huelga o el paro.

Es por ello que por conflicto colectivo de trabajo debe entenderse como toda controversia que pueda surgir en la realización del trabajo entre trabajadores y patronos con motivos de las relaciones que entre ambos surja.

2.7.1 Clases de conflicto colectivo de trabajo

Luis Fernández Molina clasifica los conflictos de trabajo como:

“1. a) *Individuales* y b) *colectivos*; y

2. a) *Jurídicos* y b) *de intereses o económicos sociales*” (Fernández Molina, Luis).

Franco López citando a Paúl Horis clasifica los conflictos laborales en: “*conflictos individuales y conflictos colectivos los que a su vez se subclasifican en conflictos jurídicos y conflictos económicos*” (Franco Lóez César Landelino , 2011).

Los conflictos individuales ya sea jurídicos o económicos llevan consigo el interés de la persona ya sea que sea cumplido el contrato de trabajo, pago de prestaciones laborales, pago de indemnización por despido indirecto o despido injustificado entre otros. En cambio, los conflictos colectivos buscan un derecho o interés de una mayoría y no solo del particular, es por ello que para fines de la presente investigación se desarrollará exclusivamente el conflicto colectivo ya sea jurídico y conflicto colectivo económico social.

2.7.1.1 Conflicto colectivo de carácter jurídico.

Se encuentra regulado en el artículo 292, 386 y 406 del Código de Trabajo y el mismo surge cuando una de las partes busca obligar a la otra parte al cumplimiento de lo pactado o convenido en el instrumento de normación colectiva (ya sea en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, convenio colectivo de condiciones de trabajo, contrato colectivo, reglamento interno de trabajo o sentencia arbitral), “ *siendo el ejemplo*

más típico el del conflicto colectivo de carácter jurídico 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 obliga a aumentar el salario de sus trabajadores desde determinada fecha” (Franco López César Landelino, 2011)

Otra causa para que surja el conflicto colectivo de carácter jurídico además del incumplimiento por alguna de las partes de una condición del instrumento de normación colectivo, es la interpretación errónea o diferente de cada una de las partes del instrumento de negociación colectiva y para ello se hace necesario que el Juez laboral debe aplicar e interpretar la norma existente con el objeto de dirimir el conflicto jurídico.

2.7.1.2 Conflicto colectivo de carácter económico social.

A diferencia del conflicto colectivo jurídico, Fernández Molina indica que *“el conflicto emana desde el momento en que las partes no se ponen de acuerdo respecto de algún aspecto relacionado con las condiciones de trabajo, especialmente relacionado con prestaciones a favor de los laborantes” (Fernández Molina Luis).*

Entendiéndose como la mejora de las condiciones de trabajo ya sea por medio de la modificación de las ya existentes o la creación de nuevas condiciones de trabajo, pero debe recordarse y tener muy en claro que estas mejoras en las condiciones de trabajo deben ser a solicitud de uno o varios sindicatos ya sea de trabajadores o una o varias coaliciones de trabajadores hacia uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.

Ejemplo de conflicto colectivo de carácter económico social, es el que realiza el sindicato de trabajadores hacia el patrono en donde pueda negociarse por la vía directa un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo y en caso el patrono se niegue a negociar o no lleguen a un

acuerdo las partes se promoverá el conflicto colectivo de carácter económico social a través del procedimiento de conciliación.

Los casos en que procede el conflicto colectivo de carácter económico social, son los siguientes:

a) Negativa del patrono a negociar con sus trabajadores coaligados un pliego de peticiones, entendido que tiene como finalidad dicha negociación la aprobación de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, regulado en el artículo 377 del Código de Trabajo.

b) Negativa del empleador de negociar con sus trabajadores sindicalizados por medio de la vía directa un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, establecido en los artículos 51 que regula la obligación del sindicato de utilizar la vía directa para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo y artículo 377, ambos del Código de Trabajo.

c) Aunque es poco usual el incumplimiento del convenio o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, autoriza a la parte que ha cumplido a promover el trámite del conflicto colectivo y declararse en huelga, establecido en el artículo 386 del Código de Trabajo.

Cada una de las causas que motivan el surgimiento del conflicto colectivo de carácter económico social y que no sea resuelto, tiene como efecto iniciar el procedimiento de conciliación para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga, autorizando a los trabajadores holgar y posteriormente declarar la justicia o injusticia de la huelga para el pago de los días que se han dejado de laborar.

2.7.1.3 Diferencia entre conflicto jurídico colectivo y conflicto colectivo económico social.

El conflicto jurídico colectivo se diferencia del conflicto colectivo de carácter económico social por las causas que motivan uno de otro. El conflicto colectivo jurídico pretende obligar a una de las partes a cumplir con la negociación colectiva, en cambio el conflicto de carácter económico social pretende crear nuevas condiciones de trabajo y para ello es necesario que se negocien dichas prestaciones ya sea modificando las existentes o creando nuevas. De esta cuenta por medio del conflicto colectivo de carácter económico social se crean las nuevas condiciones o prestaciones laborales y a través del conflicto colectivo jurídico si estas prestaciones no son observadas, se puede obligar a la otra parte a que cumpla con ellas.

Otro elemento diferenciador es que el conflicto colectivo jurídico no produce huelga, en cambio el conflicto colectivo económico social tiene como efecto la huelga o paro, la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga para dejar de labor y posteriormente la declaratoria de justicia o injusticia de la huelga para el pago de los días que se han dejado de laborar.

2.8. Formas de resolver un conflicto colectivo de carácter económico social

Para poder resolver un conflicto colectivo de carácter económico social, es necesario acudir a dos instancias, la instancia extrajudicial y la instancia judicial. Dentro de la instancia extrajudicial se encuentra el arreglo directo y la vía directa; por su parte en la instancia judicial se encuentra el procedimiento de conciliación y el procedimiento de arbitraje, estudiados a continuación.

2.8.1 Instancia Extrajudicial

También es llamada fase prejudicial y como su propio nombre lo indica, es una fase previa a la instancia judicial, por lo que no es necesaria la presencia de juez en dicha instancia, basta con que cada una de las partes acuerden los términos de la negociación, para que el conflicto no pase a más, dentro de esta instancia se encuentra el arreglo directo y la vía directa.

2.8.1.1 Arreglo directo.

Conforme el artículo 374 del Código de Trabajo *“Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores...”* Por lo que se puede deducir que las diferencias entre trabajadores y patronos son de baja intensidad, pues solo se hace necesario que entre ambas partes o bien con el apoyo de un tercero (por ejemplo, la Inspección General de Trabajo), puedan solucionar su conflicto.

Otro aspecto a destacar dentro del citado artículo es la calidad de las partes y para ello se hace necesaria la constitución de consejos o comités ad hoc, que serán los encargados de presentar la solicitud al patrono, esta representación, aunque no lo diga el Código de Trabajo, debe recaer en los trabajadores con mayor experiencia y mejor relación interpersonal con los demás, pues estos serán quienes representen a los demás trabajadores.

El consejo o comité ad hoc, se integrará por no más de tres miembros quienes tiene la obligación de informa dentro de los siguientes cinco días a la Inspección General de Trabajo la constitución de este, posteriormente a la constitución del consejo o comité ad hoc presentaran ante el patrono ya sea de forma verbal o escrita las peticiones o quejas. El patrono debe recibir a los representantes a la mayor brevedad posible para discutir las peticiones o quejas relacionadas.

En caso hubiera arreglo se levantará un acta en donde se haga constar tales circunstancias, que deberá ser enviada una copia a la Inspección General de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes para que dicha inspección lo apruebe. Ejemplo del arreglo directo podría ser las peticiones en donde los trabajadores soliciten al patrono que se les brinde un lugar más amplio para poder almorzar, dividir los baños del personal entre hombre y mujeres, entre otras peticiones.

La mayoría de autores está de acuerdo en indicar que los asuntos sometidos a arreglo directo no tiene la trascendencia de ser considerados como conflictos que lleven a huelga, la suma de peticiones no aceptadas por el patrono o la negativa de negociar tales asuntos trae como consecuencia el disgusto por parte de los trabajadores hasta el punto de luchar por la reivindicación de sus derechos y por consiguiente solicitar nuevas y mejores condiciones de trabajo por medio de un convenio colectivo de trabajo o a través de un pacto colectivo de trabajo que al no ser negociado permite a los trabajadores instaurar el procedimiento de conciliación de un conflicto colectivo de carácter económico social y en caso no sea aceptadas las condiciones solicitar la declaratoria de huelga.

“Este instituto del arreglo directo tiene como debilidad fundamental el que no existe ninguna prevención que aperciba al empleador de no emprender represalias contra los trabajadores que se hayan organizado para plantearle el arreglo directo”

(Franco López César Landelino , 2011), es por ello que la utilización del arreglo directo es poco usual, ya que si el patrono no está de acuerdo con las peticiones o bien no está de acuerdo con la constitución del comité ad hoc, puede el patrono tomar como represalia destituir a los miembros del mismo, razón por la cual el arreglo directo como mecanismo

extrajudicial para resolver un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico social no tiene inferencia y uso en la práctica.

2.8.1.2 Vía directa.

“Esta es la instancia extrajudicial que como presupuesto procesal y por un plazo de treinta días, deben agotar los trabajadores y patronos sindicalizados, previo a la instauración del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social ante los tribunales de trabajo y previsión social” (Landelino, Derecho Procesal Colectivo, 2011).

Dentro de los elementos que se pueden destacar de la citada definición, se encuentra el plazo.

El plazo que establece el Código de Trabajo es de treinta días, estos treinta días son necesarios para que puedan discutir el proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Si pasados estos treinta días no se llega a ningún acuerdo se podrá plantear el conflicto colectivo de trabajo.

El trámite para iniciar la vía directa, comprende la presentación del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo (es importante indicar que es necesario u obligatorio que se lleve a cabo la vía directa, con el objeto de discutir el proyecto del pacto colectivo, pues es la única vía por la que puede desarrollarse de manera extrajudicial) a la Inspección General de Trabajo por medio de los representantes del sindicato respectivo.

Posteriormente la Inspección General de Trabajo notifica al patrono sobre el referido proyecto de pacto colectivo. El patrono dentro de los siguientes treinta días debe negociar el proyecto de pacto y como ya se hacía referencia, si transcurridos estos treinta días sin llegar a un acuerdo o se acuerda de manera parcial, la parte inconforme que en su mayoría son los

trabajadores sindicalizados, pueden promover el procedimiento de conciliación por conflicto colectivo de carácter económico social que es una instancia judicial.

Otro aspecto a destacar dentro de la vía directa es la posibilidad que tiene la Inspección General de Trabajo de intervenir como amigable componedor, con el objeto de encausar las peticiones de ambas partes y que lleguen a un convenio favorable para ambas partes.

2.8.2 Instancia judicial

Posteriormente a agotar la instancia extrajudicial o bien que se haya llevado a cabo y no se pueda encontrar una solución, se procederá a llevar a cabo la instancia judicial, la misma cuenta con dos procedimientos distintos. El primero de ellos es el procedimiento de conciliación por conflicto colectivo de carácter económico social y en caso este no llegará a resolver el conflicto de carácter económico social puede utilizar el procedimiento de arbitraje, como última instancia para resolver el respectivo conflicto.

2.8.2.1 Procedimiento de conciliación.

El procedimiento de conciliación por conflicto colectivo de carácter económico social, es el procedimiento por medio del cual el o los sindicatos de trabajadores y el o los sindicatos de patronos o el o los patronos discuten el pliego de peticiones de cada una de las partes con la intervención del Tribunal de Conciliación con el objeto de negociar las nuevas peticiones que deberán ser cumplidas por ambas partes.

En caso de que no se llegará a un acuerdo entre las partes el propio tribunal de conciliación, puede señalar una nueva audiencia y si no se llegará a acuerdo en esta audiencia, los trabajadores pueden solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga y en caso fuere declarada con lugar la petición de declarar con lugar la legalidad del movimiento de huelga, el juez podrá autorizar que los trabajadores estallen la huelga, para luego solicitar la justicia o

injusticia de la huelga. Dicho procedimiento de conciliación y sus diversas etapas será explicado de manera amplia en el siguiente capítulo.

2.8.2.2 Procedimiento de arbitraje.

Chicas Hernández define el procedimiento de 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”* (Antonio, 2004).

De la citada definición, se puede determinar que posteriormente a finalizar el procedimiento de conciliación y no se haya llegado a un acuerdo, las partes pueden someter de manera voluntaria y en otras circunstancias de manera obligatoria su conflicto al conocimiento y decisión de un tribunal distinto. Es por ello que este órgano colegiado se constituye exclusivamente para tal fin.

Otro aspecto a destacar es la sentencia que emite, pues los efectos que tiene la sentencia arbitral son con fines vinculantes para las partes, es por ello que debe ser observada por ambas partes. El procedimiento de arbitraje será abordado de manera amplia en el siguiente capítulo de la investigación.

2.8.3 Principios del proceso colectivo de trabajo

Los principios son las directrices en las que se desarrolla una institución y en el caso del proceso colectivo de trabajo son las bases en las que desarrollará el proceso y que servirá de fundamento para realizar las actuaciones necesarias. Es importante destacar que estos principios son exclusivos para la instancia judicial, por lo que es aplicable en algunos aspectos al

procedimiento de arbitraje y abarca de manera amplia el proceso de conciliación por conflicto colectivo de carácter económico social.

