

4
(3324)

4

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

**ILEGALIDAD DE LOS ACUERDOS 3-94, 16-94
Y 18-97 EMITIDOS POR LA CORTE SUPREMA
DE JUSTICIA EN RELACION A LOS TRIBUNALES DE
ONCILIACION Y ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL**

TESIS

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

Por

ZONIA DE LA PAZ SANTIZO CORLETO DE BOCANEGRA

Previo a Optar al Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 1997



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

ECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
OCAL I	Lic. Saulo De León Estrada
OCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
OCAL III	Lic. William René Méndez
OCAL IV	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
OCAL V	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
ECRETARIO	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

residente:	Lic. Lorenzo Rafael Godínez Bolaños
local:	Lic. Luis Alberto Zeceña López
secretario:	Lic. César Augusto Morales Morales

Segunda Fase:

residente:	Lic. José Luis De León Melgar
local:	Lic. Marco Junio Martínez Dardón
secretario:	Lic. José Rolando Rosales Hernández

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).

SERVICIOS JURIDICOS PROFESIONALES

Especialidad en trámites de Sanficiones Colectivas de Carácter Económico Social.

Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Así como en trámites de Reconocimiento de Sindicatos ante el
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Lic. Rodrigo Enrique Franco López

Lic. César Landelino Franco López



3894-97

Guatemala, septiembre 28 de 1997.

Licenciado

José Francisco de Matta Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

29 SET. 1997

RECIBIDO
OFICIAL

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha dieciocho de marzo de mil novecientos noventa y siete, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis de la Bachiller ZONIA DE LA PAZ SANTIJO CORLETO DE BOCANEGRA, informo:

El postulante presentó el tema de investigación " ILEGALIDAD DE LOS ACUERDOS 3-94, 16-94 y 18-97, EMITIDOS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN RELACION A LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EN MATERIA LABORAL", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la Bachiller Santizo Corleto de Bocanegra, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

La monografía en cuestión, desarrolla una temática de singular

SERVICIOS JURIDICOS PROFESIONALES

Especialidad en trámite de conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.
Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Así como en trámite de Reconocimiento de Sindicatos ante el
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Lic. Rodrigo Enrique Franco López

Lic. César Landelino Franco López



trascendencia en el Derecho Procesal Colectivo del Trabajo guatemalteco, pues se refiere a un tema que como el funcionamiento de los tribunales de Conciliación y Arbitraje, ha constituido siempre un problema para la administración de justicia, inicialmente y antes de la reforma producida por medio del Decreto 64-92, del Congreso de la República, por que los tribunales relacionados se integraban accidentalmente y para producir su integración transcurrían en la mayoría de casos, plazos que superaban los dos años, mientras tanto el trámite del colectivo, no avanzaba, posteriormente a que cobrara vigencia dicho decreto, el problema paso a ser, la falta de voluntad de las autoridades del Organismo Judicial para cumplir lo que ordenaba aquella disposición legal, en cuanto a implementar toda una nueva estructura que tenía como base y mantiene como base hoy todavía, la integración permanente de dichos tribunales y la instalación de un tribunal de conciliación y uno de arbitraje en cada Juzgado de Instancia de Trabajo y Previsión Social de la República, lo que no cumplió el Organismo Judicial, presidido por el Licenciado Juan José Rodil Peralta, ni han cumplido los Licenciados Oscar Barrios Castillo, Mario Aguirre Godoy y Ricardo Umaña Aragón, que han presidido la presidencia del Organismo Judicial, lo que a la fecha mantiene en escena una denegación institucional de justicia, para los habitantes de aquellos departamentos en donde no existe integrado un tribunal de conciliación y uno de arbitraje, como lo manda la ley, por lo que la situación imperante, es similar a como cuando se había atribuido competencia en materia colectiva para conocer de todo el territorio de la República únicamente a los Juzgados Sexto y Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera zona económica con sede en la ciudad capital, a donde los trabajadores de todo el país, tenían que dirigirse a promover sus demandas colectivas.

SERVICIOS JURIDICOS PROFESIONALES

Especialidad en trámite de conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.

Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Así como en trámite de Reconocimiento de Sindicatos ante el
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Lic. Rodrigo Enrique Franco López

Lic. César Landelino Franco López



En conclusión, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Santizo Corleto de Bocanegra, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho Colectivo del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta, y un valioso antecedente de un caso que connota la denegación de justicia para un número considerable de personas en el país, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO - NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

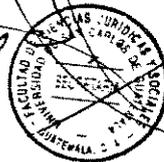
Universidad, Zona 12
nab. Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES; Guatemala, uno de octubre de mil novecientos
noventa y siete.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la
Bachiller ZONIA DE LA PAZ SANTIZO CORLETO DE BOCANEGRA
y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.

alhj.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Heredia, Zona 18
A. Guatemala



4092-97

Octubre 8, 1997.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA

13 OCT. 1997

RECIBIDO

RECEIVED
OFFICIAL

Señor Decano:
José Francisco De Mata Vela
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller ZONIA DE LA PAZ SAMITZO CORLETO DE BOCANEGRA, el cual se titula "ILEGALIDAD DE LOS ACUERDOS 3-94, 16-94 y 18-97, EMITIDOS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACION A LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL".

La monografía presentada por la Bachiller Corleto de Bocanegra se refiere a la necesidad de establecer tribunales de Conciliación y Arbitraje de carácter permanente en toda la República, con las consabidas ventajas que dicha medida conllevaría para los usuarios.

Justamente cuando la autora finalizó su trabajo, los acuerdos a que ella se refiere, fueron dejados sin efecto por la Corte Suprema de Justicia, quedando la situación parcialmente como ella lo propone, es decir que todos los tribunales de trabajo de la República conozcan de Conflictos Colectivos, no obstante ello, el trabajo mantiene su actualidad e importancia, pues con las disposiciones de la Corte, regresamos al sistema anterior, es decir, que dichos tribunales se integran con las personas que aparecen en los listados que para el efecto tiene en su poder la Corte Suprema de Justicia, lo que significa que dichos tribunales no son permanentes como debieran ser, atendiendo a los múltiples conflictos que todos los días surgen entre patronos y trabajadores, sino que se integran temporalmente cuando es requerido el tribunal, sistema que ya esta demostrado es completamente ineficiente, pues tarda meses y a veces años, sólo la integración del tribunal, ya no digamos la sustanciación del conflicto, razón además para justificar la importancia del presente trabajo.

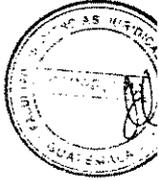
.../

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica



.../

En cuanto al informe se refiere, el mismo llena los requisitos mínimos exigidos por esa casa de estudios superiores para este tipo de trabajos, por lo que opino: que si puede servir de base para el examen respectivo, previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos profesionales correspondientes.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
REVISOR

ACTO QUE DEDICO

DIOS:

Luz que me ilumina, sin su voluntad no hubiera alcanzado este triunfo.

MIS PADRES:

José Alberto Santizo Dávila y Rina Concepción Corleto Linares de Santizo.

Este éxito les pertenece como recompensa a su sacrificio y amor.

MIS HIJOS:

José Iván y Zonia María

Que este triunfo les signifique un ejemplo de superación y un cimiento donde sustenten su formación.

MI ESPOSO:

Edy Bocanegra.

Por su amor, comprensión y su valioso apoyo para llegar a alcanzar esta meta, significando un triunfo de ambos.

MIS HERMANOS:

Edson, Alberto y muy especialmente a Guisela y Lucy.

Por su apoyo moral y económico.

MIS ABUELAS:

María Dolores, María Lucitana y María Fernanda

Por su amor y apoyo moral en todo momento.

MIS TIOS:

Byron, Juan, Fernando, Victoria y muy especialmente a Lilian, de quienes oportunamente siempre recibí un buen consejo.

MIS SUEGROS:

Luis Arturo Bocanegra y Delfina Conde De Bocanegra

Por su apoyo.

A MIS PADRINOS DE GRADUACION:

Lic. Elmer Ronaldo Espina Figueroa
Licda. Ingrid Lissett Soto Carcuz
Lic. Walter Emilio Itzep Flores
Lic. Guillermo Romero Peralta
Lic. Luis Darío Granados Morales

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMA-
LA.

Centro donde obtuve mis conocimientos jurídicos, infini-
tas gracias.

