

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**LA INOPERANCIA DE LOS TRIBUNALES
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

CESAR LEONEL MONTERROSO VALENCIA

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

30.11
4

**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

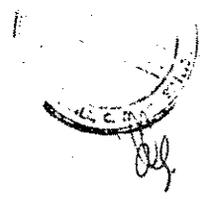
- | | |
|------------|---|
| DECANO | Lic. Juan Francisco Flores Juárez |
| LOCAL I | Lic. Luis César López Permouth |
| LOCAL II | Lic. José Francisco De Mata Vela |
| LOCAL III | Lic. Roosevelt Guevara Padilla |
| LOCAL IV | Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez |
| LOCAL V | Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores |
| SECRETARIO | Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt |

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

- | | |
|----------------|------------------------------------|
| DECANO | Lic. Rubén Alberto Contreras Ortiz |
| (en funciones) | Lic. Rafael Godínez Bolaños |
| EXAMINADOR | Lic. Ronald Colindres Roca |
| EXAMINADOR | Lic. José Luis Méndez Estrada |
| EXAMINADOR | Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi |
| SECRETARIO | |

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. Luis Roberto Romero Rivera
Abogado y Notario
1/a Avenida 20-36 Zona 1 - Tel. 519165
Edificio Gándara, 6er Nivel Of. 3
Guatemala, C. A.



150-95

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
18 ABR. 1995
RECIBIDO
Boras _____
OFICIAL _____

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Dr. Juan Francisco Flores Juárez
Despacho.

Señor Decano:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de la evidencia de fecha veintisiete de Febrero del año en curso, respetuosamente dirijo a usted con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrollé como ASESOR del Bachiller CESAR LEONEL MONTERROSO VALCNCIA en su trabajo de tesis cuyo título final quedó con la denominación de "LA OPERANCIA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJAJ ORGANIZADOS EN GUATEMALA PERMANENTE".

Al bachiller MONTERROSO VALCNCIA, se le sugirió cambiar la denominación original de su trabajo, a lo cual accedió y se le brindó la asesoría necesaria para la elaboración del mismo, se le orientó en cuanto al uso de los métodos y las técnicas aplicables para este tipo de investigación, lográndose a conclusiones valideras; además es un tema que no había sido tratado y tiene características muy especiales, en virtud que en la práctica se ha podido comprobar que los tribunales objeto de la investigación no cumplen la función para la cual fueron creados, por lo que considero que es un aporte importante para los estudiosos del Derecho y un texto de consulta para los abogados litigantes en el ramo y estudiantes de Derecho.-

Por lo tanto me permito rendir el Dictamen correspondiente, en el sentido de que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, razón por la cual puede continuarse con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano, deferentemente,

Guatemala, 4 de Abril de 1,995.-

"ID Y CONSERVAD A TODOS"

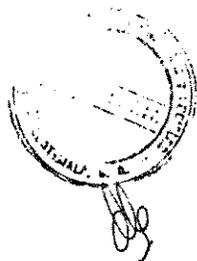
[Handwritten signature]
DR. LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
FÍSICAS Y SOCIALES

Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, abril dieciocho, de mil novecientos noventi--
cinco. -----

Atentamente pase al Licenciado JOSE LUIS MENDEZ ESTRADA,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachí
ller CESAR LEONEL MONTERROSO VALENCIA y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente. -----

ahg.



A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the lower right portion of the page.



1700-95

Guatemala, Mayo 22, de 1995.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

24 MAY 1995
RECIBIDO
SERVO
OFICIAL

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ.
Su Despacho.

Señor Decano :

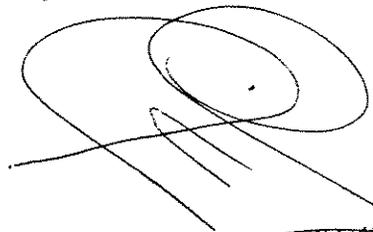
Me es grato informarle que, atendiendo su providencia de fecha dieciocho de Abril del año en curso, REVISE el trabajo que bajo el título " LA INOPERANCIA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE ", elaboró como tesis de graduación, bajo la asesoría del Licenciado LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA, el Bachiller CESAR LEONEL MONTERROSO VALENCIA. En tal virtud, emito el DICTAMEN requerido como sigue :

El trabajo en mención consta de cinco capítulos, haciendo un enfoque de la institución desde sus orígenes, organización, jurisdicción y competencia de los Tribunales de Conciliación, procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos así como la comparación de los relacionados Tribunales como funcionaban antes de las actuales reformas al Código de Trabajo, culminando con un sexto capítulo relativo a los medios de impugnación que se pueden hacer valer en los conflictos colectivos de carácter económico social.

La dicción empleada, la bibliografía consultada y las conclusiones con que finaliza el trabajo, me parecen adecuadas y correctas, siendo a la vez el punto trabajado, de vigencia absoluta que merece la preocupación del legislador a efecto de resguardar la Institución.

Por las razones expuestas y habiéndose sujetado el autor a los requisitos exigidos para estos trabajos, mi opinión es que el mismo debe aprobarse como tesis de Graduación del Bachiller MONTERROSO VALENCIA.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle al Señor Decano las muestras de mi consideración y estima.



Lic. José Luis Méndez Estrada
Abogado y Notario

CIUDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA

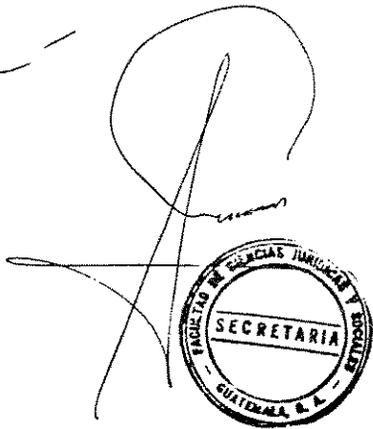


FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Avenida, Zona 12
Calle, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, mayo veintiseis, de mil novecientos novecicinco.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller CESAR LEONEL
MONTEROSO VALENCIA intitulado "LA INOPERANCIA DE LOS TRIBU
NALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PER
MANENTE". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico
Profesional y Público de Tesis. -----



DEDICATORIA.

A DIOS TODOPODEROSO.

A MI ABUELITA:

MARIA OLIVIA MONTERROSO RAMIREZ.

A MIS PADRES:

CESAR AUGUSTO MONTERROSO MONTERROSO, y

MARIA DEL CARMEN VALENCIA FLORIAN.

A MI ESPOSA:

ELSA ANNABELLA URIZAR ARAGON DE MONTERROSO.

Por su incondicional apoyo.

A MIS HIJOS:

LEONEL ESTUARDO y JAVIER ANDRES.

A MIS HERMANOS:

HUGO EDUARDO, ROBIN AUGUSTO, MAYRA CAROLINA, NORMA LISETH, BRENDA LILIANA, LORENA DEL CARMEN y SERGIO ANGEL.

A LOS LICENCIADOS:

JORGE ALFONSO BARRIOS ENRIQUEZ.

LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA.

JOSE LUIS MENDEZ ESTRADA.

Por sus orientaciones y contribuciones académicas en la elaboración y culminación del presente trabajo de tesis.

A:

Dr. Adolfo Turcios, Dr. Marco Aurelio Urizar Aragón, Lic. Maria Adela Rodríguez, Lic. Elisa Colom Caballeros, Lic. Maria Isabel Prem, T.S. Gladys Elena Urizar Aragón.

A MIS AMIGOS:

Licenciados: Julio Girón Rodríguez, Silvia Roca Morales, Ruth Adilia Vielman Melgar, Enio Vinicio Ventura Loyo, Marco Tulio Monroy Rivera, Judith Leal, Oscar Médina, Ingrid Castañeda y Lucrecia Bolerés.

AL ORGANISMO JUDICIAL.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

INDICE

DUCCION.....

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES SOBRE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE.....	1
ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
DEFINICION DE TRIBUNAL	3
NATURALEZA JURIDICA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION	4
CARACTERISTICAS DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION.....	8
FINALIDADES DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION.....	10
FUNCIONES DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION.....	11

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION Y REQUISITOS DE LOS MIEMBROS QUE CONFORMAN LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE.....	15
---	----

CAPITULO TERCERO

JURISDICCION Y COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE.....	23
JURISDICCION Y COMPETENCIA.....	23
JURISDICCION	23
COMPETENCIA	31
COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE EN TODA LA REPUBLICA POR UN AÑO DE VIGENCIA.....	37

CAPITULO CUARTO

PROCEDIMIENTOS EN LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL.....	41
LA VIA DIRECTA OBLIGATORIA.....	41
1 REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL SECTOR PRIVADO EN EL ARREGLO DIRECTO.....	43
2 REPRESENTACION DE LAS PARTES ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES EN EL ARREGLO DIRECTO.....	44
LA VIA PROCESAL JUDICIAL O FORZOSA.....	43
DETERMINACION DE LA FUNCION QUE DESEMPEÑAN LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE POR UN AÑO.....	52

CAPITULO QUINTO

COMPARACION DE LOS TRIBUNALES PERMANENTES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LA FORMA EN QUE SE INTEGRABAN ANTERIORMENTE DE CONFORMIDAD A LISTADO Y CON LE ESTRUCTURA ACTUAL.....	55
FORMA EN QUE SE INTEGRABAN LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION DE CONFORMIDAD A LISTADO.....	55

5.2 REGULACION LEGAL DE LOS TRIBUNALES ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE CONFORMIDAD A LA ESTRUCTURA ACTUAL.....	58
---	----

CAPITULO SEXTO

6. MEDIOS DE IMPUGNACION QUE SE PUEDEN HACER VALER EN EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL.....	61
6.1 RECURSOS ORDINARIOS.....	62
a) Recurso de Aclaración.	
b) Recurso de Ampliación.	
c) Recurso de Revocatoria.	
d) Recurso de Nulidad.	
e) Recurso de Apelación.	
6.2 RECURSOS EXTRAORDINARIOS.....	65
CONCLUSIONES.....	75
BIBLIOGRAFIA.....	77

INTRODUCCION

Una de las motivaciones del presente trabajo surgió de la inquietud de investigar el funcionamiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje Organizados en forma Permanente, debido a la reforma a que fue objeto el artículo 294 por medio del artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, que les dio el carácter de Tribunales Organizados en forma Permanente, o por lo contrario su función deviene inoperante como era en el pasado.

Luego de haber tenido entrevistas con los distintos Jueces y Secretarías que integran los referidos Tribunales, así como de los demás juzgados de trabajo de la ciudad capital, se tomó como muestra los años de 1990 a 1994, para lograr determinar el número de los conflictos sometidos a cada uno de los Tribunales y cual fue el número de los resueltos, con el objeto de determinar con esta estadística los resultados de datos concretos sobre la eficacia o ineficacia del funcionamiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje Organizados en forma permanente.

El presente trabajo se desarrolla en seis capítulos de la siguiente forma: En el Primero, se refiere a Generalidades, antecedentes históricos, naturaleza, características y debilidades de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; El Segundo, Nos habla de la Organización y requisitos de los miembros que integran los Tribunales Organizados en forma permanente; El Tercero nos indica sobre la Jurisdicción y competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; El Cuarto, se refiere a los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social; El Quinto, se hace una comparación de los Tribunales permanentes de Conciliación con la estructura actual y a la forma en que se integraban anteriormente de conformidad a listado. Y finalmente en el Sexto se hace mención a los medios de impugnación que se pueden hacer valer en el procedimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social.

Por lo expuesto anteriormente se ha llegado a las conclusiones de esta investigación, en la cual se arriba uno de los mayores problemas que hacen inoperante o ineficaz, a los tribunales de conciliación, deviene del problema que la competencia fue centralizada por la Corte Suprema de Justicia, únicamente en 2 Tribunales para toda la República, así como de la necesidad que los delegados titulares de los trabajadores y patronos devenguen su salario a través de dietas, con el objeto de se cumpla el supuesto constitucional que a igual salario en igualdad de condiciones y trabajo.

CAPITULO PRIMERO

I. GENERALIDADES SOBRE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

La organización de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, organizados en forma permanente, es de historia relativamente joven en lo que concierne a la organización en forma permanente puesto que los mismos surgieron de la lucha de la clase trabajadora, para que se efectuara reformas al Código de Trabajo con el objeto que los tribunales de Conciliación y Arbitraje se organizaran en forma permanente con el fin de que los conflictos colectivos de carácter económico-social se resuelvan con la celeridad que el caso demanda.