El Código de trabajo de Guatemala establece una serie de principios que ilustran el proceso referido, dentro de estos se encuentra: todos los días y horas son hábiles, Juez unipersonal y tribunal colegiado, conocimiento de oficio, asesoría de abogado, juez de derecho y juez lego, sentencia arbitral ultra petita, valoración de la prueba y fuero de atracción, desarrollados a continuación.

2.8.3.1 Todos los días y horas son hábiles.

Este principio aunque no es exclusivo del Derecho Procesal Colectivo de Trabajo, pues lo regula la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucional como un principio referente a garantías constitucionales, si es aplicado en exclusivo al proceso colectivo de trabajo, es por ello que el artículo 324 del Código de Trabajo hace referencia a: *“Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera habilitando el tiempo necesario”*, pero especialmente se hace mención a los conflictos colectivos de carácter económico social al indicar: *“Para la sustentación de los conflictos de carácter económico social, todos los días y horas son hábiles.”*

Este supuesto permite la constante intermediación tanto del juez presidente del Tribunal de Conciliación, como de los vocales que complementan el órgano colegiado, permitiendo de esta manera la convivencia pacífica entre patronos y trabajadores.

2.8.3.2 Juez unipersonal y tribunal colegiado.

El principio de juez unipersonal y tribunal colegiado, es imprescindible en virtud de la etapa procesal en que se encuentre el proceso colectivo. Debe dividirse en dos partes, la primera

de ellas referente al juez unipersonal, que es el juez de primera Instancia de trabajo que tiene como objetivo admitir para su trámite el conflicto colectivo por medio del procedimiento de conciliación, además emplazar a las partes para que ninguna de estas tome represalias contra la otra parte, ni impedirle el libre ejercicio de sus derechos, además de prohibir la terminación de los contratos laborales sin la autorización judicial respectiva.

En la segunda parte, entra en actividad el Tribunal de Conciliación o bien el Tribunal de Arbitraje y para ello, es necesario que el Juez que se encuentra de manera unipersonal procesa a convocar a los representantes tanto del trabajador como del patrono con la finalidad de constituir dicho tribunal y de esta forma proceder a conocer de manera colegiada el proceso colectivo.

2.8.3.3 Conocimiento de oficio.

Franco López, es del criterio que *“Este principio es el que determina el único caso en que el acto de iniciación procesal no se encuentra a iniciativa de las partes, sino a conocimiento de oficio del juez, quien es el que debe instruir el trámite de la reinstalación”* (Franco López Cesar Landelino , 2011). Uno de los principios más importantes del proceso colectivo de trabajo es el conocimiento de oficio por parte del juez de trabajo, solo se hace necesario que el hecho llegue a conocimiento del juez para que este pueda actuar sin necesidad de solicitud de parte.

El artículo 380 del Código de Trabajo establece este conocimiento de oficio y lo ejemplifica por medio de la reinstalación de cualquier trabajador que haya sido despedido sin autorización judicial y para el efecto dentro de las veinticuatro horas siguientes al conocimiento del acto debe proceder a la reinstalación del trabajador y en caso no sea observado por parte del patrono, este incurrirá en una multa que impondrá el juez por incumplimiento de la resolución emitida.

2.8.3.4 Asesoría de abogado.

Se debe recordar que en los distintos procesos que se llevan en Guatemala, la garantía de la asesoría y auxilio de abogado es indispensable y va encaminada con el principio de defensa de la persona y no es diferente en el proceso colectivo de trabajo, pues para poder concurrir a una audiencia ya sea por el procedimiento de conciliación o bien por procedimiento de arbitraje se hace necesaria la presencia no solo de los representantes de cada una de las partes, sino además la presencia de abogado que lo auxilie.

Para que pueda ser tenido como al el Abogado, debe estar colegiado activo, es decir presentar su constancia de ser miembro activo (haber pagado sus cuotas en el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala) para poder asesorar a las partes. El artículo 409 del Código de Trabajo al respecto establece: *“Ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas: a) Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales. b) Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores; y c) Por sus directores, gerentes o empleados superiores c) con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono. En todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad.”*

2.8.3.5 Juez de derecho y juez lego.

Se debe hacer una división entre estos distintos jueces. Los jueces de derecho como su nombre lo indica son personas que tiene conocimiento de Derecho, por lo que este cargo recae exclusivamente en los Jueces de Trabajo y Previsión Social, aunado a ello el Juez de Derecho es la persona que tiene la presidencia del Tribunal ya sea de Conciliación o Tribunal de Arbitraje y previamente es el encargado de mandar a convocar a los jueces lego.

En cambio, los jueces lego son personas comunes, que ejerzan cualquier cargo, oficio o profesión (excluidos únicamente los abogados) y que previamente hayan sido nombrados por la Corte Suprema de Justicia como representantes tanto de patrono como del trabajador. Los jueces legos pasarán a formar parte del Tribunal de conciliación o arbitraje por el que hayan sido convocados y complementarán de esta forma el tribunal respectivo como miembros vocales del órgano colegiado que los haya llamado.

Dentro de las calidades que debe tener un juez lego, el Código de Trabajo es del criterio que deben: ser guatemaltecos, mayores de veintiún años, de buena conducta, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos, del estado seglar (no profesar abiertamente ningún credo religioso), domiciliados en la jurisdicción del juzgado que los convoque y no puede ser juez lego abogados, ni miembros del Organismo Judicial.

2.8.3.6 Sentencia arbitral ultra petita.

De manera interesante, el Código de Trabajo faculta al tribunal de conciliación o tribunal de arbitraje resolver de manera distinta a las peticiones de cada una de las partes, presentando el único caso en materia procesal laboral la posibilidad de resolver de manera distinta a la solicitada, por lo que no es observado el principio de congruencia que establece la obligación de resolver solo lo que se plantea sin necesidad de observar asuntos no indicados en la petición.

2.8.3.7 Sistema de valoración de la prueba.

Se debe recordar que existen tres sistemas para la valoración de la prueba, dentro estos se encuentra el sistema de prueba legal o tasada que establece un valor jurídico para determinados actos, por ejemplo, el valor legal y verifíco que se le confiere a los documentos emitidos por las autoridades gubernamentales, entre ello se puede mencionar las certificaciones policiales, judiciales, administrativas ya sea el Registro Nacional de las Personas, Superintendencia de

Administración Tributaria que ya no necesitan ser probadas pues se tiene como válidas y legales las mismas.

También se encuentra el sistema de sana crítica razonada que es utilizado en diversos procesos en Guatemala, este sistema establece la necesidad de valorar la prueba conforme a la lógica, psicología, experiencia para valorar la prueba, además de fundamentar legalmente como se ha llegado a tal extremo de valoración. Tanto el sistema de prueba legal o tasada como el sistema de sana crítica razonada son aplicables en el país y especialmente aplicable al Derecho Laboral en lo concerniente en la valoración de testigos, de certificaciones oficiales de organismos públicos, así como en los fundamentos de las resoluciones que finalizan un proceso ordinario laboral.

Por otra parte se encuentra el sistema de íntima convicción que establece que solo es necesario establecer la resolución sin determinar los motivos por los cuales se esta emitiendo dicha resolución, para el caso de los procesos colectivos de trabajo el sistema aceptado es este, pues se apreciara el resultado según el leal saber y entender sin sujetarse a las reglas del Derecho común, pero debe hacerse mención que este sistema de valoración de la prueba es aplicado exclusivamente a las peticiones económicas, en cambio si se tratara de peticiones de Derecho deberá ser resuelto conforme a las normas de la sana crítica.

2.8.3.8 Fuero de atracción.

Entendiéndose como los efectos aplicados no solo a la parte que lo solicite, sino a todas las personas, aunque no sean parte y cuyos efectos sean de beneficio para estos. Como ejemplo de los antes descrito se puede hacer mención del artículo 380 del Código de Trabajo que establece: *“A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto,*

aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizado por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente”.

2.9. Huelga

A lo largo de los años, las relaciones entre las diferentes formas de organización laboral ya sea de trabajadores y de patronos han tenido diversas discrepancias, por lo que se ha ido formando diversos conflictos en materia laboral, ya que por una parte los trabajadores organizados o no solicitan modificaciones a las prestaciones o bien la creación de nuevas prestaciones o beneficios laborales, en cambio el patrono en ciertas ocasiones acepta estas solicitudes y en otras ocasiones se niega a aceptarlas, ya sea porque no está en condiciones económicas idóneas o bien no quiere, sea como sea esto genera roces entre ambas partes y como resultado los trabajadores llegan al punto de no aceptar la actitud del patrono y como medio de presión dejan de laborar, lo que llega a ser una huelga.

2.9.1. Antecedentes

Manuel Alonso Olea citado por Franco López indica: *“la palabra huelga utiliza un juego de palabras del idioma francés, para darnos la evidencia de su antigüedad y de las causas más próximas de este fenómeno”* (Franco López César Landelino , 2011). La palabra huelga proviene de la palabra huelgo que significa respirar, tomar aliento o descansar tras esfuerzo o fatiga por trabajo, en Francia existía una plaza llamada de Greve o Plaza de Huelga y era un terreno sin construcciones, prácticamente un espacio vacío, en dicho espacio acudían las personas sin trabajo y por ende los empresarios se hacían presente en este lugar con el objeto de contratar a la persona más indicada para el trabajo que solicitaban.

En caso los obreros se encontraban descontentos con las propuestas que le formulaban continuaban en este lugar, esperando llegará otro patrono que le propusiera un mejor trabajo o mejores condiciones laborales.

El concepto de huelga ha ido evolucionando con el tiempo y por consiguiente se ha ido regulando de forma legal esta institución en las diversas legislaciones del mundo, en el caso de Guatemala no hay excepción, pues en la Constitución Política de la República de Guatemala en los artículos 104 y 116 regula el Derecho de huelga de trabajadores del sector privado, como trabajadores del sector público (trabajadores de Estado), de igual manera el Código de Trabajo regula todo lo referente al derecho de huelga, los requisitos necesarios para ser declarada legal o ilegal en caso no cumpliera con los requisitos solicitados y la justicia o injusticia de la misma, complementariamente por medio del Decreto número 71-86 y posteriores reformas se hace referencia a la ley de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado que previamente se hace mención que es un decreto para criterio de la investigadora de la presente tesis, es parcialmente inconstitucional, pues prohíbe la declaratoria de legalidad de la huelga, cuando en la Constitución del país se permite plenamente su uso, limitándose únicamente determinadas circunstancias a servicios previamente indicados, pero no prohibiendo tales actos, por lo que contraría las disposiciones entre una ley jerárquicamente inferior como es el referido decreto legislativo a la supremacía constitucional.

2.9.2. Definición

El autor Franco López citando a Jesús Ballesteros indica que la huelga “*constituye la cesación colectiva y acertada del trabajo, con abandono de los lugares de labores o injustificada negativa de reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con el*

objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos” (Landelino, Derecho Procesal Colectivo, 2011). Dentro de los elementos más destacados se encuentran:

a) Cesación del trabajo, es decir que los trabajadores dejen de laborar dependiendo de las causas que determinen los propios trabajadores, traducido como el abandono del lugar que se trabaja, es por ello que el medio adecuado para que se cumpla es dejar de laborar.

b) Lo realizan los trabajadores, pero debe tenerse claro que para que pueda proceder la huelga, debe realizarlo un grupo de personas que se constituyen ya sea por medio de sindicato o por medio de un grupo coaligado en el que la totalidad o la mayoría de sus miembros lo acuerden.

c) El fin que tiene la huelga es que por medio de la presión de abandonar el lugar de trabajo, obtengan mejoras en sus condiciones laborales ya sea modificando las condiciones ya existentes o creando nuevas condiciones a beneficio de los trabajadores.

Otros autores como Rolando Echeverría Morataya son del criterio que *“La huelga se limita a la suspensión de labores acordadas y mantenidas por la totalidad o mayoría de trabajadores de una empresa como medidas de presión para que sean atendidas sus demandas”* (Echeverría Morataya, Rolando , 1996), siguiendo este mismo orden de ideas, por medio de la suspensión de las labores que realizan los trabajadores que es una medida de presión hacia el patrono para que este acepte las condiciones de trabajo, los trabajadores tiene la opción de obligar al patrono acepte las prestaciones que beneficien a la otra parte.

Además, debe hacerse referencia que el Código de Trabajo no define que debe entenderse por huelga, pues define que es una huelga legal, por lo que hacer uso de tal definición se estaría

cayendo en errores que han cometido diversos autores al entender que la definición de huelga legal que realiza el Código de Trabajo es en realidad la manera en que debe ser entendida la huelga de forma general.

2.9.3 Clases de huelga

Existe una diversidad de clasificaciones referentes a la huelga, dependerán del autor, si es doctrinaria o legal, el objeto que persigue, la finalidad, el plazo respectivo, entre otros. Para fines exclusivos de la presente investigación se explicarán las diversas clases de huelga que regula el Código de Trabajo, dentro de estas se encuentra la huelga legal, huelga ilegal, huelga justa, huelga injusta y huelga de hecho.