A GUATEMALA.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	i
CAPITULO I	
ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL DERECHO DE TRABAJO	1
CONCEPTOS GENERALES	1
1.01. Antecedentes Históricos	1
2. PRINCIPIOS QUE CARACTERIZAN EL DERECHO DEL TRABAJO	4
2.01. Definición de Principios	4
2.02. Principio Tutelar	4
2.03. Principio de Garantías Mínimas	5
2.04. Principio de Irrenunciabilidad	6
2.05. Principio Protectorio	6
2.06. El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo	7
2.07. El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo	7
2.08. El Derecho de Trabajo es hondamente democrático	8
2.09. Principio de Igualdad	9
2.10 Principio de Especialidad	10
3. DEFINICION DEL DERECHO DE TRABAJO	10
4. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE TRABAJO	11
5. FINES DEL DERECHO DE TRABAJO	12
CAPITULO II	
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO EN MATERIA COLECTIVA	13

1.	DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	13
2.	CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES	13
3.	CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	16
4.	DIFERENCIA ENTRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL, DE CARACTER JURIDICO YU EL ARBITRAJE	17
4.1.	Conflictos colectivos de carácter económico-social	17
4.2.	Conflictos colectivos de carácter jurídico	19
4.3.	El Arbitraje	22
4.3.1.	Concepto de Arbitraje	22
4.3.2.	Clases de Arbitraje	23
4.3.2.1.	Arbitraje potestativoo voluntario	23
4.3.2.2.	Arbitraje obligatorio	23
4.3.2.3.	Arbitraje de Derecho	23
4.3.2.4.	Arbitraje de equidad	23
5.	PROCESO COLECTIVO LABORAL	24
5.1.	Procedimiento para el trámite de los conflictos colectivos	24
5.1.1.	Fase administrativa o extrajudicial del procedimiento colectivo laboral	25
5.1.2.	Fase judicial del conflicto colectivo laboral	26
6.	JURISDICCION	29
6.1.	Elementos de la jurisdicción	29
6.2.	Jurisdicción privativa del trabajo	31
7.	COMPETENCIA	32
7.1.	Clases de competencia	22
8.	TRIBUNALES DE JUSTICIA	34
9.	LUGARES DONDE DEBEN FUNCIONAR LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA	35
10.	JUZGADOS ESPECIFICOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE CONOZCAN CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y JURIDICO	35
11.	TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	36
12.	SALAS ESPECIFICAS PARA CONOCER CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y JUIDICO	36

CAPITULO III

REGULACION DE LA ORGANIZACION ACTUAL DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y POSICION EN MATERIA PROCESAL COLECTIVA DE TRABAJO	37
1. JERARQUIA NORMATIVA	37
2. NORMAS CONSTITUCIONALES	37
3. NORMAS ORDINARIAS	38
3.1. Clasificación de las normas ordinarias	38
3.1.1. Ordinarias propiamente dichas	38
3.1.2. Orgánicas	38
3.1.3. Decretos leyes	38
4. REGLAMENTOS	39
5. ACUERDOS	39
6. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE CONOCEN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y JURIDICO	40

CAPITULO IV

LEGALIDAD DE LOS ACUERDOS 3-94, 16-94 Y 18-97 EMITIDOS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACION A LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EN MATERIA LABORAL	45
---	-----------

PRIMERA PARTE

1. ANTECEDENTES	45
2. ULTIMAS REFORMAS REALIZADAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA A LOS ACUERDOS 3-94 Y 16-94	46
3. ANALISIS DE LAS REFORMAS REALIZADAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA	47

SEGUNDA PARTE

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA	48
------------------------------	----

GRAFICAS

RESULTADOS DE LAS MUESTRAS OBTENIDAS DE LOS TRABAJADORES	51
RESULTADOS DE LAS MUESTRAS OBTENIDAS DE LOS ABOGADOS LITIGANTES EN EL RAMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA	54

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

ANALISIS DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL CUESTIONARIO APLICADO A TRABAJADORES	57
ANALISIS DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL CUESTIONAIO APLICADO A ABOGADOS LITIGANTES EN EL RAMO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA	61
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
ANEXOS	69
BIBLIOGRAFIA	79

INTRODUCCION

La culminación de la tarea propuesta, siempre trae satisfacciones para el que las realiza, quien con alegría y satisfacción ve el fruto de la labor realizada.