Es el día diez de noviembre de mil novecientos noventa y dos, cuando en el Congreso de la República de Guatemala, se promulgan las reformas al Código de Trabajo y son aprobadas las reformas, saliendo publicadas el dos de diciembre de mil novecientos noventa y dos, tomando vigencia el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

El artículo 294 del Código de Trabajo reformado por el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala que indica: Los tribunales de conciliación y

(2)

arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo. Se integrarán con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores. Su duración será de un año de enero a diciembre. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuestas de las organizaciones de trabajadores y de patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el Juez respectivo.

Y no fue hasta el 17 de febrero de 1994, cuando la Corte Suprema de Justicia en cumplimiento al Artículo 294 del Código de Trabajo, emite el Acuerdo Número 3-94, por medio del cual designa al Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, con sede en la ciudad capital, para que conozca en Primera Instancia de los conflictos de carácter económico social en la forma establecida en la ley, con competencia territorial en toda la República. Posteriormente con fecha 10 de agosto de 1994, emite el Acuerdo Número 16-94 por medio del cual se transforma el Juzgado Primero de Primera Instancia de Tránsito con sede en la Ciudad de Guatemala, en JUZGADO SEPTIMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, para que conozca de los conflictos colectivos de carácter Económico-social en la forma establecida en la ley con competencia en toda la República.

Fue así como después de muchos meses de haberse reformado el artículo 294 del Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia le da cumplimiento a dicha reforma y procede a integrar los mismos, siendo a la fecha dos Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los que fueron organizados en FORMA PERMANENTE.

1.2. DEFINICION DE TRIBUNAL:

Para adentrarnos en el presente proceso investigativo, se hace necesario analizar algunas definiciones que se han dado del vocablo "Tribunal"

Por su parte Cabanellas (pág. 536) define al Tribunal como conjunto de Jueces o Magistrados que administran colegiadamente justicia en un proceso o instancia. Sala o edificio donde los jueces de todas las jerarquías desempeñan sus funciones, aún siendo unipersonales. Todo Juez o Magistrado que conoce en asuntos de justicia y dicta sentencias.

Asímismo Cabanellas (Pág 537) define al Tribunal Colegiado. El integrado por tres o más Jueces o Magistrados. Aquel límite impar inferior se debe a constituir el mínimo para la formación de la mayoría.

Concluimos diciendo que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje Organizados en forma Permanente, son Tribunales Colegiados, porque los mismos están conformados por tres

(4)

miembros siendo estos el Juez de Trabajo y Previsión Social, quien lo preside, un delegado titular por parte de los trabajadores y un delegado titular por parte de los empleadores.

1.3. NATURALEZA JURIDICA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION.

Se trata de determinar a que clase de órganos pertenecen los Tribunales de Conciliación de tal manera aparecen al respecto varias posiciones.

a. TRIBUNAL CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.

Bassols, citado por Néstor de Buen, indica que los Tribunales de Conciliación, "Ejercían funciones de Administración" y agrega "ello no desvirtuaba su condición de tribunales, si bien por su composición y situación habrá que calificarlos de Tribunales Administrativos"¹. Esta posición argumentaba que los Tribunales de Conciliación, se integraban para resolver cuestiones referentes a la Administración empresarial. Las actitudes reivindicativas de los empleados decían, afecta la Administración del Negocio. El autor Trueba Urbina citado por De Buen, rechaza que las juntas de conciliación tengan el carácter de Tribunales Administrativos y citando a Fleiner, sostiene que la jurisdicción

¹ De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición Editorial Porrúa, S.A. México 1990. Pág. 141.

Administrativa "Significa jurisdicción sobre la Administración ... y constituye una garantía en favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos Administrativos que le perjudican". Al respecto Mario de la Cueva, señala: "La función principal de las juntas, que es el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, no coincide con la idea de un órgano administrativo, ni siquiera con la de un tribunal de esa especie, porque éstos, ahí donde han sido creados por nuestro derecho, tienen por misión combatir los actos y resoluciones fiscales de la Administración Pública que lesionen los derechos de los particulares".⁹

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con la negación de tal posición, pues las funciones administrativas hacen referencia a la Administración Pública. Por el contrario, los tribunales de conciliación tienen por objeto la solución de conflictos entre trabajadores y patronos; es decir, asuntos de carácter jurisdiccional, propias de dichos órganos.

b. LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION, NO FORMAN PARTE DE LOS PODERES JUDICIALES: SON ORGANOS AUTONOMOS, ORGANOS DE EQUIDAD.

Néstor de Buén, Lozano. Ibidem. Pág. 142.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. iación. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. Tomo II. Pág.

El autor Mario de la Cueva, participa de esta posición y como argumento principal sostiene "En el terreno de la historia, las Juntas de conciliación, no solo no nacieron dentro del poder judicial, sino que se formaron en oposición a él...". Como puede observarse, tal criterio excluye a los tribunales de Conciliación del Organismo Judicial y los ubica como organismos independiente, pertenecientes según el citado autor a la Administración de Justicia Obrera, apuntando "Las juntas de conciliación y arbitraje no serían como los viejos tribunales civiles o del orden común que existían en todos los pueblos del mundo, serían una jurisdicción de nuevo cuño, la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el derecho social, en el que están unidos los principios de justicia y equidad" ⁵

c. OTRA POSICION QUE ESTIMAMOS IMPORTANTE, ES LA QUE CONSIDERA A LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION, COMO "UNA INSTITUCION ESPECIAL".

Esta corriente doctrinaria también es compartida por el autor MARIO DE LA CUEVA, quien citado por NESTOR DE BUEN, opina: "Las Juntas de conciliación y arbitraje son una institución especial": por su actividad material, ejercen

⁴ Ob. Cit (u Op. Cit): Pág. 534.

⁵ Ob. Cit. Pág. 548

funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al poder ejecutivo porque a él toca designar la representación del estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial" ⁴, naturalmente, que está refiriendo a la legislación mexicana.

d. LA ULTIMA TEORIA QUE CITAMOS, ES LA QUE SIGUE NUESTRA LEGISLACION, ES DECIR LA QUE UBICA A LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION COMO PARTE DEL PODER JUDICIAL; ES DECIR, CON FUNCIONES DE ORGANISMO JURISDICCIONAL; ADMINISTRAR JUSTICIA.

Los tribunales de conciliación, según nuestro parecer y basándonos en nuestra legislación: son órganos jurisdiccionales pertenecientes a la jurisdicción privativa del trabajo de tal manera que ejercen funciones de Administración de Justicia, en materia de Conflictos Colectivos de carácter económico social. El artículo 284 inciso b del Código de Trabajo les da el carácter de tribunales de trabajo y previsión social, poseen entonces, características de verdaderos tribunales judiciales, aún y cuando tengan diferencias en cuanto a la forma de su integración. El artículo 51 de la Ley del Organismo Judicial, indica que El Organismo Judicial en ejercicio de la soberanía

⁴ Ob. cit. Pág. 143

delegada por el pueblo, imparte justicia conforme la Constitución Política de la República y los valores y normas del ordenamiento jurídico del país.

A nuestro criterio consideramos que los tribunales de Conciliación son de Naturaleza Especial, porque tienen una doble función; por un lado su función debe sujetarse a las formalidades establecidas legalmente y por el otro en el caso que sus recomendaciones sean aceptadas por las partes, se convierten en ley para las mismas, ya que si terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación.

1.4. CARACTERISTICAS DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION:

a) Es un Tribunal Colegiado:

Su integración o estructura es tripartita; un Juez de Trabajo y Previsión Social, un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores (Artículo 294 del Código de Trabajo) Además el Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social designado para conocer en definitiva, actúa como secretario del Tribunal de Conciliación. (artículo 293 del Código de Trabajo).

b) Sus deliberaciones y votaciones son secretas, sus decisiones se tomarán por mayoría de votos de sus miembros, y

la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. (Artículo 299 del Código de Trabajo)

c) Los tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden requerir de las autoridades y comisiones técnicas-estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto, la contestación de los cuestionarios que les formulen con relación al negocio de que conozcan. Asimismo, pueden visitar y examinar los lugares de trabajo y requerir de las partes los informes que estimen necesarios para el desempeño de su cometido. (Artículo 410 del Código de Trabajo)

d) El Tribunal de Conciliación, simplemente trata de lograr un avenimiento entre las partes, de tal manera que sus recomendaciones no tienen carácter imperativo, son simples proposiciones.

e) Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes. (Artículo 413 del Código de Trabajo).

f) Las resoluciones de trámite las dictará el Presidente del Tribunal y serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros, aunque alguno votare en contra, (artículo 298 del

Código de Trabajo).

1.5 FINALIDADES DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION:

Al respecto MARIO DE LA CUEVA, indica "... Por la naturaleza y por los fines del Derecho del Trabajo, que es su misión noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la Justicia Social, que es tanto como decir la justicia para el trabajo que es quien ha sufrido y sufre la injusticia, en armonía, claro está, con las normaciones del orden jurídico".⁷

La Conciliación, debe tener carácter previo en el procedimiento para resolver los conflictos colectivos de carácter económico social; esta institución, persigue ayudar a las partes a encontrar una adecuada solución ala controversia, de tal manera que la actividad del conciliador, debe guiar a las partes al encuentro de tal solución. Por consiguiente la finalidad básica y fundamental de los Tribunales de Conciliación, se contrae a la procura por obtener un acercamiento entre las partes mediante la comprensión y la tolerancia y consecuentemente un arreglo conciliatorio en la vía jurisdiccional del conflicto colectivo, tomando en consideración aspectos de justicia social, el carácter tutelar del derecho del trabajo y muy especialmente el principio de la Irrenunciabilidad de los

⁷ Ob. Cit. Pág. 279

derechos. Es de hacer notar que tal misión corresponde al tribunal integrado en forma total, o sea en pleno. Adicionalmente y como consecuencia de la solución del conflicto se logra el mantenimiento de la armonía en los centros de trabajo. También podemos mencionar como finalidad de los tribunales de conciliación; en el evento de que se llegue a un avenimiento; fijar las condiciones de trabajo aplicables en el respectivo centro de trabajo.

De conformidad al artículo 293 del Código de Trabajo, la finalidad esencial de los tribunales de conciliación " Es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y el trabajo.

1.6 FUNCIONES DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION:

Las funciones de los tribunales de conciliación, se contraen fundamentalmente a avenir a las partes a efecto se acepten las recomendaciones dadas por dicho tribunal.

Tan pronto como el Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio. El tribunal de Conciliación podrá constituirse en el

lugar del conflicto si lo considera necesario. (artículo 384 del Código de Trabajo).

En la resolución por virtud de la cual el Tribunal de Conciliación se declara competente, debe citarse a las delegaciones con dos horas de anticipación a la señalada para la comparecencia, para darle cumplimiento a lo establecido en el primer párrafo del artículo 385, es decir, oír separadamente a los delegados de cada parte, los que deben responder con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les formulen. Es de hacer notar que el Código no dice a que delegación debe oírse primero, pero considerando que por el orden del planteamiento es procedente a mi criterio que se debe oír a la parte trabajadora para conocer de viva voz sus planteamientos, lo que permitiría apreciar al tribunal con claridad, la problemática del conflicto planteado.

Luego que el tribunal de conciliación ha determinado bien las pretensiones de las partes en un Acta Lacónica, es decir, breve y concisa, procederá a deliberar. De conformidad con el artículo 299 del Código de Trabajo, las deliberaciones del Tribunal de Conciliación, son secretas y la votación se efectuará en la misma forma el día señalado para el fallo. Sus decisiones se tomarán por mayoría de votos.

Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el

Tribunal de Conciliación. (Artículo 386 del Código de Trabajo).

El tribunal de conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que indica el artículo 385 del Código de Trabajo, pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención. (Artículo 387 del Código de Trabajo).

Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron alas partes para resolver; además, determinará cual de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado. (Artículo 389 del Código de Trabajo).

Si no hubiere convenio, el tribunal de Conciliación propondrá o insinuará a las delegaciones el arbitraje, el cual lógicamente es un caso de Arbitraje Potestativo. (Artículo 397 del Código de Trabajo).