2.9.3.1 Huelga legal.

Conforme al artículo 239 del Código de Trabajo, se entiende por huelga legal a *“...la suspensión y abandono temporal en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses... comunes a dicho grupo...”*

Es importante indicar que existe una serie de aspectos a cumplir y que establece el citado artículo para que puede ser declarada una huelga como legal. Dentro de dichos requisitos se encuentra:

a) Los trabajadores deben estar constituidos como una forma de organización colectiva, ya sea por medio de la constitución de la coalición (en donde no importa el número de miembros que lo conformen) o constituirse como un sindicato (cuyo requisito es contar con un número mínimo de veinte miembros que lo conformen y estar inscritos en el Registro de Sindicatos respectivo).

b) Previamente a que se solicite la declaratoria de huelga legal, deben de cumplirse los requisitos del artículo 241 del Código de Trabajo y estos requisitos hacen referencia a que debe de agotarse el procedimiento de conciliación por conflicto colectivo de carácter económico social, posteriormente debe realizarse el recuento de trabajadores que acepten ir a huelga legal, que será explicado en el siguiente capítulo de la investigación.

c) El fin que busca la huelga legal es la suspensión y abandono de las labores por parte de los trabajadores que han cumplido con los requisitos previos, pues a través de esta suspensión de labores se pretende mejorar las condiciones de trabajo.

2.9.3.2 Huelga ilegal.

Franco López define la Huelga Ilegal y nos dice que “Es aquella que, al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el Juez de Trabajo que conoce el trámite del Proceso colectivo” (Franco López César Landelino , 2011), dentro de los requisitos necesarios para ser declarada la huelga legal y por ende si faltare uno de estos en la misma se declarará la huelga ilegal, se encuentra falta: que no sea solicitado por un grupo de tres o menos trabajadores y que no constituirían la mitad más uno del total de trabajadores, no sea realizada de forma pacífica, el procedimiento de conciliación no se lleve a cabo o bien los fines que se pretenden con la huelga no sean directamente a favor de los intereses económicos de los trabajadores.

Cualquiera de estas causas es suficiente para declarar la huelga como ilegal y por ende se prohíbe que los trabajadores dejen de laborar, por lo que deben de continuar con la realización de sus labores.

2.9.3.3 Huelga justa.

Para que proceda la solicitud de declaratoria de huelga justa, es indispensable que previamente se haya declarado con lugar la huelga legal, pues solo de esta manera se puede proceder a solicitar la huelga justa ya que es jurídicamente imposible solicitar la justicia de la huelga si antes se ha declarado una huelga ilegal, es decir una huelga que no cumple con los requisitos respectivos.

En la obra Derecho Procesal Colectivo del autor Cesar Franco López hace hincapié en la huelga justa y para el efecto expone: *“Se dice que la huelga es justa cuando del resultado del análisis practicado por el juez de trabajo y previsión social, una vez solicitado su pronunciamiento sobre la justicia o injusticia de la huelga se establece que los hechos que motivaron la huelga son imputables al patrono”* (Franco López César Landelino , 2011).

A diferencia de la huelga legal o huelga ilegal que pretende resolver si procede la autorización judicial para dejar o no de laborar, en la huelga justa o injusta se pretende resolver el fondo del asunto y para ello, es necesario que se determine por el juez de trabajo a quien se le presenta la solicitud, determine si el patrono es responsable de los hechos que motivaron la huelga, el citado autor hace referencia a la imputación del patrono que debe ser entendido como la responsabilidad que tiene el patrono por haber llegado hasta esa instancia.

El Código de Trabajo establece que el patrono es imputable por los hechos de la huelga cuando:

a) Por incumplir los contratos individuales o colectivos o por incumplir el pacto colectivo de condiciones de trabajo o el convenio colectivo de condiciones de trabajo, que pudiendo hacer eficaz el patrono cumpliendo con el mismo, el patrón no lo hace.

b) Negativa injustificada del patrono de celebrar u otorgar un pacto o convenio colectivo de trabajo, que en la mayoría de casos son la causa principal por la que se llega a solicitar la declaratoria de justicia o injusticia de la huelga.

Otro aspecto a destacar dentro de la huelga justa es el efecto jurídico que tiene la declaratoria respectiva, pues en caso se diera la misma el artículo 242 del Código de Trabajo establece los efectos de esta e indica: *“los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado...”* y complementariamente el artículo 386 del citado código refieren que se debe suscribir el pacto o convenio que los trabajadores han solicitado discutir frente al patrono, por lo que por medio de la declaración de la huelga justa se resuelve el fondo del asunto, pagando los salarios de los días que se ha holgado y suscripción del instrumento de normación colectiva solicitado.

2.9.3.4 Huelga injusta.

Por contrario de la huelga justa, la huelga injusta tiene como fundamento que los hechos atribuidos a la huelga no son imputables al patrono, es decir que el patrono si ha cumplido con los distintos instrumentos de normación colectiva o bien el patrono si ha querido negociar un instrumento colectivo, pero económicamente no cuenta con los recursos económicos para aceptar las peticiones de los trabajadores, por lo que el patrono no es responsable de que exista huelga legal.

Aunque la huelga puede ser legal, no quiere decir que siempre debe ser justa, por lo que al declarar la injusticia de la huelga el Tribunal de Trabajo respectivo determinará que los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que duro la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

2.9.3.5 Huelga de hecho.

Para el Autor Franco López, Huelga de hecho “Es la paralización de actividades que se da sin que se hayan agotado los procedimientos de conciliación y sin que se haya requerido autorización del juez de trabajo previo a la huelga” (Franco López César Landelino, 2011), por lo que se entiende que los trabajadores han ido directamente a huelga sin haber agotado ningún procedimiento, es decir no han instaurado el conflicto. Los efectos legales de la huelga de hecho es autorizar al patrono a despedir a los trabajadores sin responsabilidad de este por huelga, mismos efectos que se aplican a la huelga ilegal, conforme al artículo 244 del Código de Trabajo.

2.9.4 Formas de terminar una huelga

El Código de Trabajo no establece de manera directa las causas que facultan la terminación de la huelga, pero si establece en diversos artículos los motivos por lo que se terminará la huelga y dentro de ellos se encuentra:

- a) Declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga, aspectos ya explicados.
- b) Declaratoria de justicia o injusticia de huelga, motivos desarrollados anteriormente.
- c) Mutuo consentimiento, ya sea por medio del arbitraje voluntario o que el patrono cumpla con lo solicitado.
- d) Por disposición de ley, a través del arbitraje obligatorio en el que las partes se someten a la decisión de un tercero que en este caso es un Tribunal Arbitral en materia laboral.

2.9.5 Limitaciones del uso de la huelga

Por limitación debe entenderse como el uso racional de la huelga para determinadas actividades, pero no por ello se debe entender que se prohíbe el uso del mismo, pues la Constitución de Guatemala permite el uso efectivo de la huelga para cualquier sector ya sea privado o público, por lo que únicamente se restringe a cumplir determinados requisitos para poder promover la huelga, dentro de estas limitaciones el Código de Trabajo en el artículo 243 establece:

a) Trabajadores de empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y aun no hayan terminado.

b) Trabajadores de clínicas, hospitales, servicios públicos de higiene y aseo, energía motriz, alumbrado, prestación de distribución de agua mientras no proporcionen el personal necesario para evitar su suspensión, es decir debe haber personas que puedan cumplir con la prestación de dichos servicios.

c) Fuerzas de seguridad, como la Policía Nacional Civil o el Ejército de Guatemala.

Previamente a que se declare la legalidad o ilegalidad de la huelga por parte de trabajadores de los incisos antes mencionados, el juez convocará a una audiencia dentro de veinticuatro horas para que se establezca un servicio mínimo de emergencia mediante los turnos respectivos.

2.10 Paro

Como contrapartida de la lucha de los trabajadores, surge el paro como medida para resistir a las condiciones solicitadas por los trabajadores que iniciaron a finales del siglo dieciocho y principios del siglo diecinueve, por medio del cual el patrono pretendía dejar de

laborar y de esta manera cansar a los trabajadores de estar solicitando nuevas condiciones de trabajo prefiriendo aceptar las condiciones ya impuestas o renunciar al trabajo, permitiendo al patrono ganar la disputa o reemplazar a los trabajadores por otros que si aceptarían las condiciones insalubres a las que eran sometidos estos.

El termino paro proviene del vocablo serrata que quiere decir cierre de una empresa, además ha sido utilizado como indistintamente el termino lock out que significa cerrar para afuera que se entiende como cerrar las puertas de la empresa.

2.10.1 Definición

De manera similar a la huelga, el paro no cuenta con una definición legal, sino más bien con una definición de que es paro legal, por lo que debe de recurrirse a una definición doctrinaria.

Guillermo Cabanellas define el paro como *“La decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores”* (Cabanellas Guillermo , 1992).

A diferencia de la huelga que debe ser solicitado por una forma de organización colectiva, el paro lo puede realizar uno o varios patronos sin necesidad que se organicen colectivamente para ello, la finalidad que persiguen es cesar su actividad laboral como contramedida con el conflicto laboral que surja, pero además Guillermo Cabanellas indica que en algunos casos el patrono procede a solicitar el paro ya que con ello pretende no perjudicarse económicamente por las solicitudes de sus trabajadores.

2.10.2 Clases de paro

El Código de Trabajo clasifica el paro en legal e ilegal y paro justo e injusto, además de paro de hecho. Debe recordarse que para que proceda la declaración del paro ya sea justo o injusto es necesario que se haya declarado el paro legal, pues si el paro es ilegal se termina el conflicto colectivo y por ende no procede la declaratoria de justicia o injusticia del paro.

2.10.2.1 Paro legal.

Conforme el Código de Trabajo, paro legal *“es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenido por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos...”*, dentro de los elementos más importantes de la citada definición se puede establecer que el objeto que busca el paro es la suspensión y abandono del trabajo por parte del patrono, por medio de esta suspensión busca defender sus derechos frente a los trabajadores.

Aunque directamente no lo establezca la citada definición, se debe cumplir con el agotamiento del procedimiento de conciliación del conflicto colectivo de carácter económico social y en el que no se haya llegado a un acuerdo entre patrono y trabajadores, aunado a ello debe llevarse a cabo el recuento que en caso de ser solo un patrono basta con determinar que el propio patrono desea promover la declaratoria de legalidad del paro. Además, es importante destacar que si se declara el paro legal tiene como consecuencia el cierre total de la empresa.

2.10.2.2 Paro ilegal.

El paro ilegal es el que no cumple con los requisitos necesarios para que proceda el paro legal, dentro de estos esta que no se lleve de forma pacífica, de manera temporal, que se suspenda con fines exclusivamente protectores a los intereses del patrono, que se agote el

procedimiento de conciliación. El efecto jurídico de declarar el paro ilegal es prohibir al patrono cerrar la empresa, por lo tanto, debe continuarse con las labores cotidianas de la misma.

2.10.2.3 Paro justo.

Solo procede el paro justo si es declarado con lugar el paro legal y es necesario para que se configure como justo, que los hechos sean imputables a los trabajadores en este caso el patrono puede dar por terminado los contratos laborales sin responsabilidad de su parte.

2.10.2.4 Paro injusto.

Por el contrario, si el paro es declarado legal, pero los hechos son imputables al patrono, el Código de Trabajo en el artículo 252 establece “*el patrono... debe pagar a los trabajadores los salarios caídos...*”, entendiéndose por salarios caído al pago del sueldo que han dejado de percibir los trabajadores durante el tiempo que ha durado el paro legal, además de reanudar las labores en la empresa.

2.10.2.5 Paro de hecho.

El paro de hecho procede cuando el patrono no ha iniciado el procedimiento de conciliación y se declara en paro sin llevar cabo ningún procedimiento, el efecto jurídico de esta institución es que los trabajadores soliciten se declare el paro de hecho para que el patrono les pague el salario que han dejado de percibir, además de que se reanuden las actividades laborales.

Capítulo III. Tabulación, análisis e interpretación de resultados.

Contiene la Tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación Estadística efectuada a los Abogados y Notarios en la Ciudad de Totonicapán. Así como entrevista a diversos funcionarios Públicos y relacionados con el ejercicio del Derecho Laboral Colectivo Sustantivo y Derecho Procesal Laboral Colectivo. Para el desarrollo de la tesis

“La Regulación del Plazo Legal para declarar la justicia o injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social dentro del Procedimiento de Conciliación”, y se presentan a continuación:

Contiene la Tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo por medio de la encuesta practicada a los Señores Abogados y Notarios en el ejercicio de la profesión, llevada a cabo en la Ciudad de Totoncapán.