Con la elaboración de este trabajo, me había propuesto hacer un análisis de como la Corte Suprema de Justicia, a través de los acuerdos 3-94 y 16-94 tenía establecida la competencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para el conocimiento de los Conflictos Colectivos de carácter Económico Social y Jurídico. Durante la elaboración de esta tesis, específicamente con fecha 2 de abril del año en curso, la Corte Suprema de Justicia emitió el acuerdo 18-97 con el cual vino a modificar los acuerdos que originaron esta investigación, por lo que también forma parte del análisis realizado, denominándose el trabajo de tesis: ILEGALIDAD DE LOS ACUERDOS 3-94, 16-94 y 18-97 EMITIDOS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACION A LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EN MATERIA LABORAL; y su contenido se desarrolla en los siguientes capítulos.

El primer capítulo, hace referencia a la Historia del Derecho del Trabajo y los principios que inspiran el mismo.

El segundo capítulo, hace referencia a los Conflictos Colectivos de Trabajo y a la organización de los Tribunales de Trabajo en materia colectiva.

El tercer capítulo, hace referencia a la regulación de la Organización actual de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Finalizo mi exposición con el cuarto capítulo, contenido éste en dos partes, siendo la primera parte el punto medular, el que consiste en un enfoque analítico sobre los acuerdos 3-94, 16-94 y 18-97 emitidos por la Corte Suprema de Justicia, haciendo un estudio detallado de cada uno de ellos, los cuales particularmente creo que deberían ser modificados por la Corte Suprema de Justicia; la segunda parte se refiere al trabajo de campo realizado con trabajadores y abogados litigantes en la rama del Derecho Laboral.

Como se ve, no pretendo aportar nada especial, sino elaborar esta tesis producto de mi inquietud por el Derecho del Trabajo, esperando que su contenido sirva para encontrar alguna solución al desenvolvimiento jurídico con que tropezamos en la vida práctica, en el planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico-social y jurídicos; deseando profundamente que siempre prevalezcan los sagrados derechos de los trabajadores que son vulnerados por quienes precisamente están llamados a tutelar esos derechos.

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL DERECHO DE TRABAJO

CONCEPTOS GENERALES.

1.1. Antecedentes Históricos:

El derecho del trabajo es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas, que han regido la conducta humana por muchos siglos.

En el devenir de la historia el Derecho del Trabajo ha surgido por acontecimientos históricos que propiciaron su desarrollo. Las guerras que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron en guerra de conquista, los vencidos no eran exterminados, sino sometidos a esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores, así de esa situación surgió en la comunidad, dos clases de personas, los conquistadores o dueños y esclavos.

Para Aristóteles la naturaleza hacía el cuerpo de los hombres libres distintos de esclavos, dando éstos el vigor necesario para el trabajo. Entre los pueblos de la antigüedad que otorgaban valor al trabajo estaban los egipcios y los babilonios.

Para Egipto, unos se dedicaban a arrastrar hasta el Nilo piedras sacadas de las canchales, otros egipcios se encargaban de recibir estas piedras, transportarlas en barco a la otra orilla y arrastrarlas hasta la meseta Líbica. Continuamente trabajaban cien mil obreros que eran relevados cada tres meses.

En Babilonia, durante la II Dinastía del Hur, año 2,100 A.C. algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se

encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo que a su vez respondían a los intendentes. Mensual y anualmente efectuaban cuentas de las materias primas suministradas y de las cantidades y de tejidos entregadas, su peso y calidad.

En Roma, se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional, estos colegios atienden necesidades de guerra. Con gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y de bronce. Para Roma, el trabajo era objeto de arrendamiento.

En la edad media, la especialización técnica, propició la constitución de gremios corporaciones y conforme desaparecían los pequeños estados se ampliaba el ámbito de la producción y el comercio.

Así se establece el nacimiento del trabajo, ya más tarde aparece el régimen de servidumbre en el que alrededor del señor feudal, sobreviven individuos que son siervos y dependientes políticos, económicos y sociales; luego aparecen los maestros en artes y oficios, que forman las corporaciones, apareciendo aquí los aprendices que son avocados para sustituir al maestro.

Con la Revolución Francesa aparece una organización jurídica individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja confiado al hombre a las leyes de la naturaleza. Aparece la maquinaria requerida de grandes capitales para su construcción, instalación, comprar materia prima y la necesidad de fuerza física para ese objetivo; aparece así la primera relación obrero patronal y sus naturales problemas.