CAPITULO SEGUNDO:

2. ORGANIZACION Y REQUISITOS DE LOS MIEMBROS QUE CONFORMAN LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE.

2.1 Los Tribunales de conciliación y arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo. Se integrará con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores.

(Artículo 294 del Código de Trabajo) dichos Tribunales es presidido por el Juez de Trabajo y Previsión Social, el secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social es el Secretario de estos Tribunales.

(Artículo 293 del Código de Trabajo). Por lo que en este capítulo nos referiremos a los requisitos que cada uno de los miembros debe llenar para ocupar dichos cargos así como a las funciones que a la fecha desempeñan y otras consideraciones de mucha relevancia para arribar a la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación.

2.2 Los candidatos a Jueces de Trabajo deben de llenar los siguientes requisitos: a) ser Abogados de los Tribunales de la república, de preferencia especializados en asuntos de

trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia. (Artículo 289 del Código de Trabajo).

Requisitos para ser Magistrado o Juez. Los Magistrados y Jueces deben ser guatemaltecos de origen, de reconocida honorabilidad, estar en el goce de sus derechos ciudadanos y ser Abogados colegiados, salvo las excepciones que la ley establece con respecto a este último requisito en relación a determinados jueces de jurisdicción privativa y jueces menores. (Artículos 207 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

2.3 LOS CANDIDATOS A DELEGADOS TITULARES DE LAS PARTES EN LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE DEBEN REUNIR LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

- a) Ser guatemaltecos de origen.
- b) Mayores de 21 años.
- c) De instrucción y buena conducta notorios.
- d) Ciudadanos en ejercicio de sus derechos.
- e) Del estado seglar (no ser ministro de cualquier religión o culto).
- f) Ser domiciliados en la Zona Jurisdiccional del Juzgado respectivo.

En la parte final del artículo 296, se establece que no pueden ser conciliadores ni árbitros:

- a) Los Abogados;
- b) Los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del Tribunal.

Adicionales a los requisitos antes descritos, tenemos que en los acuerdos de la Corte Suprema de Justicia en donde se ordena se integre formalmente el tribunal y se designa a los delegados titulares tanto de la parte trabajadora como empleadora se les hace saber a los mismos los siguientes requisitos adicionales a los anteriores.

- a) Tienen prohibido ejercer otro cargo público;
- b) La función de conciliador y árbitro, es incompatible con cualquier otro empleo;
- c) Ser directivo de sindicato;
- d) ser directivo de algún partido político; y
- e) ser ministro de cualquier religión.

2.4 REQUISITOS DEL SECRETARIO DEL TRIBUNAL.

- a) Ser guatemalteco de origen;
- b) mayor de 18 años;
- c) ciudadano en ejercicio de sus derechos;
- d) tener el título de Abogado y Notario;
- e) ser colegiado activo;
- f) En los últimos a falta de Abogado y Notario, puede nombrarse a una persona idónea.

A mi parecer debe de tener como mínimo el pensun cerrado

de la carrera de Abogado y Notario, y haber adquirido experiencia como oficial de algún Juzgado de Trabajo como mínimo 3 años.

En lo que respecta a los delegados de las partes trabajadora y empleador, en varias entrevistas efectuadas con los titulares de los dos Juzgados de Conciliación y Arbitraje organizados en forma permanente, específicamente los Juzgados Sexto y Séptimo de Trabajo así como las secretarías de los mismos, es oportuno hacer las siguientes consideraciones:

a) Muy importante es la norma contenida en el artículo 295 segundo párrafo del Código de Trabajo, que regula "El cargo de conciliador o de árbitro es un cargo público obligatorio". Esta obligatoriedad se debe a que los candidatos son propuestos por las propias organizaciones, se supone que los mismos están anuentes a fungir como tales y además porque sus cualidades ya han sido calificadas por la Corte Suprema de Justicia; sin embargo, tal norma frecuentemente suele ser violada por los delegados patronales.

No obstante el carácter obligatorio del cargo de conciliador, si en el momento en que se va a constituir el tribunal, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo debe manifestar de inmediato a efecto de que se llame al suplente. (Artículo 383 del Código de Trabajo). Según como están organizados en la actualidad los Tribunales en forma permanente, este supuesto

no se daría en la practica como anteriormente se daba pues si un delegado de cualquiera de las partes se excusa o es recusado por alguna de las partes inmediatamente el Presidente del Tribunal, llamaría al suplente para que integre el tribunal, mismo que con la anterioridad del caso fue nombrado por la Corte Suprema de Justicia. Extremo que se corroboró a la fecha (10 de marzo de 1995) que la Corte Suprema de Justicia, en cumplimiento al artículo 294 del Código de Trabajo, efectuó los respectivos nombramientos de los delegados titulares y tres suplentes por ambas partes, en los Juzgados Sexto y Séptimo de Trabajo, constituidos en tribunales de Conciliación y Arbitraje en forma permanente.

b) Se pudo establecer que en uno de los Tribunales de Conciliación, el delegado de la parte trabajadora, quien se encontraba desempeñando el cargo delegado de titular ante dicho tribunal, laboraba para otra dependencia del ejecutivo y al no haber podido solventar su situación laboral, optó por renunciar al cargo de delegado ante el respectivo tribunal de conciliación, por lo que el tribunal solicitó que se nombrara nuevamente titular para que legalmente quedara conformado el mismo. Este aspecto debe ser considerado muy detenidamente tanto por las personas que los postulan como por las propias autoridades de la Corte Suprema de Justicia que los designa, con el objeto que no se den este tipo de problemas, ya que si después de renunciar un delegado, renunciar a otro

prácticamente el tribunal nunca estaría organizado en FORMA PERMANENTE como lo regula el artículo 294 del Código de Trabajo. Tómese nota que no es por tácticas de la parte patronal que se da este problema o que se está dando en la actualidad, afectando así a los trabajadores que son los más interesados, así como las asociaciones profesionales que los designa ante la Corte Suprema de Justicia, deberían los trabajadores que efectúan dichas propuestas resolver estos impedimentos internamente para que no se den en el futuro, con el objeto que tal como el legislador plasmó en la respectiva reforma al Código de Trabajo, organizarlos en FORMA PERMANENTE, así se mantengan de enero a diciembre de cada año, con el objeto de administrar la justicia con la celeridad que cada caso amerite, beneficiando así a trabajadores y empleadores.

c) En otro de los Juzgados o Tribunales de Conciliación organizados en forma permanente, se estableció que el titular de la parte empleadora labora para otra entidad del ejecutivo, que a la fecha (10 de marzo de 1995) se encuentra desempeñando el cargo de delegado ante dicho Tribunal de Conciliación y Arbitraje Organizado en forma permanente y que en el otro puesto se encuentra suspendido.

d) No es posible aceptar que los miembros de estos tribunales mixtos tengan la misma remuneración del Juez de Trabajo, pues Igualdad de Salario para igual trabajo prestado en igualdad

de condiciones, eficiencia y antigüedad (Artículo 102, inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala). Pues se logró determinar que si devengan el salario similar al de un Juez de Trabajo, en el periodo de enero a diciembre de cada año, cada delegado titular estaría devengando un salario anual, incluyendo Aguinaldo, Vacaciones y Bonificación anual, de la suma de Q.85,100.00 y en ambos delegados la Corte Suprema de Justicia está derogando al año Q.170,200.00, incluyendo sus prestaciones a que tienen derecho, pues no se estaría cumpliendo con el artículo 102 inciso c, de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que las estadísticas a la fecha (10 de marzo de 1995) se estableció que únicamente se han entrado a conocer como tribunal permanente en dos conflictos colectivos; colectivos de carácter Económico-Social. Por lo que la Corte Suprema de Justicia en acatamiento al Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, como iniciativa de ley con carácter urgente debe solicitar, se reforme el artículo 294 del Código de Trabajo, en el sentido que los delegados titulares y suplentes deben devengar su salario por dieta, pues la Corte Suprema de Justicia no cuenta con los recursos necesarios para el sostenimiento de los mismos, ni mucho menos para integrar los Tribunales en forma permanente en los siete Juzgados de Trabajo y Previsión Social y en los veintidós Departamentos de Guatemala, como lo

(22)

manda y regula el artículo 294 del Código de Trabajo.

CAPITULO TERCERO:

3. JURISDICCION Y COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE.

3.1 JURISDICCION Y COMPETENCIA.

La jurisdicción y la competencia son términos jurídicos que tienen íntima relación con todo proceso. Estos conceptos básicos se deben de conocer ampliamente, ya que determinan el conocimiento que pueden tener los jueces en el o los asuntos sometidos a los distintos órganos jurisdiccionales.

Tales términos han dado lugar a confusiones y, en ocasiones a que se les tome como sinónimos, lo cual es incorrecto. El término Jurisdicción es mucho más amplio, puesto que abarca una esfera general y competencia se sustrae a la misma, porque todo órgano que tiene competencia, tiene jurisdicción.

Para los efectos propios del presente trabajo, daremos algunas definiciones de lo que significan, en su acepción jurídico procesal, los términos jurisdicción y competencia.

3.2. JURISDICCION:

El término "jurisdicción" tiene significado vario y controvertido, ni siquiera sobre los alcances de su acepción etimológica existe unidad de criterio. Y todavía más el problema, la crisis por la que atraviesa la teoría de la

división tripartita de los poderes del Estado.*

Desde el punto de vista de su significado, para Ossorio, (1981 Pág. 409) refiere que "JURISDICCION, etimológicamente proviene del latín "jurisdictio", que quiere decir "acción de decir el derecho", no de establecerlo. Es pues la función específica de los jueces.

Por eso, siguiendo al profesor Guasp, citado por López Larrabe⁷ y la doctrina que sobre tal instituto recoge nuestra ley, puede afirmarse que la jurisdicción es una ley publica estatal por medio de la cual se inviste a ciertos órganos (los órganos jurisdiccionales) de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.

Es una función pública estatal, por cuanto que prohíbe a los participantes hacerse justicia por su propia mano, siendo los órganos especializados los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos de relevancia jurídica.

La potestad de juzgar se manifiesta principalmente a través de la sentencia, que constituye el acto típico de la jurisdicción.

Sin embargo, por "juzgar" debe entenderse, tanto la aplicación del derecho preexistente, como también

* López Larrabe, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Social de Trabajo. Editorial Universitario. Pág. 165

⁷ López Larrabe, Mario: Ibidem: pág. 165.

eventualmente, la creación de normas de distensión más o menos limitada, por los órganos judiciales. Este último parece que se da al significado de la acción de juzgar, es el que más se adapta con la aceptación ya tan generalizada, de reconocer el carácter de fuente generadora de derecho ala jurisprudencia y de aceptar la naturaleza de acto jurisdiccional que tiene la sentencia colectiva (creadora de normas nuevas y no secundarias, con un ámbito personal de validez más o menos extenso y sus peculiares efectos referidos a la cosa juzgada).

La ejecución de lo juzgado es la forma natural y lógica como debe agotarse la función judicial del Estado, bien conocida es la resistencia de connotados procesalistas, en otorgarle verdadero carácter jurisdiccional a esta etapa del proceso.

Demás está decir, que en estas facultades de juzgar y ejecutar lo juzgado, se incluyen todas las llamadas potestades de la jurisdicción (notio, vocatio, coertio, iudicium y executio), si bien como se verá adelante, algunos de tales elementos confrontan limitaciones en los Tribunales de Arbitraje nuestros, y más notoriamente aún en los llamados Tribunales de Conciliación, constituidos para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social.¹⁰

En lo que al presente trabajo concierne, conviene

¹⁰ López Larrabe, Mario: *Ibidem*: Pág. 166

arrancar del concepto que sobre jurisdicción y función jurisdiccional trae la Constitución Política de la República de Guatemala, vigente.

La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia. (Artículo 203)

La razón de ser de esta división radica actualmente, en la necesidad de acomodar el órgano jurisdiccional, el procedimiento a seguir y los principios que informan a éste, a la distinta fisonomía y características de las controversias y asuntos que tratan de solucionar, y de ahí, que para los negocios y conflictos de tipo civil, penal,

contenciosos - administrativo, laboral, etc, etc, se establezcan jueces apropiados, con facultades para conocer, fallar y ejecutar lo juzgado, hasta la agotación de las pretensiones propias de sus especialidades.