CUESTIONAMIENTOS:

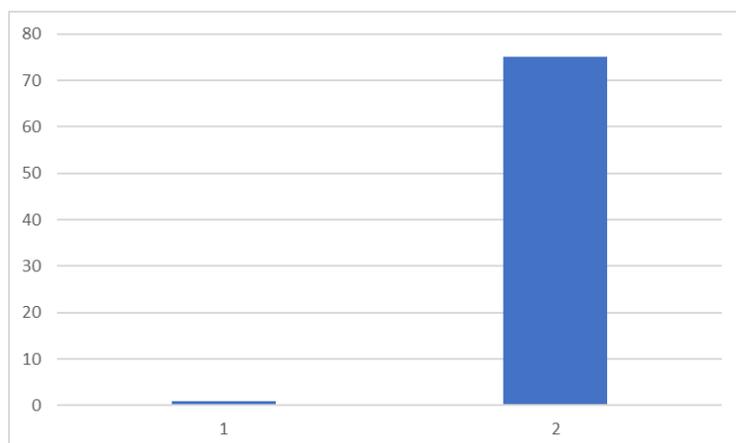
Pregunta número uno:

1.-) EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

SI: _____ NO: _____

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	Si	75	100
2	No	0	0
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totoncapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

La respuesta obtenida de parte de los encuestados en la presente investigación, se puede afirmar que es positiva y satisfactoria, toda vez que confirman lo que, expresan los autores que exponen sus teorías, doctrinas, definiciones, conceptos, requisitos y formalidades del Derecho Colectivo del Trabajo, dando su respuesta en su totalidad en forma afirmativa, lo que demuestra tener conocimiento del tema a tratar en la encuesta, y sobre todo, lo que nos lleva a lograr argumentos y sustento en los resultados del conocimiento en los encuestados y que se han planificado, proyectado y que se esperan al final del desarrollo de la presente investigación.

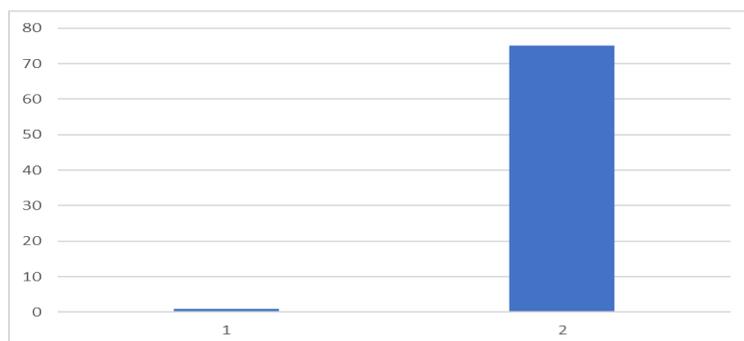
Pregunta número dos:

2.-) La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo.

SI: ___ **NO:** ___

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	Si	75	100
2	No	0	0
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

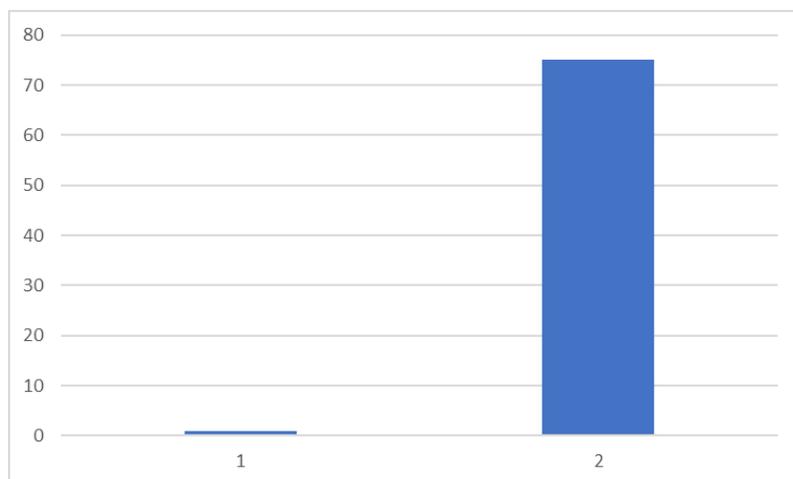
El Derecho del Trabajo para su estudio, se ha podido dividir en varias áreas, siendo estas una forma tradicional para hacerlo de parte de los autores y estudiosos de esta interesante rama del Derecho, y se presenta el Derecho Sustantivo Individual, Derecho Procesal Individual, Derecho Sustantivo Colectivo, Derecho Procesal Colectivo, Derecho en la Seguridad e Higiene en el Trabajo, lo que viene a confirmar lo que exponen en su respuesta los encuestados, la Huelga, pertenece a la rama del Derecho Colectivo del trabajo, lo que es satisfactorio y también positivo para la investigación, puesto que se confirma lo que los estudiosos del Derecho exponen en las diferentes obras y diccionarios sobre la materia que nos ocupa.

Pregunta número tres:

3.-) La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. SI: _ _ NO: ____

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	No	0	100
2	Sí	75	0
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

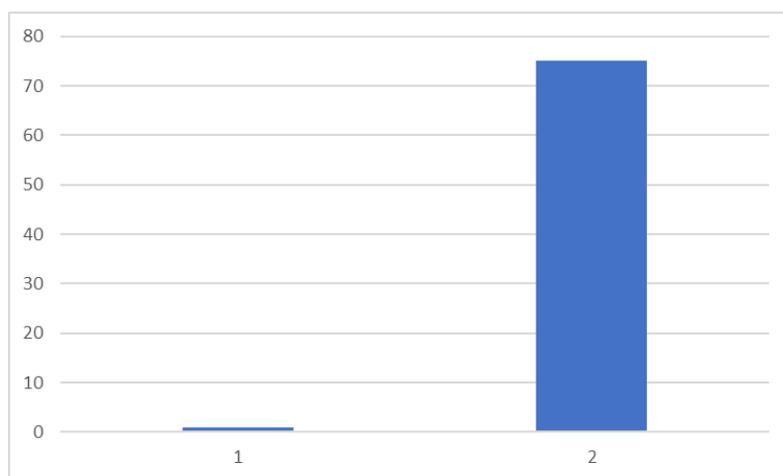
De los resultados obtenidos en el presente caso de la pregunta número tres, los encuestados en su totalidad, afirman el contenido de la definición de ésta institución que efectivamente la Huelga, es uno de los derechos sociales reconocido por el Estado de Guatemala en la sección octava, y Artículo 104, es decir es una garantía constitucional, es un derecho sustantivo del Derecho del Trabajo, por que lo que la respuesta en la encuesta realizada, es satisfactoria, por lo que se confirma, el conocimiento de los Abogados y Notarios y se confirma por lo investigado en el marco teórico y que sustenta la norma fundamental de todo el ordenamiento jurídico en Guatemala.

Pregunta número cuatro:

4.-) La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación. SI: _____ NO: _____

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	Si	75	100
2	No	0	0
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

El código de Trabajo en Guatemala, regula el procedimiento de la conciliación, como una oportunidad de trabajadores y la parte empleadora, para que en la vía directa, y hasta se puede decir, en forma amistosa, las partes puedan dirimir sus diferencias, es decir llegar a los acuerdos y convenios, en los cuales, no se encuentre, ganadores ni perdedores, si no que ambas partes cedan una parte de sus intereses, a cambio de reestablecer la confianza y armonía entre los trabajadores y así como empleadores en los diferentes lugares de trabajo, aspecto que debe prevalecer en cualquier lugar de trabajo, con lo cual se tiene como resultado la estabilidad armoniosa entre los seres humanos, que dependen unos de otros, los trabajadores para realizar

mejoras en sus proyectos de vida familiar y patronos en sus proyectos de empresa, fábricas o bien en el comercio en general.

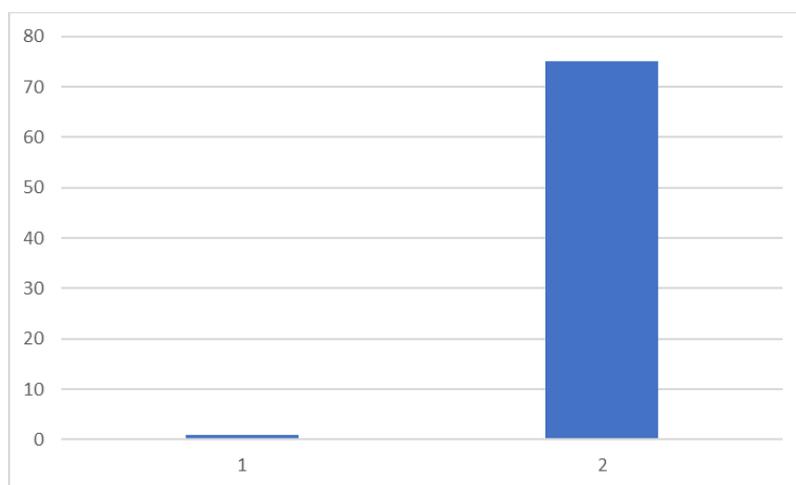
Pregunta número cinco:

5.-) Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:

Huelga Legal: _____ Huelga Ilegal: _____ Huelga Justa: _____ Huelga Injusta: _____

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	Si	75	100
2	No	0	0
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

Los encuestados al responder este cuestionamiento, fue idóneo, y procedente, ya que efectivamente, son las formas en que el Código de Trabajo, regula las diferentes clases de huelga, legales, cuando se han cumplidos los procedimientos y formalidades de ley, y que se contienen en el Código de Trabajo, la huelga ilegal, la que no cumple dichos presupuestos del Código de Trabajo, la huelga justa tiene lugar cuando lo que requieren y demandan los trabajadores, es procedente y se tiene certeza de que se puede cumplir, porque el patrono se encuentra en franca posibilidad y alto porcentajes de poder cumplir con las exigencias de sus trabajadores. Y la huelga es injusta la huelga, cuando lo requerimientos solicitados al patrono, éste no tiene posibilidad, no puede y sus fondos económicos no dan para más, y no puede cumplir con lo solicitado. En este caso debe de probarlo ante las autoridades administrativas de trabajo, es decir en la Inspección de Trabajo o ante el Juez competente, de la improcedencia de lo solicitado. En estas respuestas es satisfactorio el resultado, los encuestados tiene el conocimiento de lo que regula el Código de Trabajo para este caso concreto.

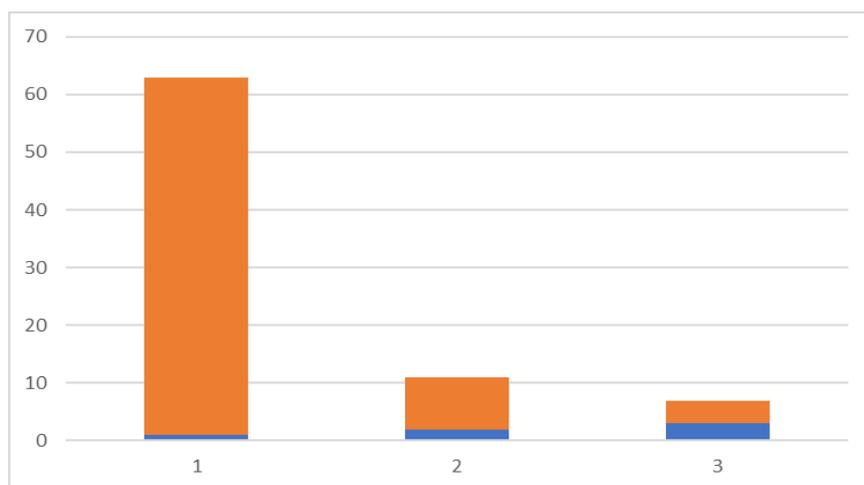
Pregunta número seis:

6.-) ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	Que se dé cumplimiento a la ley. Que esté conforme a Derecho. Que se cumplan con los requisitos legales. Se debe cumplir con la legislación. Que el procedimiento esté apegado a la ley del código de Trabajo	62	83
2	Verificar que los Trabajadores, hayan cumplido con los procedimientos legales, El objetivo radica en el cumplimiento de los requisitos exigidos por el	9	12

	Código de Trabajo, y que se cumplieron los requisitos establecidos.		
3	Que se cumplan legalmente con los procedimientos legales, para que los trabajadores, no incurran en abandono de labores	4	5
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

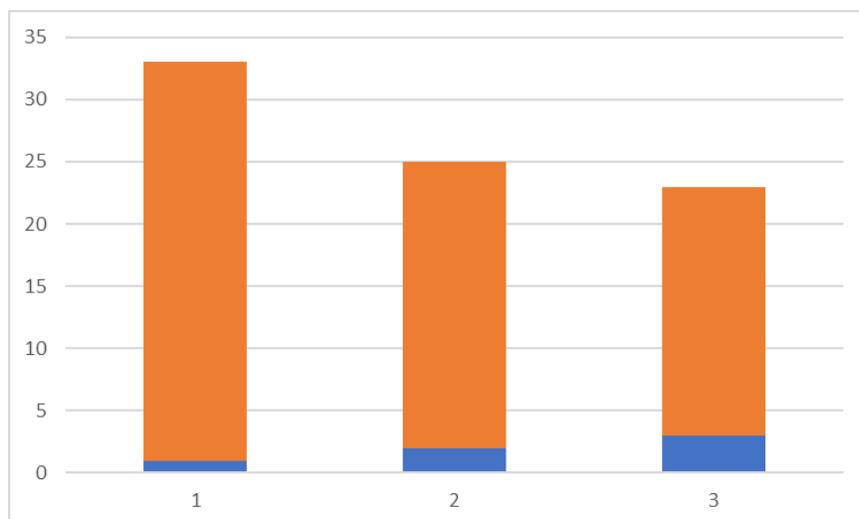
En este cuestionamiento, resultado es satisfactorio, aunque se encuentran varias respuestas pero que en realidad nos indican el mismo sentido, es decir que son parecidas, similares, y que en el fondo de su contenido e interpretación, nos indican o nos encaminan a tener una comprensión sintetizada de lo que los encuestados quisieron dar a entender, por lo que, en este sentido, se encuentra apegado a lo que se persigue en esta pregunta dirigida a los Abogados y Notarios de Totonicapán, inquirir o indagar, sobre la legalidad de la declaratoria de la huelga.