Se ordenó que los patronos dieran permiso a los niños para que aprendieran la instrucción elemental y por primera vez se estableció el descanso obligatorio del día domingo. En Inglaterra (1842) se estableció la conciencia de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes, que la jornada de trabajo en las fábricas excedía y que el salario era insuficiente y fue necesario que en 1848 los trabajadores intentaran una huelga general y los gritos de los obreros se confundieron con el sonar de los fusiles y el movimiento obrero quedó aplastado; pero al estallar la revolución (1848) los trabajadores

maron el derecho al trabajo. La preocupación por el crecimiento industrial y la nula atención a los problemas de los trabajadores, facilitó la creación del socialismo y obligó a la Iglesia Católica a definir su posición social; los movimientos sociales y las luchas sociales ganaron mucha relevancia. Los socialistas pretenden que es necesario acabar con la propiedad privada y sustituirla por la colectiva y así el desarrollo de la gran industria socialista, empezaba a formar las bases de la burguesía.

La segunda mitad del siglo XIX se caracterizó por la defensa de los trabajadores sus mínimos derechos, pero los gobiernos se negaban a aceptar esas demandas. La legislación alemana, para beneficio de los trabajadores por medio del Emperador Guillermo I, anunció el 17 de noviembre de 1881, las normas que dieron origen al seguro social. En Ginebra el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de ocho horas de trabajo. En el siglo XX se aceptan los principios de Justicia Social, de Garantías Mínimas de los Derechos del Trabajador. La Constitución Alemana de Weimar 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, determinaba la creación de un derecho unitario del trabajo, establece los seguros necesarios para la conservación de la salud, protección de la vejez, prevención contra la vejez, invalidez y accidentes.

Si bien en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, éste es tan antiguo como el hombre mismo, no es sino hasta la destrucción del modo de producción feudal que dió paso al sistema de producción capitalista que aparece el Derecho del Trabajo, como lo conocemos actualmente; es decir que el Derecho de Trabajo aparece con el Capitalismo.

En Guatemala, fue la Constitución Política de 1945, el primer cuerpo legal que se ocupó con disposiciones relativas al trabajo y previsión social, en el capítulo de Garantías Sociales, dedicado al trabajo y otras instituciones como La Familia, etc., que sirvió de base para la emisión del primer Código de Trabajo, directamente dirigido a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo éste el Decreto 330 del Congreso de la República, que entró en vigencia el 10. de mayo de 1947 y se denominó oficialmente Código de Trabajo, denominación que aún mantiene el Decreto 1441 del

Congreso de la República, que es el código vigente en esta materia.

2. PRINCIPIOS QUE CARACTERIZAN EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1. Definición de Principios:

Son los valores o postulados en que se funda una ciencia, en nuestro caso una rama del derecho, Derecho del Trabajo, determinan su manera de ser como instrumento para realizar el Derecho del Estado a imponer consecuencias jurídicas derivadas de los actos humanos.

Raúl Antonio Chicas Hernández, citando a Manuel Alonzo García, dice: "Los Principios del Derecho de Trabajo, son aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron en el sentido de las normas laborales y configuran la relación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterio distinto a los que pueden darle en otras ramas del derecho".

2.2. Principio Tutelar:

Es la característica fundamental no sólo del derecho sustantivo, sino también del Derecho Procesal del Trabajo. Este principio pareciera que contradice al de igualdad y bilateralidad, pero la verdad es que es de suma importancia dado a la debilidad del trabajador; lo que hace colocar en igualdad de condiciones al trabajador ante el patrono.

Se aplica este principio al derecho sustantivo que se pretende hacer valer, como protección a la parte más débil económicamente de la relación de trabajo. Sin embargo se observa detenidamente la naturaleza jurídica de cada uno de estos principios informativos; encontramos que no es posible que exista contradicción debido a que una cosa es la igualdad en el proceso y otra muy diferente la tutela de la parte más débil económicamente. De manera que como lo afirma Mario López Larrave, la existencia del Principio de Tu

1. Chicas Hernández, Raúl Antonio Revista del Colegio de Abogados de Guatemala No. 26. Pág. 85.

idad en favor del obrero, es requisito indispensable para que exista el principio de Tutelaridad, porque sin aquél no puede existir éste.²

Podemos decir que el Principio de Tutelaridad se encuentra ampliamente en nuestra legislación laboral y eso se deduce al estudiar el considerando IV del Código de Trabajo. También se encuentra regulado en artículo 17 de la misma ley citada.