Sin embargo, estos fueron especializados actualmente, son determinados por razones de división de trabajo y especialización y no por razones discriminatorias, de privilegio o antidemocráticas, como fue su pretérita justificación, ya con residuos tan sólo en los tribunales militares.

Refiriéndose a la jurisdicción común u ordinaria, dice José de Vicente y Caravantes, citado por López Larrabe ", que es la que se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales". Y jurisdicción especial, privativa o privilegiada para el autor citado ut supra, "es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado o profesión, están sujetas a ella".

Nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 58 de la Ley del Organismo Judicial, indica que la jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes

" López Larrabe, Mario: Ibidem: Pág 167

órganos:

- a) Corte Suprema de Justicia y sus cámaras.
- b) Corte de apelaciones
- c) Magistratura coordinadora de la jurisdicción de menores y de los tribunales de menores.
- d) Tribunal de lo contencioso-administrativo.
- e) Tribunal de Segunda Instancia de cuentas.
- f) Tribunales militares.
- g) Juzgados de primera instancia.
- h) Juzgados de menores.
- i) Juzgados de Paz o menores.
- j) Los demás que establezca la ley.

En nuestra legislación laboral en su artículo 283, nos dice que los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

En algunos países ha sido puesta en duda la naturaleza jurisdiccional de los órganos encargados de intervenir en la solución de los conflictos de trabajo (tal caso de México), o bien su dependencia del Organismo Judicial (tal el caso en Chile). En algunos otros países en fin, dicho órganos no tienen facultades para fallar o bien para ejecutar lo juzgado, asimilándose más bien sus decisiones a los laudos

arbitrales.¹⁸

Entre nosotros no cabe ninguna discusión al respecto. La naturaleza formal y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo, tuvo y sigue teniendo su base en normas constitucionales y, se desarrolla y determina con mayor precisión en el Código de Trabajo.

En efecto, la naturaleza jurisdiccional de la judicatura de trabajo, arranca de la Constitución de la República promulgada el 11 de marzo de 1945, que establecía en el capítulo II, del título III destinado a la regulación de las garantías sociales, el siguiente precepto: Artículo 64. Los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. Los tribunales de trabajo dependen del organismo judicial; la ley determina su número y organización. Este precepto se complementaba con el artículo 162 de la misma Constitución, que decía: Los tribunales de la República tienen a su cargo el ejercicio de las funciones judiciales con exclusividad absoluta.

La Constitución de 1956 no contempló ningún artículo equivalente al artículo 64, recién citado, sino que se circunscribió a establecer que la función judicial se ejercería por los tribunales de jurisdicción ordinaria y privativa que contemplaran las leyes ordinarias (artículo 187).

¹⁸ López Larrabe, Mario: *Ibidem*: pág.171

La Constitución de 1966, en su artículo 113, que decía: ... Los conflictos relativos al trabajo estarán sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

La Constitución de 1985 vigente, volvió a la posición anterior, cuando en el artículo 103 previene que: ... Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

El anterior precepto tiene su complemento en el artículo 283 del Código de Trabajo, que dice: Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

La judicatura privativa del Trabajo y Previsión Social, depende del Organismo Judicial, lo cual constituye un acierto, siempre que se respete la autonomía de criterio por la jurisdicción común y que su personal sea realmente especializado en la materia, como lo deseó el legislador.

Sobre la debatida cuestión de si los magistrados que integran la judicatura privativa laboral, deben ser jueces de derecho, o bien jueces de conciencia y representativos de sus

partes, considero que en los tribunales de conciliación son mixtos. Ya que el Código de Trabajo, atribuye el conocimiento de las diferencias individuales, jurídicas y de previsión social a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, integrados por jueces de derecho, unipersonales en primera instancia y colegiados en la segunda instancia, mientras que para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social, establece Tribunales de Conciliación Organizados en forma permanente, es presidido por un juez letrado como representante estatal, además de los delegados representantes de los trabajadores y empleadores.

En la segunda instancia, aún para la solución de los conflictos de intereses conocen jueces de derecho, a mi parecer deberían ser mixtos.

Aunque la experiencia guatemalteca hace muy discutible la eficacia de la composición mixta de los tribunales de conciliación y Arbitraje Organizados en forma Permanente, debería en la segunda Instancia adicionarse al Tribunal Colegiado los dos delegados tanto de la parte trabajadora como de la parte patronal.

3.4. COMPETENCIA:

Como lo expresáramos anteriormente, se han dado diversas definiciones de los términos jurisdicción y competencia, García Ramírez, (1983, pág. 151) refiere que competencia es:

"Incumbencia, aptitud, idoneidad, es la medida de la jurisdicción o el ámbito dentro del cual se puede ejercer la jurisdicción que todo juzgador posee".

Cabanellas (pág. 434) al referirse al término competencia dice: "Atribución, potestad, incumbencia, "También es: "El derecho que tiene un juez o tribunal para el conocimiento, trámite o resolución de un negocio judicial.

Ossorio (pág. 139) al referirse al término competencia dice: "Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto".

Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio. (Artículo 62 de la ley del Organismo Judicial).

La Corte Suprema de Justicia determinará la sede y distrito que corresponde a cada juez de primera instancia y en donde hubiere más de uno, les fijará su competencia por razón de la materia, de la cuantía y del territorio. (Artículo 94 de la Ley del Organismo Judicial).

Si surgiere alguna duda o conflicto acerca de cual juez debe conocer de un asunto, los autos se remitirán a la Corte Suprema de Justicia para que la cámara del ramo que proceda

resuelva y remita el asunto al tribunal que deba conocer. (artículo 119 de la Ley del Organismo Judicial).

Es obligación de los tribunales conocer de oficio de las cuestiones de jurisdicción y competencia, bajo pena de nulidad de lo actuado y de responsabilidad del funcionario, salvo aquellos casos en que la competencia de los jueces pueda ser prorrogada por tratarse de competencia territorial. (Artículo 121 de la Ley del Organismo Judicial).

Los jueces tienen facultad para conocer de ciertos asuntos en atención a la naturaleza de éstos, lo cual determina su competencia; mientras la jurisdicción es la potestad que tienen de administrar justicia. El juez tiene el poder de juzgar, pero está limitado en razón de su competencia".

Los órganos jurisdiccionales (jueces) tienen autoridad, facultad o potestad de administrar justicia, es decir, tienen jurisdicción; pero no todos los jueces tienen competencia para ejercerla. Es pues, la competencia la que delimita, deslinda o divide y restringe a la jurisdicción. A su vez, la restringe en su término genérico, ya que la competencia es la específica, sobre la potestad de conocimiento de cada órgano jurisdiccional. De ahí que exista competencia, civil, laboral, penal, etc...

En lo que nos interesa sobre la competencia en materia laboral para los efectos de la presente investigación

tenemos:

En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador. (Artículo 307 del Código de Trabajo). Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social: a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo; b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo; c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patrono o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados. (Artículo 314 del Código de Trabajo).

De conformidad con lo anteriormente analizado y teniendo conocimiento general básico sobre lo que la jurisdicción y la competencia son, sus clases y sus características, consideramos oportuno analizar la división que a la fecha existe en nuestro medio sobre la competencia de cada órgano jurisdiccional.

a. Juzgados de Paz.

b. Juzgado de Primera Instancia del Ramo Laboral y Previsión Social.

c. Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

d. Sala de la Corte de apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Es conveniente deslindar cada uno de los órganos jurisdiccionales que, en razón de sus jurisdicción y competencia, son los encargados de la aplicación de la ley penal, por lo que se hace la siguiente enumeración:

a. JUZGADOS DE PAZ:

Los Juzgados de Paz conocen en todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiere Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley. (Artículo 291 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 25 del Decreto 64-92 del Congreso

de la República de Guatemala).

b. JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:

Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones; a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos intimamente relacionados con él; b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero del Código de Trabajo.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones; c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan; d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta-directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda; f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. (Artículo 292 del Código de Trabajo).

c. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social o Tribunal que conozca en materia de trabajo. Y su competencia esta delimitada a conocer de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.

d. SALAS DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta. (Artículo 303 del Código de Trabajo). Además dichas Salas conocen en única instancia de los procesos promovidos por trabajadores del ejecutivo, entidades descentralizadas o autónomas que no se rijan por sus propias leyes, después de agotarse la vía administrativa. (Artículo 80 de la Ley del Servicio Civil).

3.4. COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE EN TODA LA REPUBLICA POR UN AÑO DE VIGENCIA.

Como se hizo referencia anteriormente la Competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje organizados en

forma permanente es limitada, puesto que de conformidad al Acuerdo Número 3-94 de la Corte Suprema de Justicia en su artículo 10. nos indica: Se designa al Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, con sede en la ciudad capital, para que conozca en Primera Instancia de los conflictos de carácter económico social, en la forma establecida en la ley, con competencia territorial en toda la República. Posteriormente la Corte Suprema de Justicia emite el Acuerdo Número 16-94, en el cual en su artículo 10. nos indica: Transformar el Juzgado Primero de Primera Instancia de Tránsito con sede en la ciudad de Guatemala, en Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social, en la forma que se estipula en este acuerdo. El Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social tendrá su sede en la ciudad capital para que conozca los conflictos de carácter económico-social en la forma establecida en la ley con competencia en toda la república.

En lo que respecta a la competencia de los tribunales de Conciliación y Arbitraje organizados en forma permanente, que la Corte Suprema de Justicia al emitir los acuerdos antes referidos, centralizó la misma en dos Juzgados de Trabajo en la ciudad capital específicamente en el Juzgado Sexto y Séptimo de Trabajo y Previsión Social, considero oportuno hacer las siguientes consideraciones: a) Que si bien es cierto que la Corte Suprema de Justicia, le faculta la ley a

que pueda delimitar la competencia, por medio de los acuerdos 3-94 y 16-94, de la Corte Suprema de Justicia, centralizando la competencia en los dos Juzgados de Trabajo antes referidos y que uno de sus fundamentos es que se cuente con los recursos económicos necesarios para implementarlos de conformidad con la ley, no se le está dando cumplimiento a lo ordenado en el artículo 294 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala; b) Que la Corte Suprema de Justicia deberá de buscar los mecanismos a efectos que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje Organizados en forma permanente, se organicen en los siete Juzgados del Departamento de Guatemala y en cada uno de los Departamentos de la República de Guatemala, con el objeto de coadyuvar ala administración de justicia, pronta y cumplida, pues estaría cumpliendo con lo ordenado por el legislador; c) Una de las formas que la Corte Suprema de Justicia le diera competencia a todos los Juzgados a conocer de los Conflictos Colectivos, sería como quedó indicado en el capítulo segundo del presente trabajo que como medida de carácter urgente, propusiera al Congreso de la República Reforma al Artículo 294 del Código de Trabajo, únicamente en lo que respecta a aquellos delegados titulares del tribunal de conciliación y arbitraje devenguen sus respectivos salarios por dietas; d) Otra forma es que tal como lo indica la Corte Suprema de Justicia en el segundo

párrafo del artículo 5o. del Acuerdo 3-94, que los conflictos Colectivos de Carácter Económico Social que se susciten entre el Organismo Judicial y sus trabajadores, la sala de la ciudad capital que conozca en cada caso se integrará con los representantes titulares o suplentes del Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social. Podría la Corte Suprema de Justicia, tener unos cuatro delegados nombrados titulares a disposición de todos los Jueces de Trabajo y Previsión Social, en la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia y solo cuando fuere necesario abocarse al Juez de Trabajo respectivo, con esto estaría la Corte Suprema de Justicia regresando la competencia como lo ordena el Artículo 294 del Código de Trabajo, a todos los Juzgados de la República, con el objeto de que conozcan de los conflictos colectivos de carácter económico-social que se den en cada zona económica respectiva, teniendo como resultado la pronta y cumplida administración de justicia, pues es lógico y como se pudo establecer con la presente investigación que dos Jueces de trabajo no se dan a basto para conocer de todos los conflictos colectivos, solicitudes de reinstalación, incidentes de terminaciones de contrato e incidentes de represalias, haciendo inoperantes el funcionamiento de los mismos.