Pregunta número siete:

7.-) ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	Los tribunales condenan al patrono al pago de los salarios dejados de percibir el tiempo que dure la huelga, si la huelga se declara justa. El patrono debe pagar los salarios caídos. Establecer la justicia de la huelga, entonces obligación solo para el patrono de pagar salarios.	32	43
2	Si la huelga es injusta, el patrono no debe pagar los salarios dejados de percibir durante la huelga, los trabajadores en caso de huelga injusta los trabajadores vuelven al trabajo y no tienen derecho al pago de los salarios por el tiempo de la huelga, proteger los intereses del patrono si es huelga injusta. El patrono en caso de huelga injusta no puede cumplir con lo requerido, y la huelga es declarada injusta. Justicia de la huelga, el patrono paga salarios que dure la huelga.	23	31
3	Se puede eximir al patrono dependiendo de la declaratoria de huelga si es justa o injusta, condenar al pago al patrono o liberarlo de dicho pago, velar por los intereses del patrono huelga injusta, velar por los intereses de los trabajadores huelga justa.	20	26
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

Se tiene como resultado en este cuestionamiento presentado a los Abogados y Notarios, en la frecuencia más alta, que, de la declaratoria de la justicia o la injusticia de la huelga, habrá dos resultados o dos efectos jurídicos también, como lo es, si la huelga es justa, entonces el patrono deberá pagar los salarios a los trabajadores que hubieren holgado durante el tiempo que dure la huelga legal, y si es injusta la huelga, el patrono queda dispensado o relevado del cumplimiento de la obligación de pagar salarios a los trabajadores.

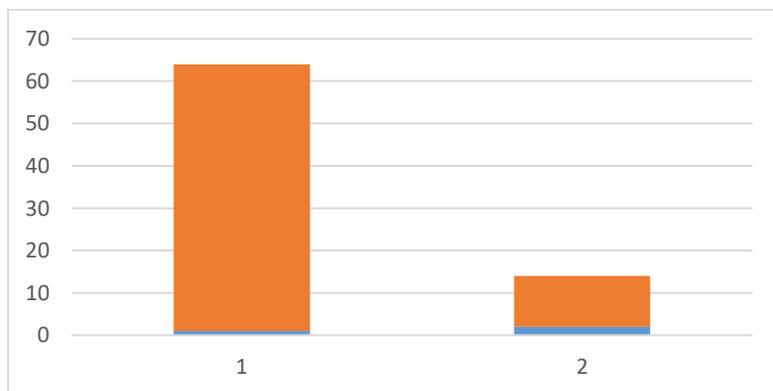
Depende pues, de las peticiones que se puedan hacer al patrono, las cuales, de ser posibles en la disposición económica o jurídica del patrono, entonces se atiende a las consecuencias, ya se dijo, pagar los salarios a los trabajadores el tiempo que dure la huelga. Situación contraria, si la huelga es injusta, porque el patrono se ve imposibilitado de poder cumplir los requerimientos planteados desde el inicio y previo a llevar adelante el movimiento de huelga, se tiene como resultado, de esta injusticia, el de NO pagar los salarios a los trabajadores que hayan permanecido en el movimiento de huelga, según se deduce del artículo 242 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Pregunta número ocho:

8.-) ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	Si hay incertidumbre. Pues no se establece un plazo exacto. No hay plazo legal, no hay plazo exacto. Causa confusión, se debe establecer dicha declaratoria. Hay incertidumbre en este punto.	63	84
2	No. Porque la declaratoria debe solicitarse, aunque no haya plazo establecido.	12	16
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

La respuesta de los encuestados en las frecuencias y porcentajes que contiene la mayoría y a la cual se inclinaron los de las frecuencias y porcentajes de que efectivamente se encuentran incertidumbre, pues en la ley, no aparece un plazo legalmente establecido, de donde se desprende de que al no haber plazo, las partes están ante una deficiencia del cuerpo legal como lo es el

Código de Trabajo, pues claro, hay incertidumbre, falta determinar una plazo para determinar si la huelga se declara justa o se declara la huelga injusta.

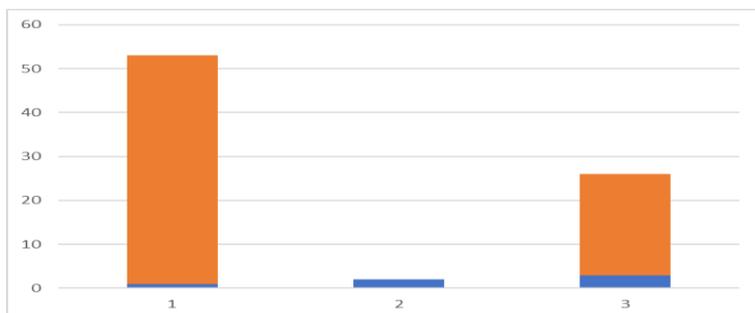
Pero lo necesitan más los trabajadores, quienes al tener un plazo, inmediatamente vencido éste, el plazo se procedería a solicitar la declaratoria de la justicia de la huelga. Es una deficiencia que debe ser suplida, para tener certeza jurídica, de que no se quedará por largo tiempo, sin resolver, para no caer en largos procesos, que no se les encuentra una forma de terminar la incertidumbre en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que constituyen la mayoría de los guatemaltecos. Es necesario regular este aspecto legal a modo de suplir las necesidades procesales formales y que los litigantes, no se encuentren con lagunas legales como este, que se pretende resolver en la presente investigación.

Pregunta número nueve:

9.-) ¿Cuáles son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	Si: porque se cumple con el plazo legal; La ley determina el seguimiento del proceso y no las partes; Nos lleva a la obligación de cumplir con el plazo que indica la ley;	52	69
2	NO: no hubo respuestas	0	
3	Otras respuestas: Se establecería un plazo prudente y se tuviera que gestionar para su validez; se debe cumplir a cabalidad con los plazos establecidos en ley; Se pone en práctica el principio de celeridad; habría rapidez y celeridad en el proceso,	23	31
	Totales	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

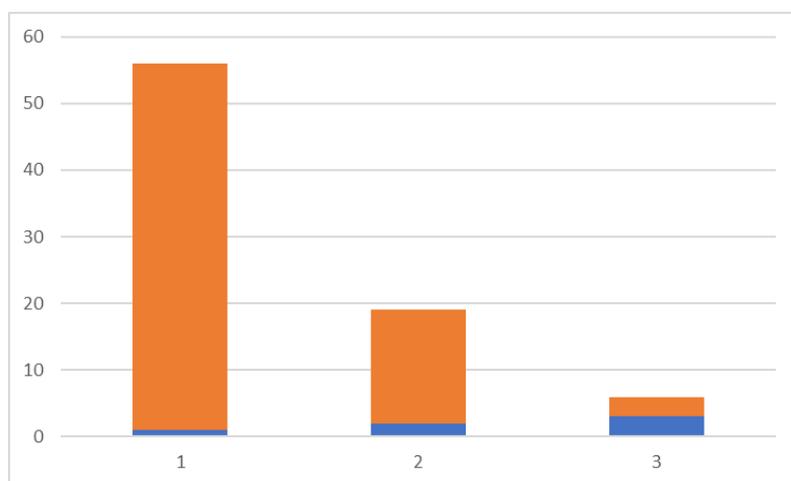
La mayoría de los profesionales del Derecho cometidos a la encuesta que se presenta, y que en su debido tiempo resolvieron, se pudo determinar que los mismo, coincidieron con cincuenta y dos frecuencias, y llegaron a un cincuenta y dos por ciento, lo que constituye una gran mayoría en los criterios vertidos en las boletas respectivas, y quienes expresaron que fijado un plazo para resolver la justicia o injusticia de la huelga, la ley determinaría la etapa procesal sin demorar en el tiempo los intereses de los trabajadores, a quienes les interesa de forma inmediata, saber sobre la justicia o bien la injusticia del movimiento de la huelga, ya que de ello se desprende el pago de salarios, o en su caso la improcedencia del mencionado pago, a la clase trabajadora le interesa en sobremanera, que se sepa cuanto antes, si van a recibir su pago de los días en que se apoyó el movimiento de la huelga, o si por el contrario no habrá forma de recuperar los días de salarios en que estuvieron holgando. Es necesario incluir en la reforma de la ley en este punto exacto.

Pregunta número diez:

10.-) ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

No.	Respuestas	Encuestados	Porcentajes
1	No habría ninguna desventaja. No hay desventajas en este caso.	55	73
2	Puede transcurrir el tiempo y ocurre la prescripción, al no ejercer el derecho. Prescripción del Derecho	17	23
3	Se debe resolver inmediatamente y evitar daños a la economía nacional. Únicamente se perdería el derecho de solicitar dicha declaratoria.	3	4
	Totales.	75	100

Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.



Fuente: Encuesta realizada a los Abogados y Notarios de Totonicapán.

Interpretación:

Al ser cuestionados los profesionales del Derecho sometidos a la encuesta, dentro de las respuestas que brindaron en este caso, se encuentran las frecuencias más altas, alcanzando un porcentaje del setenta y tres por ciento, y quienes expresan que no habría ninguna desventaja, ya que, a quién se beneficia siempre es la clase trabajadora de Guatemala, en ello descansa el principio de ser un derecho hondamente democrático, dirigido a regular y proteger los derechos

de la clase trabajadora ya que, que realmente constituye un Derecho hondamente democrático, destinado por la justicia social que conlleva a las mayorías, pues los trabajadores constituyen esa mayoría de personas afectados por el Derecho laboral. Otro aspecto que es necesario mencionar, es que según el criterio de los sometidos a la encuesta, es que se debe fijar un plazo legal para resolver la justicia o injusticia de la huelga, pues se les puede hacer saber que por prescripción no pueden más activar el proceso, y en tercer y último lugar, se tiene el criterio expresa, que las huelgas perjudican a la población, la a la economía nacional se le pueden causar daños, con lo cual se pierde el derecho de solicitar la declaratoria de la huelga.

Entrevistas.

Tabulación e interpretación del estudio estadístico de campo, mediante entrevista a los distintos funcionarios públicos, que se desempeñan en diferentes Instituciones Públicas, relacionadas con el tema de la presente investigación y se realiza de la siguiente forma:

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Estudiante: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones: A continuación, se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de carácter Económico Social dentro del procedimiento de Conciliación”. Las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

UNO

Pregunta número uno.

1.-) EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo
SI: NO:

Pregunta número dos.

2.-) La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo.

SI: NO:

Pregunta número tres

3.-) La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

SI: NO

Pregunta número cuatro

4.-) La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación.

SI: NO:

Pregunta número cinco

5.-) Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:

Huelga Legal: Huelga Ilegal: Huelga Justa: Huelga Injusta:

Pregunta número seis.

6.-) ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación?

Ver Artículos 239 y 241 C.T.

Pregunta número siete.

7.-) ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Si la huelga se declara ilegal se declara injusta, los trabajadores no tendrán derecho a salario los que holgaron por incumplimiento de los contratos individuales, por incumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo, por la negativa injustificada de la huelga.

Pregunta número Ocho

8.-) ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Si

Pregunta número nueve.

9.-) ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

La seguridad Jurídica .

Pregunta número diez.

10.-) ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Existe incertidumbre, falta de Seguridad Jurídica.

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Estudiante: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones: A continuación, se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de carácter Económico Social dentro del procedimiento de Conciliación”. Las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

DOS

Nombre del entrevistado: Roberto Rodas Castillo. Institución a la que pertenece: Secretario, Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Familia.

1.-) EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo. SI: NO:

2.-) La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo. SI: NO:

3.-) La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. SI: NO

3.-) La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación. SI: NO:

5.-) Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:

Huelga Legal: Huelga Ilegal: Huelga Justa: Huelga Injusta:

6.-) ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación? Ver Artículos 239 y 241 C.T.

7.-) ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Una vez declarada la huelga legal, se debe de pronunciar sobre la situación de y por el tiempo laboral, a efecto de no afectar intereses particulares de ambas partes.

8.-) ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

La virtud que en cualquier momento una vez declarada la Huelga legal, se puede solicitar la legalidad o ilegalidad de la huelga, debe mencionarse que no es un plazo indefinido ya que en la mayoría de casos la parte patronal solicita la declaración de la huelga injusta, por lo cual si no existe un plazo perentorio, este es necesario de forma inmediata por la parte afectada.

9.-) ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Desde mi punto de vista, ninguna ventaja y que se impone un término de tiempo, limitando la naturaleza colectiva.