2.3. Principio de Garantías Mínimas:

El Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras para el trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empleador patronal, mediante la contratación individual y colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.³

Al analizar este principio podemos darnos cuenta que el Derecho del Trabajo es constituido por garantías sociales, caracterizadas por ser mínimas protectoras para el trabajador e irrenunciables únicamente para éste y, las mismas pueden ser superadas a través de tres formas o medios, siendo éstos: la contratación individual, la contratación colectiva y muy especialmente a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Acertadamente el maestro Mario López Larrave expone: "Lo previsto en la legislación, Código de Trabajo y demás leyes, constituye un mínimum de garantías para el trabajador llamadas a desarrollarse mediante otros instrumentos, preferentemente mediante la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, extremo que también evidencia el dinamismo que caracteriza el derecho laboral. Sin embargo, ese mínimum ha venido a erigirse en máximo habiendo sectores importantes que ni siquiera gozan en la actualidad de esos derechos básicos."⁴

Universidad Autónoma de México (UNAM). Derecho Latinoamericano del Trabajo Tomo I Editado por Dirección General de Publicaciones, 1974. México. Pág. 842.

Inc c), considerando IV Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República. UNAM. Ob. Cit. Pág. 842.

2.4 Principio de Irrenunciabilidad:

El inciso b) del Considerando IV del Código de Trabajo establece que el Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica... Este principio de irrenunciabilidad se encuentra en variados aspectos de la condición de trabajador, pero especialmente en lo relativo a su inferioridad económica social frente al patrono, lo que hace a su vez, generar los fines de esa misma irrenunciabilidad, que están integrados por el propio contenido del Derecho del Trabajo; la humanización del que presta su actividad personal a cambio de un salario.

Bayón Chacón y Pérez Botija citados por el maestro Oscar Najarro Ponce exponen: "De todas formas, el principio de irrenunciabilidad suponen una excepción y, naturalmente, un límite al de autonomía de voluntad. Tal excepción se inicia en el Derecho de Trabajo y va contagiado otros instrumentos jurídicos, como el contrato de arrendamientos urbanos. El fin del principio de irrenunciabilidad es la protección de quien por su situación económica y social menos privilegiada, puede ser fácilmente coaccionado obligado a renunciar al ejercicio de un derecho muchas veces presunto y discutible, frente a una oferta que venga a remediar con un valor los casos en que no fuere posible probar debidamente el fraude, la ley y la existencia de una vis compulsiva suficiente para invalidar el acto de renuncia."⁵

2.5 Principio Protectorio:

Este principio está relacionado al principio de tutelaridad: la desigualdad objetiva del obrero ante el empresario originó la intervención del Estado, dando protección jurídica al trabajador para compensar su posición dentro de la colectividad y garantizarla en la contratación.

5. Najarro Ponce, Oscar. Revista de la Facultad de Derecho, USAC 1979, pág. 32.

Rodolfo Nápoli, citado por el licenciado Oscar Najarro Ponce: "Lo protectorio del Derecho del Trabajo es una calidad esencial que determinó su nacimiento y justifica su nombre de ser."⁶

2.6. El Derecho de Trabajo es un Derecho Necesario e Imperativo:

El Derecho de Trabajo limita bastante el principio de autonomía de la voluntad propio del derecho común; esto se debe a que sus normas contienen derechos mínimos que son de orden público y por lo tanto de aplicación forzosa.⁷

La imperatividad de las leyes de trabajo, son consecuencia de su naturaleza y propósitos y por esa razón se distingue esencialmente del derecho privado. El doctor Mario de la Cueva expone: "La justificación de la imperatividad del Derecho de Trabajo resulta de la Naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: Las relaciones entre el capital y el trabajo, dijimos en unos renglones anteriores, son necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negara a utilizar al trabajo, ni éste a él, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, fundamentalmente son, respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida y para el capital el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable."⁸

2.7 El Derecho de Trabajo es un Derecho Realista y Objetivo:

El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado debe darse una entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos

Najarro Ponce, Oscar. Ob. Cit. Pág. 56

Derecho Latinoamericano del Trabajo. UNAM. México. Ob. Cit. Pág. 842.