CAPITULO CUARTO:

4.1. PROCEDIMIENTOS EN LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL.

Al referirnos al procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, haremos referencia más adelante de la obligatoriedad que tanto los trabajadores de la iniciativa privada y trabajadores del sector público tienen de agotar la vía directa o arreglo directo, como etapa preliminar para recurrir a la vía jurisdiccional. Al primero se denomina Arreglo directo, si el negociante por la parte laborante es una coalición o grupo coaligado; y Vía Directa, si participa un Sindicato, este camino se ha llamado extrajudicial. El segundo, es denominado vía judicial, en la cual intervienen órganos jurisdiccionales.

4.2. LA VIA DIRECTA OBLIGATORIA:

El arreglo Directo, también conocido doctrinariamente como trato directo, tiene como nota característica que por la parte trabajadora intervienen en la negociación un grupo coaligado. Las partes tienen la facultad de acordar los mecanismos que estimen idóneos para proceder. Esta institución ha sido estimada un medio adecuado de solución en

virtud de que son las propias partes en conflicto las que en mejor forma conocen de los orígenes de los problemas imperante en el respectivo centro de trabajo y por ende las que pueden contribuir con mayor eficacia a la probable solución.

Otra nota distintiva del Arreglo directo, se encuentra referida a que esta modalidad negociadora encuentra ubicuidad en los medios extrajudiciales de composición de la litis. Se deduce, que esta institución tiene como finalidad de evitar la prolongación del conflicto, en el supuesto que las partes alcancen un entendimiento rápido; y como consecuencia armonizar con mayor rapidez sus controversias. Sin embargo, este procedimiento en la realidad no se cumple, pues por lo general no reciben respuesta de sus pretensiones efectuadas a la parte patronal dentro del plazo que indica la ley para que en la vía directa resuelvan sus controversias, dando por resultado que en la mayoría de los casos tienen que recurrir a la vía jurisdiccional, para protegerse de eventuales despidos por parte de los empleadores al querer hacer valer sus derechos.

En el arreglo directo, la ley concede a las partes la facultad de elegir la vía a utilizar en la negociación regulando dos posibilidades; a) Con la sola intervención de ellos; b) o con la de cualesquiera otros amigables componedores. (artículo 374 del Código de Trabajo).

4.2.1. Representación de las partes en el sector privado en el arreglo directo:

Quien ostenta la calidad de parte en el arreglo directo, aclaramos es la coalición o agrupamiento de trabajadores; pero ante la imposibilidad de participar directamente en las negociaciones todos los empleados coaligados, es decir los trabajadores, deben nombrar a sus representantes para que acudan a negociar en su nombre. Al respecto el artículo 374 del Código de Trabajo en la parte conducente regula: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores". Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comites ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Queda claro, la representación de los trabajadores coaligados, la ejercerán los consejos o comité ad-hoc. El artículo 376 del Código de Trabajo, tiene una obligación de carácter formal que tienen que cumplir los comites ad-hoc y que indica, "cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374 del mismo cuerpo legal, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días

siguientes a su nombramiento. En la realidad esto no se cumple por parte de los trabajadores cuando se organizan en comité, para defender sus derechos.

Los delegados de las partes deben acreditar la representación que ejercen. En este caso como se trata de trabajadores no sindicalizados, la coalición debe llevar a cabo una asamblea llamada "de hecho", en la cual se decide acudir a la negociación colectiva. En esta asamblea también debe hacerse la designación de los delegados para negociar en el arreglo directo, indicando además, la clase de facultades que se les confiere a los representantes de los trabajadores, si es ad-referéndum o en definitiva, dejando constancia en acta que se suscribe para el efecto, y la cual servirá para acreditar su representación tanto en la vía directa como en la vía judicial.

4.2.2 Representación de las partes entre el estado y sus trabajadores en el arreglo directo:

La forma en que se acredita la representación de las partes entre el estado y sus trabajadores en el arreglo directo, se encuentra regulada en el Decreto número 71-86 del Congreso de la República que contiene la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado. El artículo 5o. de la ley antes referida nos indica: Sujetos procesales. Son sujetos procesales; a) En la

vía directa; por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate y por los trabajadores, el sindicato o comité ad-hoc, integrado en la forma establecida en el artículo 374 del Código de Trabajo. Pueden intervenir, además cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales como personero de la Oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público; y, b) En la vía jurisdiccional (conciliación). El estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la autoridad máxima del Ministerio Público, pudiendo acudir en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada, por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité ad-hoc, establecido conforme la ley. En este caso, los delegados deben acreditar la representación que ejercen en la misma forma que los trabajadores del sector privado.

Naturalmente que como no es posible que todos los afiliados al sindicato, participen en la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debe nombrarse a los respectivos delegados para negociar en la vía directa. Al respecto el artículo 377 del Código de Trabajo en el segundo párrafo establece: si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este código y en los estatutos

respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia asamblea general. De tal manera que es la asamblea general la que deben acordar la denuncia del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Por otro lado el artículo 378 del Código de trabajo en su segundo párrafo nos indica: Que cuando se trate de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará ala otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 51 de este código. Es de hacer notar que también la asamblea general del referido sindicato, deben conferir a los delegados para negociar en la vía directa, facultades simplemente ad referendum o para aprobarlo en definitiva, esta facultad debe otorgarse en forma expresa y limitativa para cada caso.

Como ya lo señalamos al tratar el arreglo directo, según el sexto considerando del Código de Trabajo, las normas del mismo, deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes. En el mismo sentido se manifiesta la Constitución Política de la República de Guatemala, al indicar en el artículo 103 en la parte conducente: Que las leyes que regulan las relaciones

entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. En el Código de Trabajo, como es natural, se regulan varias instituciones que precisamente tienden a conciliar los factores de la producción; que pretenden la solución pronta de las controversias y como consecuencia evitar discusiones prolongadas que puedan importar alcances perjudiciales a las partes. Una de tales instituciones, es la vía directa que tiene como finalidad una solución pronta y efectiva de las controversias colectivas de carácter económico social en los centros de trabajo, para hacer aplicable el principio de celeridad que caracteriza al derecho procesal del trabajo.

Es necesario considerar que la vía directa, no favorece en nada a los trabajadores ya que en la realidad cuando los mismos tratan de cumplirla previo a llevar sus planteamientos a la vía judicial, se ven con el problema más conocido que es que cuando el empleador se entera que se trata de conformar algún comité ad-hoc para hacerle llegar alguna petición, al día siguiente no los dejan ingresar a sus lugares de trabajo y se les indica que se encuentran despedidos, otro aspecto es que si forman su comité ad-hoc y tratan de arreglar sus controversias pro medio de la vía directa, o la parte patronal no cumple con dar respuesta a sus pretensiones en el plazo que indica la ley o por el contrario simplemente son despedidos por no gozar los trabajadores de ninguna protección legal que impida al patrono ejecutar algún tipo de

maniobra en contra de los trabajadores. Por lo que es común ver en la realidad que los trabajadores previo a tratar sus controversias por la vía directa, presentan su respectivo conflicto colectivo de carácter económico social en la vía jurisdiccional a efecto que el Juzgado de Trabajo respectivo emplace a la parte patronal a no poder despedir a ningún trabajador si no es con la autorización del Juzgado que conozca en definitiva del asunto y a no tomar ninguna represalia entre las partes, ya que es solo en esta forma como los trabajadores logran su estabilidad laboral y poder discutir o arreglar sus controversias en la vía directa, o posteriormente en la vía jurisdiccional.

4.3. LA VIA PROCESAL JUDICIAL O FORZOSA.

Cuando la negociación colectiva no se resuelva en la vía directa, y hayan transcurrido los treinta días después de haberse presentado a la empresa el pliego de peticiones, la parte afectada podrá acudir a los juzgados de trabajo a plantear el conflicto colectivo correspondiente.

Los delegados o representantes laborales investidos con la potestad suficiente para conformar arreglo en definitiva o ad referendum, harán llegar al juez respectivo, la demanda colectiva con el pliego de peticiones en duplicado. Hay que tener cuidado con estas formalidades, ya que a pesar que el derecho laboral es desprovisto de mayores formalismos, hay

que tomar en cuenta que hay requisitos que se tienen que cumplir y están regulados taxativamente en el Código de Trabajo, ya que esto puede ocasionar pérdida de tiempo en el planteamiento del conflicto y resolución del mismo, o hasta correrse el riesgo de que no se notifique de inmediato la inamovilidad de los trabajadores y demás efectos que conlleva el respectivo planteamiento.

En el pliego de peticiones deberá de exponerse claramente en que consisten ésta, a quien o a quienes se dirigen, cuales con las quejas, cual es el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta del lugar del trabajo en el cual existe la controversia, la cantidad de trabajadores en que éstos prestan sus servicios, nombres y apellidos de los delegados y demás formalidades de la demanda que se exigen en el derecho común. Artículo 381 del Código de Trabajo.

Se entiende por planteado el conflicto de trabajo desde el momento que el mismo es recibido por el respectivo tribunal de trabajo, el que está obligado a que en forma inmediata dicte las prevenciones del caso y notificarlas a las partes.

El Juez de Trabajo respectivo en la resolución en la cual admite la demanda, ordena se eleve el expediente a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia para la distribución correspondiente y se designe al Juzgado que

conocerá en definitiva, en la actualidad estando los mismos organizados en forma permanente y centralizada la competencia únicamente conocen en definitiva los juzgados Sexto y Séptimo de Trabajo y Previsión Social, con sede en la ciudad capital.

Veinticuatro horas después de recibidas por el Juzgado competente se notificará a las partes que, dentro de las veinticuatro horas deberán nombrar su respectiva delegación, bajo apercibimiento que se hará de oficio en caso de desobediencia.

La ley determina que, una vez resueltos los impedimentos legales y causas de excusas que se hubieren presentado, el tribunal de conciliación se declarará competente y sin pérdida de tiempo se reunirá con el objeto de convocar a ambas partes a comparecer dentro de las treintiséis horas siguientes, con preferencia exclusiva a cualquier otro negocio o asunto. (artículo 384 del Código de Trabajo). Los miembros del tribunal se prestarán a escuchar a los delegados de ambas partes dos horas de señalada la audiencia y éstos con precisión y amplitud suficiente responderán a todas y cada una de las preguntas y cuestiones que se les hagan, con el objeto de determinar sus pretensiones.

Posteriormente los miembros del tribunal, llamarán a los delegados de ambas partes para proponerles las bases generales de arreglo que su prudencia les dicte, deliberaciones que deberán acordar por unanimidad.

El procedimiento de la conciliación no deberá durar más de quince días, contados desde el día en que el juez fue designado para conocer el conflicto. Vencido este plazo, el tribunal finaliza su intervención y pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia y se constate el cumplimiento del plazo establecido por la ley. (Artículo 393 del Código de Trabajo).

El término de quince días para que conozca el tribunal de conciliación puede ser suficiente para conocer asuntos financieros o contables de empresas medianas, pero algunas veces, las empresas son grandes y estudiar todo un pliego de peticiones o sus asuntos financieros o contables puede llevar más tiempo, pero la ley es clara que no deben de exceder de los quince días, considero que el tribunal se le deberían conceder facultades para extender dicho plazo o término, ya que en la realidad es muy corto para su aplicación.

Si con las fórmulas que se presentan por el tribunal de conciliación se llegara a un arreglo, finaliza el conflicto y las partes se obligarán a suscribir el convenio o el pacto colectivo que originó el conflicto, el cual no puede ser menor de un año en sus efectos, no mayor de tres.

La rebeldía a cumplir los convenios o pactos suscritos, será sancionado con multas de 10 a 50 y de 500 a 1,000 quetzales si los renuentes fueran trabajadores o patronos, respectivamente. Quedará a salvo el derecho de la parte que

hubiere respetado lo suscrito, para declararse en huelga o en paro, según el caso, sin acudir nuevamente a conciliación o bien, optar por pedir a los tribunales la ejecución del acuerdo a costa de quien hubiere incumplido; o al pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos estimen. Podrá repetirse el período de la conciliación exclusivamente en una sola oportunidad, dentro del término de cuarentiocho horas. (Artículo 387 del Código de Trabajo).

Si no hubiere ningún arreglo, las partes pueden acudir al arbitraje voluntario o potestativo. Si procede éste o no, el tribunal rendirá un informe a la Inspección General de Trabajo en el cual se enumeran las causas del conflicto, así como las recomendaciones para resolverlo, quienes aceptaron las recomendaciones y quienes no, y si ambos rechazaron el arbitraje voluntario propuesto. (Artículo 389 del Código de Trabajo).