10.-) ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Que se impone un límite de tiempo, lo cual afecta la libertad de acción y el principio de autonomía de la voluntad colectiva de las partes, ya que sin el plazo, a lo mejor las partes por si mismas se presentan para llegar a un acuerdo, sin tener que acudir a un Arbitraje obligatorio.

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Estudiante: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez.

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones: A continuación se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de carácter Económico Social dentro del procedimiento de Conciliación”. Las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

TRES

Nombre del entrevistado: Cindy P. Rosa

Institución a la que pertenece: Delegada Inspección General de Trabajo

1. EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo
SI: NO:
2. La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo.
SI: NO:
3. La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. SI: NO
4. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación. SI: NO:
5. Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:
Huelga Legal: Huelga Ilegal: Huelga Justa: Huelga Injusta:

6. ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación? Que se hayan cumplido los procedimientos establecidos en la ley.

7. ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Que las condiciones o derechos que se declaren son procedentes según la legislación.

8. ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

El art. 396 establece, el juez tiene el plazo de 15 días para pronunciarse sobre el movimiento en cuanto a la justicia o injusticia del mismo.

9. ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Que las autoridades deben cumplir con resolver dentro de dicho plazo.

10. ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Que las partes deben presentar las pruebas ante el juez y el plazo puede operar en su contra en este sentido.

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Estudiante: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones: A continuación, se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de carácter Económico Social dentro del procedimiento de Conciliación”. Las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

CUATRO

Nombre del entrevistado: Franz Ernesto Cuá Ren

Institución a la que pertenece: Inspector, Inspección General de Trabajo.

1. EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo
SI: NO:
2. La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo.
SI: NO:
3. La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. SI: NO
4. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación. SI: NO:
5. Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:

Huelga Legal: Huelga Ilegal: Huelga Justa: Huelga Injusta:

6. ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación? Debe llenar los requisitos que establece la ley de lo contrario es ilegal.

7. ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Las peticiones de fondo deben de estar basadas en la ley para ser justas de lo contrario no serán pagados los salarios de ninguna forma.

8. ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

A mi criterio y conforme a las disposiciones legales no existe incertidumbre puesto que los plazos están contenidos en el artículo 395 y 396 del Código de Trabajo.

9. ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

- Que todo asunto colectivo de trabajo se tramite en los tiempos legales en pro de los trabajadores.

- Para que un asunto de esta naturaleza no quede sin resolverse en necesario los plazos.

10. ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

El estado indefinido de una resolución perjudicaría seriamente a las pretensiones de los trabajadores sea o no se justa.

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Estudiante: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones: A continuación, se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de carácter Económico Social dentro del procedimiento de Conciliación”. Las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

CINCO

Nombre del entrevistado: Carlos Eduardo Morales.

Institución a la que pertenece: Inspector, Inspección General de Trabajo.

1. EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo
SI: NO:
2. ¿La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo?
SI: NO:
3. La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. SI: NO
4. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación. SI: NO:

5. Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:

Huelga Legal: Huelga Ilegal: Huelga Justa: Huelga Injusta:

6. ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación? Si se declara legal- suspende los contratos de trabajo vigente en la empresa, por el tiempo que dure la huelga.

7. ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Efectos de la Huelga Justa: El tribunal condenara el pago de salarios en el tiempo que dure la huelga.

Efectos de la Huelga Injusta: El tribunal no concederá el pago de salarios y los que trabajaron no tendrían el doble.

8. ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Puede que no exista una norma como tal que regule.

9. ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Tiene certeza jurídica e impedir que los derechos laborales y el empleado se vea afectado.

10. ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Por el momento no veo desventajas.

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Estudiante: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones: A continuación, se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de carácter Económico Social dentro del procedimiento de Conciliación”. Las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

SEIS

Nombre del entrevistado: Higinio Us López.

Institución a la que pertenece: Secretario de actas. Sindicato: DIDEDUC

1. EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo
SI: NO:
2. La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo. SI: NO:
3. La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. SI: NO
4. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación. SI: NO:
5. Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:
Huelga Legal: Huelga Ilegal: Huelga Justa: Huelga Injusta:
6. ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación?

7. ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Afecta los procesos de conciliación de las partes, procede os procesos colectivos.

8. ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

El código de Trabajo establece los procedimientos de cómo se debe de resolver a favor de los trabajadores.

9. ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Actuar en el contexto Legal

10. ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Cuando se retardan los procesos que concede la ley que debe resolver.

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Estudiante: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez. GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones: A continuación, se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de carácter Económico Social dentro del procedimiento de Conciliación”. Las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

SIETE

Nombre del entrevistado: Elsy Álvarez Camey

Institución a la que pertenece: Secretaria de conflictos, Sindicato: DIDEDUC

1. EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo
SI: NO:
2. La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo. SI: NO:
3. La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.
SI: NO
4. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación. SI: NO:
5. Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:
Huelga Legal: Huelga Ilegal: Huelga Justa: Huelga Injusta:

6. ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación? Llegar acuerdos para solucionar el conflicto que existe entre los trabajadores.
7. ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?
Paralizar las actividades laborales y perjudica a terceras personas.
8. ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?
A mi punto de vista si existe incertidumbre.
9. ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?
Una de las ventajas es de existe una solución inmediata a la petición que los trabajadores exponen. Conforme al Código de Trabajo.
10. ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?
Que no se tenga una respuesta de inmediato, lo cual retarda el proceso.

Interpretación y resultado del estudio estadístico de campo, mediante entrevista a los distintos funcionarios públicos, que se desempeñan en diferentes Instituciones Públicas, relacionadas con el tema de la presente investigación y se realiza de la siguiente forma:

1.-) EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo SI:

SI NO:

No. de Boleta	Respuesta SI	Respuestas NO	Entrevistados
1	1	0	1
2	1	0	1
3	1	0	1
4	1	0	1
5	1	0	1
6	1	0	1
7	1	0	1
Totales	7	0	7

Interpretación:

De las respuestas obtenidas otorgadas por los funcionarios entrevistados, en forma total, respondieron afirmativamente, lo que confirma su conocimiento jurídico sobre la materia objeto de la investigación, y además se confirman el criterio, sobre el conocimiento de la materia que trata la investigación, con lo que se puede afirmar que se tiene un resultado satisfactorio para la investigación, con el criterio obtenido que es importante en los resultados finales a los que deben

de arribar cada uno delos criterios obtenidos.

2.-) La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo: SI: X NO: _____

No. de Boleta	Respuesta SI	Respuestas NO	Entrevistados
1	1	0	1
2	1	0	1
3	1	0	1
4	1	0	1
5	1	0	1
6	1	0	1
7	1	0	1
Totales	7	0	7

Interpretación:

Al obtener como resultado en este cuestionamiento, las respuestas en su totalidad y en forma afirmativa, se puede concluir efectivamente que los entrevistados tienen amplio pleno conocimiento en la materia y de los preceptos legales y con amplios conocimiento tanto jurídico legal, como doctrinario de las instituciones colectivas del Derecho de Trabajo, y especialmente en cuanto al Derecho Constitucional que les asiste a la clase trabajadora al Derecho de Huelga y que también posee regulado el Código de Trabajo, institución jurídica que se ha logrado a través de fuertes luchas sociales y laborales para conseguir los derechos que en un tiempo fueron estrictamente prohibidas por el Estado de Guatemala, y que ahora es un derecho pleno, positivo y vigente en la República de Guatemala.

3.-) La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. SI: NO

No. de Boleta	Respuesta SI	Respuestas NO	Entrevistados
1	1	0	1
2	1	0	1
3	1	0	1
4	1	0	1
5	1	0	1
6	1	0	1
7	1	0	1
Totales	7	0	7

Interpretación:

En este caso, es satisfactorio, para la investigación, en virtud de que se comprueba de que tienen estudios y experiencia en el ramo de la ciencia jurídica del ramo laboral, ya que es el concepto legal de la huelga que se consignó en la pregunta que nos ocupa, con lo cual denota conocimiento en los conceptos legales, así como los aspectos doctrinarios sobre el tema desarrolla. Pues constituye una herramienta o instrumento para la defensa de sus derechos, e intereses económicos y sociales, hasta políticos, pues ambas se entrelazan para buscar el desarrollo social y económico en forma global de los ciudadanos.

4.-) La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación. SI: X NO: _____

No. de Boleta	Respuesta SI	Respuestas NO	Entrevistados
1	1	0	1
2	1	0	1
3	1	0	1
4	1	0	1
5	1	0	1
6	1	0	1
7	1	0	1
Totales	7	0	7

Interpretación:

La ley Constitucional, es el fundamento o la base importante sobre la cual se desarrollan todas las demás leyes en Guatemala, y es en donde se regulan derechos de los ciudadanos, y hay especialmente secciones destinadas para materiales especiales, como el caso del Derecho del Trabajo, el cual en la Constitución se consignan los derechos mínimos, es decir que están los contenidos en concreto. Pero el resultado en este punto de la investigación también es importante, porque denota, que los entrevistados conocen la ley constitucional y especialmente Algunos derechos laborales. En este caso se debe hacer resaltar, que como todo procedimiento legal, se debe ajustar a los requisitos y formalidades que exige la ley de la materia, en este caso la huelga debe cumplir requisitos previos y formalidades que son jurídicamente necesarios y sin los cuales, no se pueden declarar, o ejercer para no caer en ilegalidades y en este caso perjudicar

los derechos de la clase trabajadora que debe siempre dirigirse a la protección de los intereses en conjunto.

5.-) Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:

Huelga Legal: Huelga Ilegal: Huelga Justa: Huelga Injusta:

No. de Boleta	Marcaron las 4 opciones	Respuestas NO	Entrevistados
1	1	0	1
2	1	0	1
3	1	0	1
4	1	0	1
5	1	0	1
6	1	0	1
7	1	0	1
Totales	7	0	7

Interpretación:

En este cuestionamiento, se presentaron las clases de huelga que regula el Código de Trabajo, y la respuesta correcta, se obtuvo por unanimidad en forma acertada y correcta, pues son las cuatro clases de huelgas que pueden resultar de la aplicación de la ley laboral contenido en el Código de Trabajo especialmente en estos casos. En el Código de Trabajo es muy clara la clasificación de las clases de huelga, y así se tiene que la huelga legal, es la que ha cumplido y llena los requisitos, formalidades y procedimiento, la huelga ilegal, la que no se ajustó a las exigencias de la ley, su resultado es nefasto para los intereses de los trabajadores, y que proviene por desconocimiento o error en ajustarse a la ley de la materia. La huelga es justa cuando las exigencias y peticiones que hacen los trabajadores al empleador son a todas luces procedentes, y porque además el empleador está en las disposiciones materiales y posibilidades económicas de poder cumplir las exigencias de sus trabajadores, y es huelga injusta, es aquella que no se pueden cumplir, porque materialmente es imposible, o porque las posibilidades económicas no lo permiten en ese momento de la exigencia causas y motivos que deben ser demostrada ante los órganos judiciales competentes de la materia .

6.-) ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación?

No. de Boleta	Respuesta	En Blanco	Entrevistados
1	Ver Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo	0	1
2	Ver Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo	0	1
3	Que se hayan cumplidos los procedimientos establecidos en la ley.	0	1
4	Debe llenar los requisitos que establece la ley de lo contrario es ilegal.	0	1
5	Si se declara legal, se suspenden los contratos de trabajos vigentes en la empresa. Por el tiempo que dure la huelga.	0	1
6	En Blanco	1	1
7	Llegar a acuerdos para solucionar el conflicto que existe entre los trabajadores	0	1
Totales		1	6

Interpretación:

Es satisfactorio el resultado en este cuestionamiento, pues efectivamente los entrevistados, coincidieron en su respuesta, si bien es cierto hubo una respuesta en blanco, la misma no incide en el resultado total de las entrevistas, pues la única dejada de resolver. En ese sentido se tiene claro, que agotar el procedimiento de la conciliación es un presupuesto sin el cual, no puede pasar a la siguiente etapa o fase procesal, y lo que se persigue es Que se hayan cumplidos los procedimientos establecidos en la ley, los requisitos que exigen los artículos 230 y 241, tal como lo expresaron los funcionarios entrevistados. Si se declara legal, se suspenden los

contratos de trabajos vigentes en la empresa. Por el tiempo que dure la huelga y además procede el pago del salario.