4.4 DETERMINACION DE LA FUNCION QUE DESEMPEÑAN LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE POR UN AÑO.

En lo que respecta a la función que están desempeñando a la fecha los tribunales de conciliación y arbitraje organizados en forma permanente por un año, para proceder a analizar su efectivo funcionamiento para los efectos investigativos del presente trabajo, se procedió a efectuar

investigación de campo en los dos Juzgados de trabajo que tienen la competencia para conocer de los mismos, siendo específicamente el Juzgado Sexto y Séptimo de Trabajo, los cuales por razón de competencia conocen de todos los conflictos colectivos de carácter económico social, de toda la República, se determinó que en el año de 1993, ingresaron al Juzgado Sexto de Trabajo 478 conflictos colectivos y en el año de 1994, 45 conflictos colectivos de carácter económico social; al Juzgado Séptimo de Trabajo, de reciente creación ingresaron en el año de 1994, 224 conflictos colectivos ya que les fueron remitidos por el Juzgado Sexto de Trabajo por razón de competencia.

En lo que respecta al Juzgado sexto de Trabajo y Previsión Social, constituido en Tribunal de Conciliación y Arbitraje Organizado en forma permanente, ala fecha (20 de marzo de 1995) se han conocido y llegados a la fase de conciliación únicamente dos conflictos colectivos, siendo estos el número 205-94 Oficial y Notificador tercero.

Uno de los obstáculos que se pudo determinar y que hacen inoperante el funcionamiento de los tribunales de conciliación y arbitraje organizados en forma permanente, es que los conflictos que se presentan no llenan los requisitos formales para que dichos tribunales los entren a conocer y comúnmente son los siguientes; a) No se agota la vía directa; b) No se indica el número de trabajadores que apoyan el

movimiento ni la cantidad de trabajadores que prestan sus servicios en la entidad emplazada; c) No indican la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia d) No dan el aviso de la conformación de los consejos o comité a la Inspección General de Trabajo; e) En algunos casos promueven el respectivo conflicto colectivo y se encuentra vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo; f) En otros casos los trabajadores que conforman el respectivo comité ad-hoc no son trabajadores activos de la empresa que se demanda, ya que han cesado de sus trabajos con antelación al planteamiento del conflicto respectivo.

CAPITULO QUINTO:

5. COMPARACION DE LOS TRIBUNALES PERMANENTES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LA FORMA EN QUE SE INTEGRABAN ANTERIORMENTE DE CONFORMIDAD A LISTADO Y CON LA ESTRUCTURA ACTUAL.

5.1. FORMA EN QUE SE INTEGRABAN LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION DE CONFORMIDAD A LISTADO.

Anterior a la reforma al artículo 294 del Código de Trabajo, el Tribunal de Conciliación se integraban, además del Juez y Secretario del Tribunal, por un representante de los empleadores y otro de los patronos. Con la estructura anterior era al patrono a quien menos convenía que se integrara el Tribunal de conciliación, luego recurrían a tácticas dilatorias. Entre las comunes podemos determinar: Que de conformidad con lo preceptuado en el artículo 294 del Código de Trabajo (antes de ser reformado por el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala), las listas de los representantes de los sindicatos o asociaciones de patronos estaban a la vista de las personas. Al enterarse los indicados patronos de que persona integrarían un Tribunal, lo buscaban y le solicitaban que, en solidaridad patronal, evite comparecer al llamamiento y citación que el Juzgado le haría, al llegar, generalmente un miembro de la Policía Nacional, a la dirección, sea de su casa de habitación o empresa, le informaban que la persona requerida para integrar el Tribunal no se encuentra, que está

de viaje en el interior de la República o se encontraba fuera del País. Ante esa circunstancia el conflicto sufría retrasos; se tomaba otro nombre del listado que obra en el Tribunal y se dicta la resolución respectiva; se notifica a las partes y se enviaba citación para el representante patronal, posiblemente a éste se le cita e informaban que fue prevenido y se presentaba con un certificado médico, aduciendo que por enfermedad no podría comparecer a integrar el Tribunal y solicitaba se aceptara su excusa. El tribunal la aceptaba y escogía otro representante; sin embargo, había transcurrido el tiempo. Luego de escogido el nombre del nuevo representante y seguido el procedimiento indicado, el nuevo representante patronal utilizaban iguales o distintos mecanismos, creando un círculo viciosos, en abierta violación a la integración del Tribunal de Conciliación. El Juez de Trabajo al analizar el mecanismo de las excusas y pretendiendo que ya no se atrasara la integración del respectivo Tribunal, rechazaba una de las excusas y elevaba el conflicto colectivo a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional para que el representante sea objeto de una medida disciplinaria, de conformidad al artículo 297 del Código de Trabajo. El tribunal colegiado (sin plazo para resolver), no lo resuelve ala brevedad para imponer la sanción pecuniaria que oscila entre diez a quinientos quetzales. De esa resolución puede apelar el

sancionado ante la Corte Suprema de Justicia. Este simple trámite dilatava sustancialmente la integración del Tribunal en detrimento de los intereses en conflicto. El actuar de la parte patronal en la forma de no apersonarse a la brevedad del caso para la integración del Tribunal, hacían de los mismos que su función fuera inoperante, ya que el artículo 393 del Código de Trabajo, que dice "En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el Juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381.

Adicionalmente es de hacer notar que a las conclusiones a que pudiese arribar el Tribunal de Conciliación, no tienen ninguna coercibilidad y se concretan, en síntesis, a meras recomendaciones, tal como lo determina el artículo 387 del Código de Trabajo.

Para los efectos estadísticos de la presente investigación se tomó datos de los Juzgados Primera, segundo, tercero, cuarto y quinto de los años 1990 a 1994, con el objeto de determinar el número de Conflictos que ingresaron en cada Juzgado y el número en los cuales se integró el Tribunal de conciliación de conformidad a las listas respectivas y se obtuvo el siguiente resultado, por la naturaleza de la técnica utilizada, se adjunta al final el resultado del presente estudio.

5.2. REGULACION LEGAL DE LOS TRIBUNALES ORGANIZADOS EN FORMA PERMANENTE DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE CONFORMIDAD A LA ESTRUCTURA ACTUAL.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje Organizados en forma permanente, tienen su fundamento legal en el artículo 294 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, que indica: "Los Tribunales de conciliación y arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo. Se integrarán con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores. Su duración será de un año de enero a diciembre. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y de patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el Juez respectivo". Tal como el legislador organizó dichos tribunales en forma permanente, se evitarán todas las medidas dilatorias que usaba la parte patronal anteriormente con el objeto que el mismo se integrará y se entrarán a conocer los conflictos colectivos que se sometían a su consideración, pero es el caso que a la fecha pese que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son organizados en forma permanente los mismos no llenan su cometido por diferentes factores que

anteriormente se han indicado para hacer efectiva la administración de justicia en relación al conocimiento rápido que deberían de tener dichos tribunales en lo que respecta a resolver con la premura del caso cada uno de los conflictos colectivos de carácter económico social que son sometidos por los trabajadores, buscando la armonía entre patronos y trabajadores, pues el planteamiento y no resolverse con la celeridad los mismos únicamente se dan confrontamiento entre trabajadores y patronos, se pudo establecer que a la fecha en los dos Juzgados de Trabajo que conocen de los conflictos colectivos específicamente el Juzgado Sexto y Séptimo de Trabajo, tienen en trámite 550 conflictos colectivos de los cuales únicamente en 2 se ha logrado avenir a las partes con fórmulas ecuanímes, llegándose a la fase de conciliación respectiva. Me pregunto que pensará hacer cada uno de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje organizados en forma permanente, con el resto de conflictos colectivos, a caso el hecho de no entrar a conocer los mismos, la mayoría de casos por factores ajenos al Tribunal, en otros por factores que pueden ser resueltos por el mismo Tribunal, ya que mientras más tiempo tengan los mismos conflictos colectivos sin entrar a resolverlos se estarán llenando los referidos Tribunales con miles y miles de reinstalaciones, Incidentes de Terminación de contratos e Incidentes de represalias, haciendo a los mismos más inoperantes en su funcionamiento,

(60)

ya que si la competencia únicamente está centralizada en los dos Juzgados de Trabajo, que conoce de todos los conflictos colectivos de toda la república, humanamente y materialmente el personal de dichos tribunales no podrán resolver la cantidad de expedientes antes indicados.

CAPITULO SEXTO.

6. MEDIOS DE IMPUGNACION QUE SE PUEDEN HACER VALER EN EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL.

Previo a entrar de lleno a lo que corresponde el último capítulo del presente trabajo y que contiene los medios de impugnación que se pueden hacer valer en el procedimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social, quiero dejar bien claro lo que preceptúa el artículo 383 del Código de Trabajo, en su segundo párrafo que literalmente dice: "Durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase". Por lo que se deberá de tomar en consideración que el objeto de referirse a los Recursos en el presente capítulo, se deberá de tomar en cuenta que los mismos pueden ser utilizados por ambas partes, como medio de defensa y que pueden ser utilizados, independientemente del resultado que del mismo obtenga el interponente. En lo que respecta al párrafo antes citado a criterio personal considero que su aplicación es únicamente durante el período en que el tribunal de conciliación esta conociendo con exclusividad de un conflicto colectivo de carácter económico social en el cual se ha declarado competente, esto con el objeto que las partes no entorpezcan la solución del conflicto planteado.

Por lo que para los efectos del presente trabajo tenemos:

- 6.1. RECURSOS ORDINARIOS; y
- 6.2. RECURSOS EXTRAORDINARIOS.

6.1. RECURSOS ORDINARIOS:

Se pueden interponer durante el juicio y en todos los casos en los que no existe limitación expresa, facultan al Juez o al Tribunal Superior, para que conozca integralmente de la cuestión litigiosa, su interposición no está sujeta a motivaciones determinadas, ya que mediante ellas puede denunciarse cualquier vicio de procedimiento. Dentro de los recursos ordinarios se encuentran: Revocatoria, Reposición, Nulidad, Aclaración, Ampliación y apelación. De éstos conoce el mismo Tribunal.

Solo en la apelación conoce un tribunal superior y su conocimiento su está limitado al hecho que motivó la alzada.

Cuando las partes no están conformes con las resoluciones emitidas por el Tribunal de conciliación, pueden interponer los recursos procedentes, a efecto de que las mismas se ajusten a Derecho, ya que la finalidad del Recurso es la modificación o revocación de la resolución impugnada, ya sea por el Juzgado que la emitió o por el Tribunal jurisdiccional.

Pueden interponerse en este procedimiento, los recursos

que a continuación se analizan:

a) Recurso de Aclaración.

Cuando los términos de la sentencia sean oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor, se interpondrá dentro de las 24 horas siguientes de notificado el fallo. (Artículo 365, 6o. párrafo del Código de Trabajo).

b) Recurso de Ampliación.

Se solicita cuando se omite alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. Su trámite es similar al Recurso de Aclaración (Artículo 365, 6o. párrafo del Código de Trabajo).

c) Recurso de Revocatoria.

El artículo 365 del Código de Trabajo, en su primer párrafo, establece que "Contra las resoluciones que no sean definitivas, procederá el Recurso de Revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de las 24 horas siguientes de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el Tribunal sin la presencia de las partes".

d) Recurso de Nulidad.

El Recurso de Nulidad es un remedio para subsanar un error improcedente, es decir que se interpone cuando hay apartamiento de las normas procesales que neutraliza las

garantías de las partes. El artículo 365, segundo párrafo del Código de Trabajo, establece que: La nulidad podrá interponerse, contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no sea procedente el Recurso de Apelación".

En cuanto a su trámite, se interpone dentro del tercer día de conocida la infracción y en el propio momento cuando se trate de audiencia o diligencia en donde estén presentes las partes. Interpuesto el Recurso de Nulidad, el Juez mandará oír a la parte contraria por 24 horas y con su contestación o sin ella, resolverá dentro de las 24 horas siguientes. Si el Recurso de Nulidad fuere declarado sin lugar, el recurrente será sancionado con multa que oscila entre cinco y quinientos quetzales, sin necesidad de calificarlo de frívolo, lo cual frena a los litigantes que abusan de este recurso para retardar la celeridad del procedimiento. Contra lo resuelto por el Recurso de Nulidad procede el Recurso de Apelación, el cual deberá interponerse dentro de las 24 horas siguientes de notificado el mismo.

e) Recurso de Apelación.