7.-) ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

No. de Boleta	Respuestas	En Blanco	Entrevistados
1	Si la huelga se declara ilegal se declara injusta, los trabajadores no tendrán derecho a salario, los que holgaron por incumplimiento de los contratos individuales. Por incumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo, por la negativa injustificada de la huelga.	0	1
2	Una vez declarada la huelga legal se debe pronunciar por la situación, y por el tiempo laboral, a efecto de no afectar intereses particulares de ambas partes.	0	1
3	Que las condiciones o derechos que se declaren son procedentes según la legislación.	0	1
4	Las peticiones de fondo deben de estar basadas en la ley para ser justas de lo contrario no serán pagados los salarios de ninguna forma.	0	1
5	Efectos de la huelga justa El tribunal condena al pago de salarios en el tiempo que dure la huelga. Efectos de la huelga injusta, el tribunal no concederá el pago de salarios y lo que trabajaren no tendrán salario doble.	0	1
6	Afecta los procesos de conciliación de las partes, y que procede de los procesos colectivos.	0	1
7	Paralizan las actividades labores y perjudica a terceras personas.	0	1
Totales		0	7

Interpretación:

Los entrevistados coinciden en lo que para el efecto preceptúa el Código de Trabajo, en primer lugar se debe establecer la legalidad de la huelga, en este caso, se deben cumplir todos los requerimientos y formalidades que exige la ley, de allí su nombre huelga legal, todo el procedimiento debe estar fundamentado en la ley. Luego Si no se cumplen con las exigencias y formalidades del procedimiento legal, se tiene como resultado fatal, que la huelga es ilegal, por no cumplir con los requisitos y procedimiento que indica el código de Trabajo, de allí su denominación huelga ilegal.

De lo anterior se debe proseguir con determinación de las exigencias y requerimientos de los trabajadores, y se debe probar legalmente ante el órgano jurisdiccional, si en realidad los requerimientos o exigencias de los trabajadores se pueden cumplir de parte de la parte empleadora, si eso es posible, y legalmente se demuestra que se puede cumplir, entonces la huelga tienen carácter de JUSTA, y caso contrario si la parte empleadora y la empresa, negocio, o fábrica no lo pueden cumplir, demostrada la situación ante el Juez, entonces es una huelga INJUSTA.

Y lo que agregan los entrevistados es cierto, si es justa la huelga procede el pago de salario de los que estuvieron en huelga, y si es injusta, no procede el mencionado pago por los días que hubieren holgado.

8.-) ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

No. de Boleta	Respuesta SI	En blanco	Entrevistados
1	Si	0	1
2	La virtud, que en cualquier momento una vez declarada la huelga legal, se puede solicitar la legalidad o ilegalidad de la huelga, debe mencionarse de que no es un plazo indefinido ya que en la mayoría de casos, la parte patronal solicita la declaración de huelga injusta, por lo cual si no existe un plazo perentorio, este es necesario de forma inmediata por la parte afectada.	0	1
3	El Art. 396 establece: El juez tiene el plazo de 15 días para pronunciarse sobre el movimiento en cuanto a la justicia o injusticia de este.	0	1
4	A mi criterio y conforme a las disposiciones legales no existe incertidumbre puesto que los plazos están contenidos en el artículo 395 y 396 del Código de Trabajo.	0	1
5	Puede ser que no exista una norma como tal que lo regule.	0	1
6	El Código de Trabajo establece los procedimientos de cómo se debe de resolver a favor de los trabajadores.	0	1
7	A mi criterio, sí existe incertidumbre.	0	1
Totales		0	7

Interpretación:

En el presente cuestionamiento por mayoría de los entrevistados, los funcionarios se inclinan por la existencia de incertidumbre en aplicación de la norma para resolver sobre la procedencia la declaratoria de la justicia o injusticia del movimiento de la huelga que ha llenado los requisitos y formalidades de ley sobre la procedencia de un movimiento de huelga, que siempre y a todas luces va a favor de la clase trabajadora, que al final, es lo que se persigue por medio del presente estudio, en una de las instituciones más importantes en la lucha de los trabajadores que tienen a su disposición la herramienta jurídica denominada Huelga de los Trabajadores, ya que por medio de ella, se han logrado muchos avances en la aplicación de las leyes de trabajo, y especialmente como lo indica el código de trabajo, por medio de la contratación individual o colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, pero bien sabemos que, si no se llega a buenos resultados en la vía directa o conciliatoria, se tienen valiosas herramientas para llegar a los acuerdos que lleven a consensos negociados a través del movimiento de la huelga.

9.-) ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

No. de Boleta	Respuesta	En blanco	Entrevistados
1	La ventaja es la Seguridad Jurídica	0	1
2	Desde mi punto de vista, ninguna ventaja y que se imponga un término de tiempo, llega a limitar la naturaleza colectiva.	0	1
3	Que las autoridades deben cumplir deben de resolver dentro de dicho plazo	0	1
4	Que todo asunto colectivo de trabajo, se tramite en los tiempos legales en pro de los trabajadores.	0	1
5	Tiene certeza jurídica e impedir que los derechos laborales y el empleado se vea afectado	0	1
6	Actuar en el contexto legal.	0	1
7	Una de las ventajas es si existe una solución inmediata a la petición que los trabajadores exponen conforme al Código de Trabajo.	0	1
Totales	7	0	7

Interpretación:

Se puede apreciar de las respuestas obtenidas de los honorables funcionarios públicos, que efectivamente, se inclinan en que se debe dar a las partes seguridad jurídica, se agrega también el criterio de que con un plazo debidamente establecido, se estaría legislando a favor de los intereses de los trabajadores, pero también desde otro punto de vista, se expresa que fijando el plazo, se pierde la naturaleza de la negociación entre las partes que es propia de los procesos colectivos y en especial del Derecho de Trabajo en forma Colectiva.

10.-) ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

No. de Boleta	Respuesta	En Blanco	Entrevistados
1	Existe incertidumbre. Falta seguridad jurídica	0	1
2	Que se imponga un límite de tiempo, lo cual afecta la libertad de acción y el principio de autonomía de la voluntad colectiva ya que, sin el plazo, a lo mejor las partes por sí mismas se presentan para llegar a un acuerdo, sin tener que acudir a un arbitraje obligatorio.	0	1
3	Que las partes deben presentar las pruebas ante el juez y el plazo puede operar en su contra en este sentido	0	1
4	El estado indefinido de una resolución perjudicaría seriamente a las pretensiones de los trabajadores sea o no justa la huelga.	0	1
5	Por el momento no veo desventajas.	0	1
6	Cuando se retardan los procesos que concede la ley que debe resolver.	0	1
7	Que se tenga una respuesta de inmediato, sin plazo se retrasa el proceso.	0	1
Totales	7	0	7

Interpretación:

Los entrevistados, afirman en su mayoría, que efectivamente la falta de un plazo, perjudica a la certeza jurídica que el Estado de Guatemala debe brindar en toda clase de procesos, y en especial este proceso colectivo de orden Laboral, se tiene como argumento también que sin tener un plazo fijando un tiempo determinado, la resolución quedaría con un tiempo indefinido perjudica los intereses de los trabajadores, sin importar que la huelga sea justa o injusta, lo que se debe procurar es que se fije un plazo para que el proceso no se retrase y se pierda tiempo en perjuicio de los trabajadores, en el estado en que se encuentra la legislación, hay criterio en que no habiendo plazo, es muy probable que las partes puedan llegar a un acuerdo por la vía de la conciliación, el resultado como se puede apreciar, es positivo y aporta argumentos a la investigación para poder poner en evidencia la falta de un plazo legal y poder resolver la situación jurídica del proceso colectivo.

Análisis y discusión de la Encuesta y Entrevista de la Investigación.

El análisis en conjunto de la Encuesta y Entrevista en forma conjunta, las cuales son provenientes del resultado practicado en cuanto a la encuesta a los Señores Abogados y Notarios en ejercicio de la profesión de la Ciudad de Totonicapán. Y lo segundo, es decir, la entrevista a los funcionarios públicos que por alguna razón tienen íntima relación con todo lo relacionados al derecho de trabajo, como lo es el Juez, Inspectores de Trabajo, y especialmente los integrantes de uno de los sindicatos más fuertes en la Ciudad de Totonicapán como lo es, el que pertenece al Ministerio de Educación en toda Guatemala. La Ciudad de Totonicapán, se ha identificado a través de los años por interés de mantener la unidad de su población mediante su organización social, única en Guatemala y asimismo buscar el mejoramiento y bienestar social, económico y político de sus habitantes en general, y el caso de la búsqueda del mejoramiento de las condiciones justas de la población no es la excepción, se ha mantenido la lucha por lograr mejores condiciones de trabajo, salarios, jornadas, prestaciones y dignificación del trabajador en condiciones dignas de la persona y todo aquello que enaltece los valores de la persona en general.

Al llevar a cabo la encuesta objeto de esta análisis, se debe mencionar, y agradecer al gremio de Abogados y Notarios de la Ciudad de Totonicapán, en cuanto a su disponibilidad y colaboración, dando el apoyo correspondiente a la investigadora, ya que en el transcurso de lograr la cantidad determinada en la muestra por el profesional metodólogo asignado, no hubo resistencia o indiferencia que pudiera marcar un obstáculo o limitante al llevar el desarrollo de la mencionada encuesta, la misma fue resulta sin ningún inconveniente.

Ahora bien, para lograr las entrevistas, en algunos casos el obstáculo e inconveniente fue el factor tiempo, por razones de trabajo, o lugar de desempeño y diligencias a cumplir, se retrasó

algún tiempo que se considera normal, pero por cuestiones de trabajo realmente fue una limitante en la ejecución y espera del tiempo necesario e idóneo para llevar a cabo las entrevistas, por aspectos de bioseguridad, y salvaguardar la salud del Señor Juez de Primera Instancia, fue muy complicado, casi cuatro semanas para lograr el resultado de una entrevista, fue la última en producirse pero es la primera de las boletas que se analizó en el presente estudio.

Los resultados en conjunto de la encuesta y de las entrevistas, puede concluirse que fueron en positivas y rindieron el fruto esperado en la presente investigación, las respuestas en cada uno de los cuestionamientos, fueron determinantes y brindaron ciertos y determinados elementos para poder llevar la presente investigación a excelentes resultados, que serán expuestas en las conclusiones mismas que llevaran a dar las recomendaciones en forma debida y ordenada.

Se agrega, que el estudio y análisis de los resultados recaen y se dirigen al ejercicio de los derechos laborales en la Ciudad de Totonicapán, dando como brillante resultado, que los profesionales en conjunto, integrantes de la Inspección de Trabajo con sede en la Ciudad de Totonicapán y dirigentes sindicales, dejan amplio conocimiento del tema, por ser sujetos íntimamente ligados a la solución de los conflictos laborales que en cada uno de ellos, participan como sujetos activos y compartiendo las responsabilidades que la misma ley les pone en sus manos para poder orientar a las personas que lo necesitan, así mismo desde el punto de vista jurisdiccional, se obtuvo magnífica opinión, dando los conceptos, palabras idóneas, ajustadas a la experiencia y conocimiento técnico jurídico en la materia que se someta a la presente investigación. Por lo que para concluir, se deja constancia del agradecimiento a los sujetos involucrados en este estudio estadístico, pues se ha logrado los objetivos tanto general como los

específicos, y es satisfactorio que la institución jurídica propuesta a resolver, han dado resultado y fruto muy positivo.

Aporte de la Investigación:

El estudio realizado en la presente investigación es importante y significa un aporte valioso para los trabajadores del Departamento de Totonicapán, pero lo es también, para toda la clase trabajadora de la República de Guatemala. Se ha realizado un estudio técnico jurídico y que se respalda formalmente con la encuesta realizada a los señores Abogados y Notarios en ejercicio de la profesión de la Ciudad de Totonicapán, pero en otro punto también importante, se realizó una entrevista que tomó en cuenta a funcionarios públicos como al Juez de Primera Instancia de Familia y de Trabajo y Previsión Social, de la Ciudad de Totonicapán, Inspectores de Trabajo miembros activos de la Inspección General de Trabajo con sede en la Ciudad de Totonicapán, pertenecientes al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y también se tuvo el privilegio y oportunidad de entrevistar a los Trabajadores del Ministerio de Educación de la Ciudad de Totonicapán, pertenecientes al Sindicato del Ministerio de Educación de la República de Guatemala, estudio estadístico que dio resultados verdaderamente significativos para el Estudio, pero especialmente para quienes va dirigido el punto tratado en la presente investigación, siendo lo positivo que la propuesta está dirigida a establecer que, si en el Código de Trabajo vigente en Guatemala, se merece la atención de que se proponga una reforma para fijar el tiempo entre el cual pueda declararse la justicia o la injusticia de la huelga, habiendo cumplidos los requisitos y formalidades que la ley exige, Para que en un tiempo rápido se pueda establecer otros puntos importantes según lo que reza el Código de Trabajo, como saber si al declararse la justicia o injusticia de la huelga para así determinar la obligación del pago de los salarios y seguir apoyando el movimiento de huelga en un centro o lugar de Trabajo.