Interpuesto el Recurso de Apelación, el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, elevará los autos al Tribunal Superior. Debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo, o de notificada la resolución del Recurso de Aclaración o Ampliación, según el caso. El Juez,

al recibirlo, suspende su jurisdicción y lo remite a la Sala de Apelaciones correspondiente, quien deberá resolver revocando, confirmando o modificando la resolución de Primer Grado, salvo disposición especial. Procede únicamente contra las Sentencias y autos que pongan fin al juicio.

Un caso especial de apelación es el previsto en el artículo 365 del Código de trabajo, por el cual se concede este Recurso de Apelación contra el auto que declare sin lugar el Recurso de Nulidad, toda vez que este tipo de autos no le pone fin al procedimiento, el término para interponerlo es de 24 horas, con lo cual no se perjudica la rapidez del procedimiento y se encuentra comprendido dentro de las garantías de celeridad del juicio laboral.

Debe agregarse que el Recurso de Apelación constituye una garantía, la que deben ser resuelta por un tribunal distinto al que dictó la resolución impugnada, como también brinda seguridad el hecho de ser un tribunal colegiado quien lo resuelve.

6.2. RECURSOS EXTRAORDINARIOS:

La característica de estos recursos es que no siempre se puede interponer cuando el procedimiento se encuentra agotado; su interposición está limitada exclusivamente a los casos previstos en la ley; conoce de ellos el Tribunal máximo (Corte Suprema de Justicia) y su examen se limita al

juzgamiento del error denunciado. En nuestra legislación encontramos el Recurso Extraordinario de Casación, el cual no es aplicable dentro del ordenamiento jurídico laboral, en virtud de que va contra los principios del Derecho Laboral, como lo es la tutela, celeridad, concentración e inmediación que conforman el Derecho Laboral, y tomando en consideración el sistema de valoración de la prueba que es flexible dentro del proceso Laboral.

El Licenciado Mario Efraín Nájera Farfán, sostiene que atendiendo a las características enunciadas y tomando en cuenta el carácter jurisdiccional que la ley le otorga, también se puede incluir entre ellos, los Recursos de inconstitucionalidad que, como el de Amparo, está regulado por la Ley de origen constitucional, los cuales pueden interponerse en cualquier momento procesal.

En cuanto al Recurso de Amparo, podemos decir que protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido; por tal motivo, la ley establece que no hay ámbito que no sea susceptible de Amparo y que procede siempre que los actos, resoluciones, disposiciones, leyes de autoridad o situación lleven implícito un riesgo, una amenaza, restricción o violación de derechos que la Constitución y leyes garanticen, ya sea que dicha situación provenga de persona o entidad de derecho público o entidades

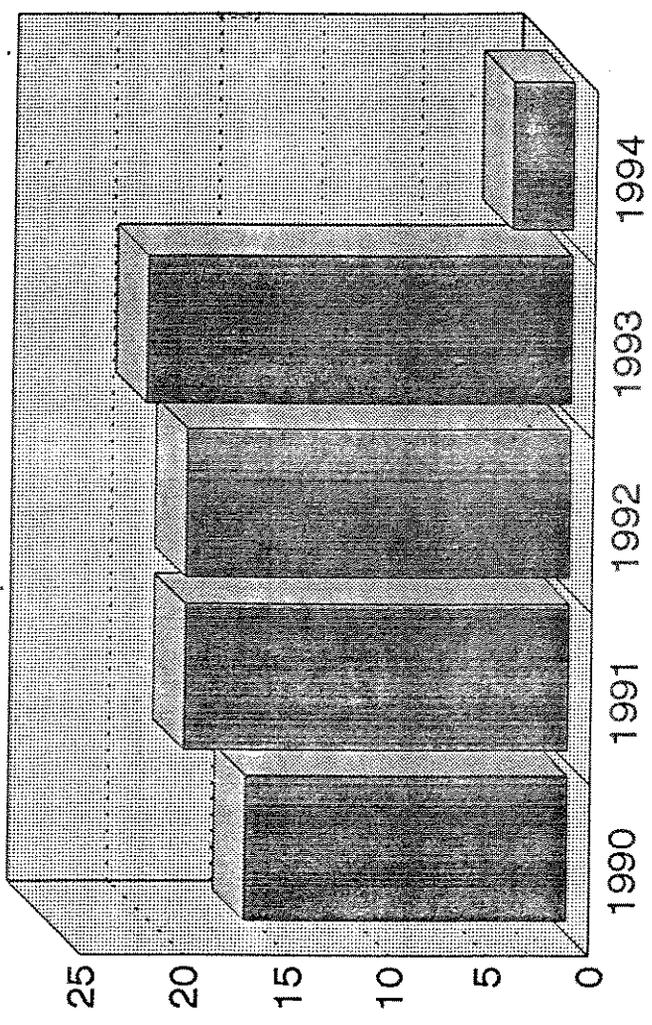
de derecho privado. Los casos de procedencia del Amparo se encuentran regulados en el artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y especialmente cuando se refiere al inciso h), el que indica: "En los asuntos de los órdenes judicial y administrativo, que tuvieren establecidos en la ley, procedimientos y recursos, por cuyo medio puedan ventilarse adecuadamente de conformidad con el principio jurídico del debido proceso, si después de haber hecho uso el interesado de los recursos establecidos por la ley, subsiste la amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan".

En cuanto al Recurso de Inconstitucionalidad, éste puede interponerse cuando se realicen actos, leyes, decretos o resoluciones que se aparten de sus normas o contradigan la Constitución; conoce de estos Recursos la Corte de Constitucionalidad.

CONSULTAS.

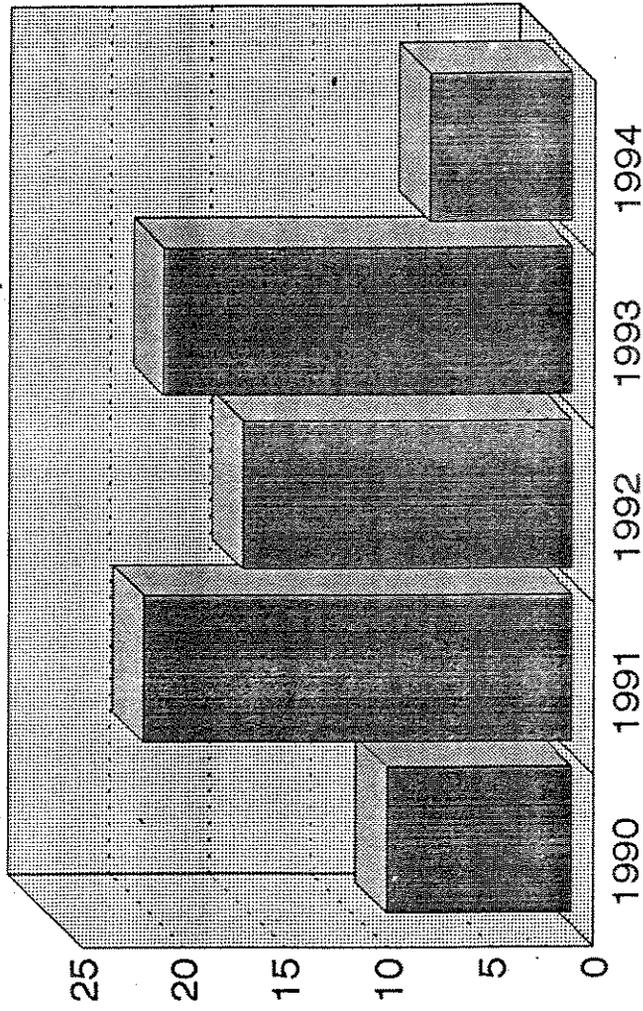
El auto que declare legal la huelga, dicha resolución será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de 48 horas siguientes a aquella en que recibió los autos. (Artículo 394 del Código de Trabajo).

Series 1



Presentados durante los últimos 5 años, fuente: El tribunal

Series 1

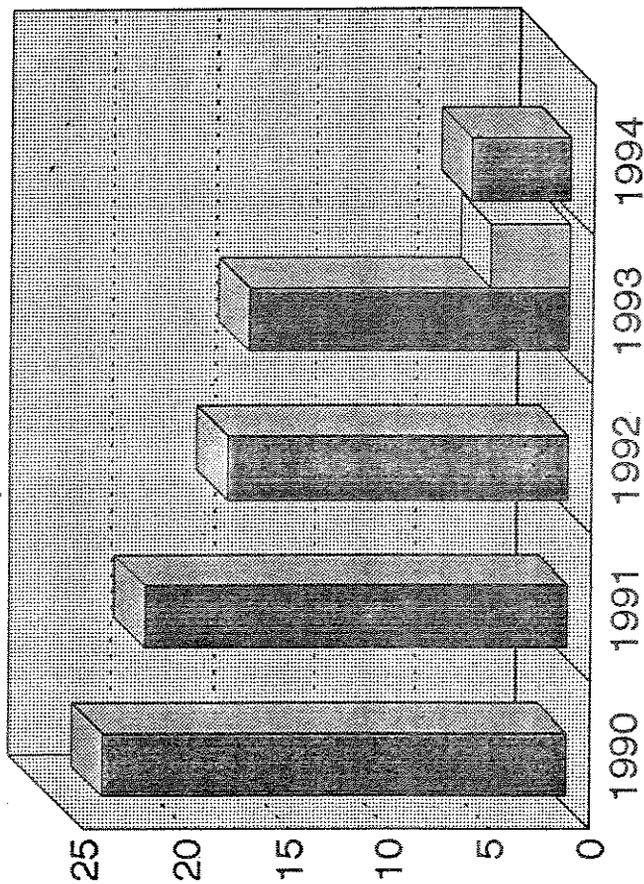
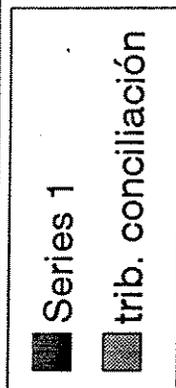


Presentados en los últimos 5 años. fuente: El tribunal

CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL.

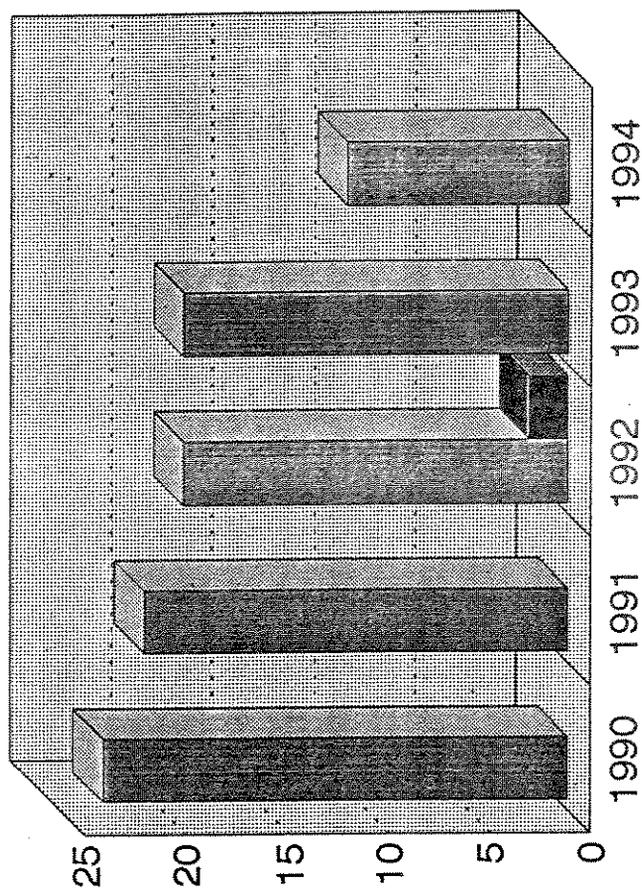
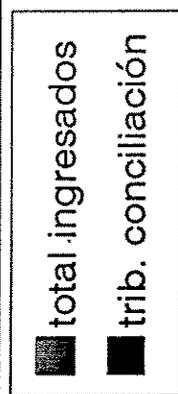
PRESENTADOS AL JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA

PRIMERA ZONA ECONOMICA, PERIODOS 1990 al 1994.



(70)

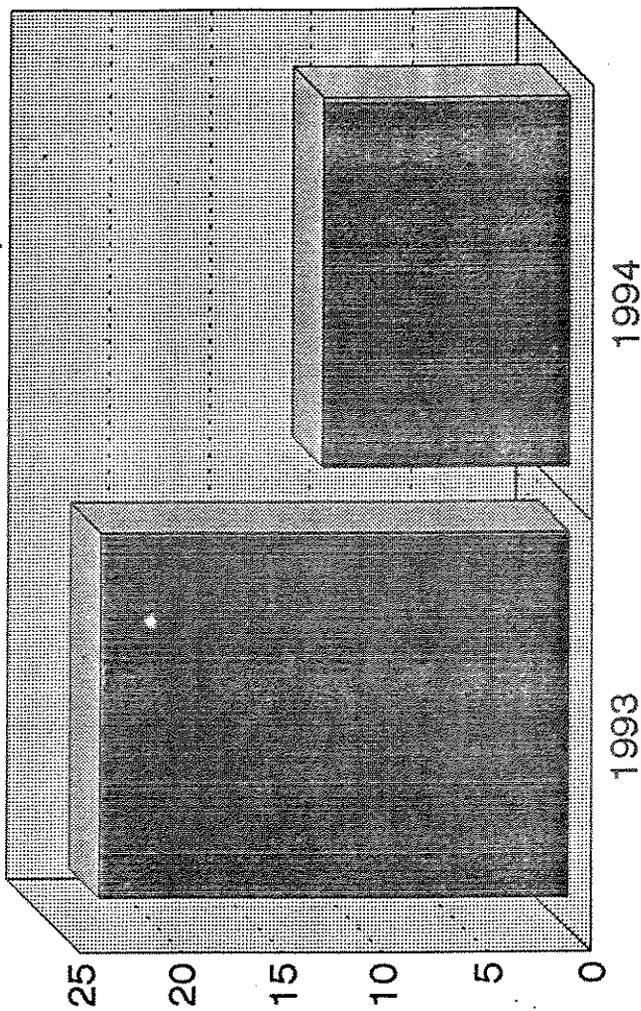
Presentados en los ultimos 5 años. fuente: El tribunal



Presentados en los ultimos 5 años. fuente: El tribunal

PRESENTADOS AL JUZGADO QUINTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA
ECONOMICA. PERIODOS 1993 al 1994.

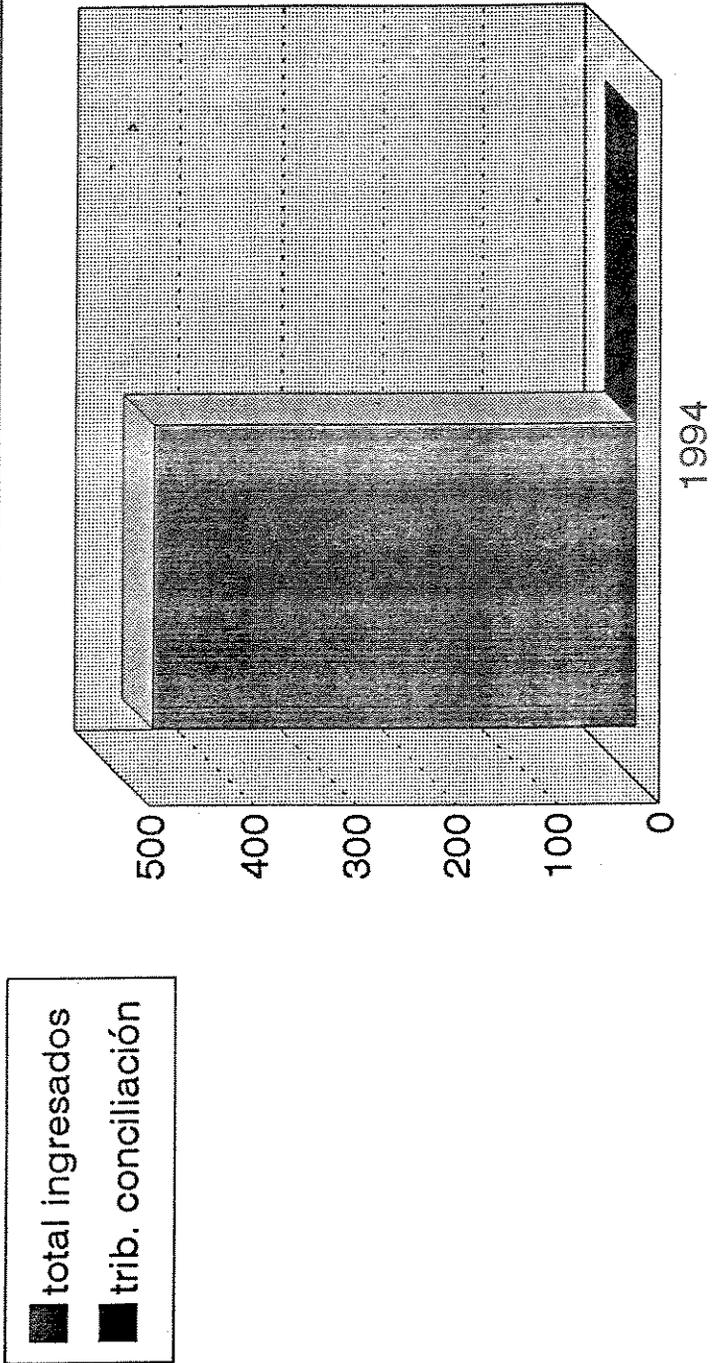
■ Series 1



Presentados durante los últimos 2 años, fuente: El tribunal

ECONOMICA. PERIODO 1994.

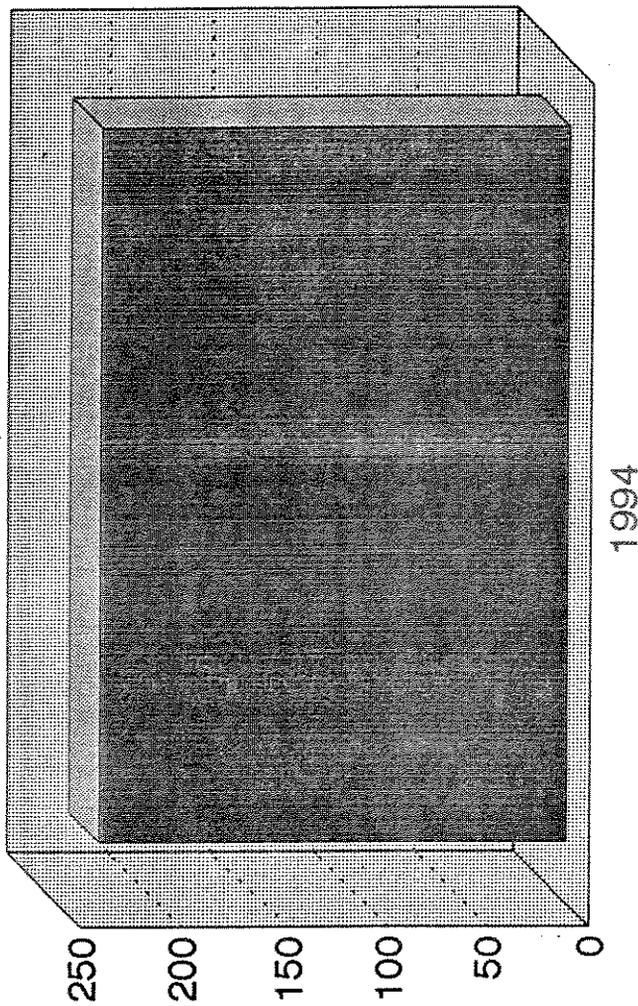
(73)



Este tribunal fue creado en 1994. fuente: El tribunal

PRESENTADOS AL JUZGADO SEPTIMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA
ECONOMICA. PERIODO 1994.

■ Series 1



(74)

Este tribunal entro en funciones en octubre de 1994. fuente. El tribunal

CONCLUSIONES.

1. En la práctica los Tribunales de Conciliación tienen como función primordial proponer a las partes recomendaciones con el objeto se resuelvan sus controversias, las que en la mayoría de los casos no son aceptadas por la empleadora, ya que las mismas tienden en la mayoría de los casos a tutelar y beneficiar a la clase trabajadora.
2. En la realidad los delegados de las partes que conforman en su calidad de vocales los tribunales de conciliación y arbitraje organizados en forma permanente, desconocen los motivos que han dado lugar al conflicto, ignorando el fundamento u oposición a las peticiones de carácter económico social, que les fue sometido para su deliberación.
3. Que al haberse centralizado la competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje organizados en forma permanente, únicamente en los Juzgados Sexto y Séptimo de Trabajo y Previsión Social, con sede en la ciudad capital, por parte de la Corte Suprema de Justicia, se está obstaculizando el derecho de petición de la clase trabajadora, pues los trabajadores del interior, tienen que viajar muchos kilómetros y hacer grandes gastos para efectuar sus peticiones en la ciudad capital.
4. Que pese los tribunales de conciliación y arbitraje fueron organizados en forma permanente, nombrándose a los delegados tanto de la parte trabajadora como empleadora, por períodos de enero a diciembre de cada año, la función y el resultado que han tenido los mismos en cuanto al conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social que se les someten, han sido casi nula, pues a la fecha únicamente se han entrado a conocer y llegado a la fase de conciliación dos conflictos colectivos.
5. Que la Corte Suprema de Justicia en acatamiento al artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, como iniciativa de ley con carácter urgente debe solicitar se reforme el artículo 294 del Código de Trabajo, en el sentido que los delegados titulares y suplentes que conforman el tribunal de Conciliación, devenguen su salario por dieta, pues la Corte Suprema de Justicia, no cuenta con los recursos necesarios para el sostenimiento de los mismos, ni mucho menos para organizarlos en todos los Juzgados de Trabajo incluyendo en los Departamentos de Guatemala.
6. Que la Corte Suprema de Justicia, vuelva la competencia de los conflictos colectivos de carácter económico social, a los restantes cinco juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad capital y en todos los Departamentos de la República de Guatemala, que conozca en materia de trabajo.

(76)

Es necesario la búsqueda de procedimientos sencillos con el
fin de que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que fueron
organizados en forma permanente llenen su cometido.

BIBLIOGRAFIA.

- . CAND ALVARADO, Anselmo Rafael. El Conflicto Colectivo de Carácter Económico social y su procedimiento en la Legislación Guatemalteca. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (Tesis). Guatemala. 1977.
- . DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1989.
- . DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1990.
- . DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1979. Tomo I.
- . DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 3a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. Tomo II.
- . DOLLAGARAY QUINTERO, Ana Lucrecia. El Procedimiento Colectivo de Carácter Económico Social en la Legislación Guatemalteca. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar. (Tesis) Guatemala. 1985.
- . FRANCO FLORES, Mynor Custodio. La Inoperancia de la Legislación Laboral en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (Tesis) Guatemala, 1992.
- . KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. edición. Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina. 1987.
- . KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. 4a. edición. Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina. 1981.
- . LOPEZ AGUILAR, Santiago. Introducción al Estudio del Derecho. 1era. edición. Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.

1. LOPEZ RODRIGUEZ, Mayra Rosanna. El Auto Para Mejor Fallar en el Proceso Penal Guatemalteco. Universidad Rafael Landivar. (Tesis) Guatemala, 1993.
2. LOPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Universitaria de Guatemala, 1984.
3. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. edición. Editorial Tecnos. Madrid, España, 1977.
4. ZABALETA MENDEZ, Carlos Antonio. La Negociación Colectiva y su Normatividad en la legislación del Derecho Procesal del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (Tesis) Guatemala, 1993.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Argentina, 1978.

OSSORIO Y FLORIT, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, 1978.

LEYES

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

CODIGO DE TRABAJO DECRETO NUMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL DECRETO 64-90 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

LEY DE SINDICALIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DECRETO 71-86 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

(79)

ACUERDOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA NUMEROS 3-94, 4-94
Y 16-94.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central