De los estudios teóricos y doctrinarios, y de los criterios aportados por los entrevistados y encuestados, se obtuvieron las respuestas en sentido positivo para proceder y proponer una

reforma a la ley, para establecer precisamente el plazo para declarar esa huelga justa o injusta, y que a partir de dicho momento, se pueda tomar una posición más firme sin lugar a dudas, por las conquistas laborales que se reclaman, y que el movimiento de huelga se mantenga firme pues si es una huelga justa, habrá oportunidad de proseguir la misma, con el beneficio del pago de los salarios que se dejen de percibir, durante los días que hayan estado en el movimiento de huelga, caso contrario, pues la huelga podría tomar un rumbo diferente, ante el riesgo de no obtener el pago de los salarios que hayan estado en apoyo a la huelga. De tal manera que los resultados son positivos y buenos para el derecho laboral colectivo, y especialmente en la institución que declare la justicia o injusticia de la huelga. Ante la transformación del Derecho Laboral, que ha tenido posteriormente a los acuerdos de Paz firme y duradera que acabó con el enfrentamiento armado, hay por supuesto, más libertad, de expresión, libertad de asociación, libertad que se concreta en la libre emisión del pensamiento, y que por todos los medios sigue en la lucha por alcanzar mejores condiciones y una vida realmente digna para toda la clase trabajadora de Guatemala.-

Conclusiones

De análisis teórico doctrinal y legal, así como la opinión recabada por medio de la encuesta y entrevista a funcionarios públicos misma que aportó excelentes resultados en la presente investigación se llegó a las conclusiones siguientes:

1.-) Se concluye que es necesario e importante regular un plazo legal para declarar la justicia o bien la injusticia del movimiento de huelga, en el conflicto de carácter económico social, dentro del procedimiento de conciliación, ya que el mismo acabaría con la incertidumbre y de alargar la huelga sin resolución que respalde los daños que se podrían provocar. Como lo es exigir el pago de salarios por los días que dure la huelga. O correr el riesgo de perder dichos salarios.

2.-) Se concluye que los procedimientos judiciales y extrajudiciales son el Arreglo Directo, la y la Conciliación ambos regulados en los artículos 374 y 377 del Código de Trabajo, así también el otorgamiento de documentos autenticados o legalizados por Notario Público en ejercicio de la profesión en Guatemala, y el otorgamiento del Contrato de Transacción, para dejar constancia de todos los requerimientos, y en donde conste la obligación de cumplir tal y como se establece en dicho contrato.

3.-) Se concluye que debe de Establecerse como tal la posibilidad del trámite para la declaratoria de legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga dentro de un conflicto de carácter económico social desarrollado dentro del procedimiento de conciliación.

4.-) Se concluye que los motivos que se han tenido para proceder a un movimiento de huelga, son muy variados, desde simple exigencias materiales, (que se reforme la iluminación en el lugar de trabajo, que se hagan los trabajos de ventilación y otros, ponga uno más lavamanos en los lugares de trabajo, más servicios sanitarios, que se instalen cámaras en el lugar de trabajo),

pero en otros casos se relaciona al aumento del Salario mínimo, y otras obligaciones más complejas.

5.-) Se concluye que las ventajas de la declaratoria de la justicia o injusticia de un movimiento de huelga es determinar si los requerimientos hechos al empleador se pueden cumplir, tanto en el aspecto material, como económico, si la huelga no se declara justa o injusta, es un lapso de tiempo, de incertidumbre, sin saber qué rumbo deberá tomará el movimiento de huelga, y debe ser lo más pronto, caso contrario en de resultado incierto. Es para conocer la procedencia de los salarios de los trabajadores durante el tiempo que dure la huelga, o caso contrario, saber en definitiva que no habrá pago de salarios durante el tiempo que dure la huelga.

Recomendaciones

Luego de llegar a identificar las conclusiones generales, se proponen las siguientes recomendaciones:

1.-) Se recomienda que en los procesos colectivos de carácter económico social, se proceda a declarar la justicia o injusticia de la huelga y en el procedimiento de la conciliación, se proceda a regular el plazo que debe ser de por lo menos diez días, para que no surja la posibilidad y alargar dicho lapso de tiempo y que se corra el riesgo de perderse los salarios de los días que haya durado la huelga.

2.-) Se recomienda que tanto en el lapso de poder llevar el conflicto de carácter económico social, en el caso del Arreglo Directo o el procedimiento de conciliación se pueda resolver mediante acuerdos autorizados y certificados por la Inspección de Trabajo, o en su caso mediante actas notariales autorizadas por Notario, de tal forma que se evite llegar a la huelga y evitar pérdida de tiempo y correr el riesgo de que más adelante la huelga se declare injusta y se pierdan los salarios que pueda durar la huelga.

3.-) Se recomienda, que en el período de conciliación a que son llamadas las partes en el conflicto de carácter económico social, se pueda resolver en definitiva de la mejor manera de una vez, sobre la justicia o injusticia de la huelga, para que sin pérdida de tiempo los trabajadores puedan asumir su responsabilidad de tomar las decisiones que mejor procedan, si es justa, reforzar la huelga, y si es injusta, volver inmediatamente al trabajo, para no correr el riesgo de perder el pago de los días que dure la huelga.

4.-) Se recomienda que tanto en el lapso de poder llevar el conflicto de carácter económico social, en el caso del Arreglo Directo o el procedimiento de conciliación se pueda resolver mediante acuerdos autorizados y certificados por la Inspección de Trabajo, o en su caso

mediante actas notariales autorizadas por Notario, de tal forma que se evite llegar a la huelga y evitar pérdida de tiempo y correr el riesgo de que más adelante la huelga se declare injusta y se pierdan los salarios que pueda durar la huelga.

5.-) Se recomienda que con forme a la investigación que se realizó y basado en las conclusiones se debe establecer como tal el trámite de declaratoria legal o ilegal del movimiento de huelga en el conflicto de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación, para que no exista esa incertidumbre tanto entre el trabajador como el de patrono, para que se pueda resolver de la mejor manera, ya sea justa o injusta la huelga.

Referencias Bibliográficas

1. Aguirre Godoy, Mario. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Guatemala. Editorial Académica Centroamericana. 1982.
2. Alvarado Camero, H. J. (2012), Estudio Jurídico de la Inamovilidad Laboral, de la Huelga y de la Protección del Salario de conformidad con el Derecho de Trabajo en Guatemala, USAC, Guatemala.
3. Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. Derecho Procesal del Trabajo. Guatemala, Vile. 2006.
4. Alonso Olea, Manuel. El concepto de convenio colectivo.: Ed. Sopena, España, 1986.
5. Cabanellas De Las Cuevas, Guillermo, Diccionario de derecho usual, Tomo III, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1989
6. Cabrera Rodas, M. R. (2006), Análisis de los Alcances de la Doctrina Legal Sentada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la no aplicación del Artículo 4 literal c.1., de la Ley de la Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, USAC. Guatemala.
7. Carnelutti, Francesco. Estudios de derecho procesal. Ed. Praxis. México, 2000
8. Casaggne, Juan Carlos. La huelga en los servicios públicos esenciales. Ed. Civitas, España 1993.
9. Chicas Hernández, Raúl Antonio. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Orión, 4ª. Edición Marzo, Guatemala, 2003.
10. Cosculluela Montaner, Luis. Manual de derecho administrativo. Ed. Civitas, España, 1997.
11. De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A., 7ª. Edición actualizada. México, 1987.
12. De Buen, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

13. Fernández Molina, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Guatemala. Editorial Oscar de León Palacios. 2006.
14. Franco López, César Landelino. Manual de Derecho Procesal de Trabajo. Guatemala, Fénix 2004.
15. Figueroa Ortiz, Edgar. La huelga y los servicios esenciales. Estudios del derecho al trabajo, Libro Homenaje a Román Duque Sánchez. TSJ. Colección Libros Homenaje, 9ª. ed., Caracas, Venezuela, (s.e.), 2003.
16. Fran Jorge. El sindicalismo en el mundo. Ed. Oikos, S.A. España. 1998.
17. García Maynez, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. Ed. Porrúa, México. 1982.
18. García de Enterría, Eduardo y Fernández, Tomás Ramón. Curso de derecho administrativo. 10ª Editorial Oikos, S.A. España: (s.e.), 2000
19. Gordillo, Agustín. Tratado de derecho administrativo. Ediciones Macchi, España. 2001
20. Lares Martínez, Eloy. Manual de derecho administrativo. 9ª ed., Ed. UCV., Venezuela, 1992.
21. López Larrave, Mario. La jurisdicción privativa de trabajo. Ed. Universitaria, Guatemala.1988.
22. Maquiz, L. A. (2013) Análisis de la Situación actual de los procedimientos para establecer la legalidad de las manifestaciones del Magisterio Nacional en Guatemala y sus repercusiones de la Huelga de Hecho, USAC, Guatemala.
23. Mariucci, Luigi. La ley sobre la huelga en los servicios públicos esenciales: Problemas cerrados y abiertos, en Debate Laboral N° 8-9, San José de Costa Rica: (s.e.), (s.f.).

24. Marroquín Vela, H. A. (2012) La figura del Arbitraje obligatorio y sus repercusiones en el caso de los Trabajadores del Estado y privados en el principios y el principio de Igualdad, USAC. Guatemala.
25. Martínez Marín, Antonio. Régimen jurídico de los funcionarios. Ed. Tecnos, España. 1999.
26. Ossorio Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1981
27. Puig Peña, Federico. Compendio de derecho civil español. Ed: Pirámide, S.A. España. 1986
28. Ramírez Gronda, Juan. Diccionario jurídico. Ed. Caridad Argentina.1983.
29. Rivera Córdova, Rodrigo Estuardo. El convenio colectivo como ley profesional. Ed. Tiempo. Guatemala, 2001.
30. Walker Linares, Francisco. Nociones elementales de derecho de trabajo. (Ed. Nacimiento, México. 1988.

Anexos

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Guía de ENCUESTA.

Instrucciones: A continuación, se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del plazo legal para declarar la justicia o injusticia de la huelga en un conflicto colectivo de carácter económico social dentro del procedimiento de conciliación” y las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto. Por ser una encuesta, no es necesario que se identifique. Estudiante Responsable: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez

CUESTIONAMIENTOS:

1.-) EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo

SI: _____ NO: _____

2.-)La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo.

SI: _____ NO: _____

3.-) La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

SI: _____ NO _____

4.-) La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación.

SI: _____ NO: _____

5.-) Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son:

Huelga Legal: _____ Huelga Ilegal: _____ Huelga Justa: _____ Huelga Injusta: _____

6.-) ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación?

7.-) ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

8.-) ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

9.-) ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

10.-) ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Universidad Mesoamericana. Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Estudiante: Jocelyne Karlita Saquic Álvarez GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones: A continuación, se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “La regulación del Plazo Legal para declarar la Justicia o Injusticia de la Huelga en un Conflicto Colectivo de carácter Económico Social dentro del procedimiento de Conciliación”. Las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

Nombre del entrevistado: _____ Institución a la que pertenece:

-
1. EL Derecho Colectivo de Trabajo es: Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo
SI: _____ NO: _____

 2. La huelga de los trabajadores en una empresa, institución pública o bien en una fábrica, una institución jurídica propia del Derecho Colectivo del Trabajo.
SI: _____ NO: _____

 3. La huelga es: La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajador previo al cumplimiento de los requisitos que establece la ley, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.
SI: _____ NO: _____

 4. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a la huelga y al paro, de la siguiente manera: Ejercidos de conformidad con la ley después de agotados todos los procedimientos de conciliación.
SI: _____ NO: _____

5. Las clases de huelga que regula el Código de Trabajo en Guatemala son: Huelga Legal:_____ Huelga Ilegal: _____ Huelga Justa: _____ Huelga Injusta: _____

6. ¿Qué objetivo tiene la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, previo agotamiento del procedimiento de conciliación?

7. ¿Cuáles son los efectos de la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

8. ¿Existe incertidumbre por la falta de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

9. ¿Cuál son las ventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

10. ¿Cuál son las desventajas de un plazo legal para solicitar la declaratoria de justicia o injusticia del movimiento de huelga?

Cronograma

UNIDADES	ACTIVIDADES	SEMANAS
Diagnostico	La selección del tema o diagnóstico, es la etapa inicial que nos ayuda a determinar el tema que se pretende investigar, previa aprobación de la comisión de tesis.	1 a 5
Planificación	Determinar con exactitud el procedimiento a seguir para desplegar la investigación del tema, tomando en cuenta que la misma está constituida por la investigación de campo, investigación teórica y el tiempo que la misma requerirá.	2 a 7
Trabajo de diseño De Investigación.	En forma conjunta con el Metodólogo asignado, se elaboro el diseño de investigación a utilizar, el cual comprende la formulación del planteamiento del problema, el desarrollo de cada una de la variables, los objetivos tanto específicos como generales, los	5 a 15

	alcances de la misma y la unidad de análisis a utilizar.	
Recopilación de la información.	Es el procedimiento por el cual, la información legal y la información doctrinaria se recopilan para el desarrollo de la investigación por medio de la cual se permite la elaboración del marco teórico y sustentar objetivamente la investigación del tema que nos ocupa.	8 a 15
Actividades de Investigación.	Realización de encuestas, mismas que ayudaran a sustentar la problemática que existe del tema objeto de investigación.	10 a 20

Presupuesto de Tesis

1	Uso de computadora	Q. 300.00
2	Uso de internet	Q. 400.00
3	Impresiones	Q. 300.00
4	Fotocopias	Q. 200.00
5	Tintas	Q. 100.00
6	Transporte (el Estudiante reside en San Juan Ostuncalco, Quetzaltenango)	Q. 500.00
7	Pago de Examen de final de la Tesis	Q.1,700.00
8	Pago de Asesorías en Metodología y Asesoría Técnica	Q.1,600.00
9	Pago de Empastados y las impresiones finales	Q. 300.00
10	Total, gastos proyectados de la investigación	Q.5,400.00