De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1966. Pág. 255.

problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.⁹

Este principio es fundamental en el estudio del Derecho del Trabajo, toda vez que recoge hechos concretos de la vida social; es realista porque al analizar los casos laborales éstos deben resolverse enfocando la posibilidad económica de las partes; es objetivo porque tiende a resolver los problemas que surjan con motivo de su aplicación enfocando la posibilidad económica de las partes, en vez de partir del supuesto formal abstracto de la igualdad jurídica.

En conclusión, se puede decir que el derecho de trabajo no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

2.8. El Derecho de Trabajo es Hondamente Democrático:

El Derecho de Trabajo es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece a los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y fraternidad.

Al analizar este principio se ve claramente el carácter filosófico y político, además, la preocupación de los legisladores que crearon el Código de Trabajo, estimando la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población pretendiéndose con el nuevo código crear instituciones que sirvieran para la negociación

9. Considerando IV, inciso d), Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

en los dos sectores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, conscientes de que esto último no coincide con la libertad económica.

2.9. Principio de Igualdad:

Compartiendo el criterio del licenciado César López López en su tesis de graduación, este principio consiste en que la justicia y su aplicación debe ser pareja, sin que tan excepciones de ninguna naturaleza, aunque en la práctica resulta aplicándose con acierto, puesto que sucede que a veces se le da preferencia a ciertos y determinados sectores en razón de su poder económico e influencia social.¹⁰

El principio de igualdad está reconocido constitucionalmente, al establecer el artículo 4o. de la Constitución Política de la República de Guatemala: LIBERTAD E IGUALDAD. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

El Doctor Mario Aguirre Godoy expone que este principio es una garantía procesal por excelencia y nos dice: "Se apoya pues en el principio de bilateralidad, o sea que ambas partes debe dársele la consiguiente oportunidad, para intervenir en los actos procesales.

Trae aparejada la noción de la contradicción o sea el derecho de las partes oponerse a la ejecución de un acto que se realice en el proceso. El artículo 10 de la DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE de las Naciones Unidas dice: Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia social, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal."¹¹

López López, César Augusto. La Necesidad de Reformar el Ultimo Párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo. Referente a las Medidas Precautorias. Guatemala. Ediciones Mayte. Pág. 24.

Aguirre Godoy, Mario. Derecho Procesal Civil. Guatemala. Editorial Academia Centroamericana. Tomo I, 1982. Pág. 266.

La importancia de este principio, radica en que persigue la igualdad de oportunidad para las partes en un proceso laboral.

2.10. Principio de Especialidad:

Este principio tiene su fundamento legal en el artículo 289 del Código de Trabajo, el que en la parte conducente dice: "Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de primera instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos de la ley exige para ser juez de primera instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos." Al analizar el texto anterior, se establece que un juez que conozca en asuntos de materia de trabajo, debe ser una persona especializada en la materia y conocer no sólo los principios que informan el derecho del trabajo, sino también la doctrina y la finalidad que esta rama de derecho persigue.

La finalidad de este principio radica en que los jueces de trabajo deben ser profesionales en la materia, de tal manera que puedan administrar justicia en forma eficiente y conforme a derecho.

3. DEFINICION DEL DERECHO DE TRABAJO:

Son numerosas las definiciones que se han dado en torno al Derecho del Trabajo, pero casi todas coinciden en un punto medular: El Derecho del Trabajo es el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados al trabajador.

Para Ernesto Krotoschin, el Derecho del Trabajo está constituido por los principios y normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El Derecho de

ajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación de trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tiene su origen en la relación de trabajo.¹²

Roberto Muñoz Ramos, indica que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que regulan, ordenando hacia la justicia social armónicamente, el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.¹³ Para Guillermo Cabanellas citado por Manuel Ossorio: El Derecho del Trabajo es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la rama de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la colectividad laboral dependiente.¹⁴

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE TRABAJO:

Tradicionalmente el derecho se ha dividido en dos grandes ramas, Derecho Público y Derecho Privado, últimamente algunos tratadistas han agregado otras ramas del derecho y se refieren al Derecho Social. Tratadistas como Ernesto Krotoschin y Cavazos Flopiensan que el Derecho del Trabajo como cualquier otro derecho es profundamente individual, pero eso no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho Laboral siendo social continúa con sus características propias que hace de él un derecho excepcional, que tienen por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas como el capital y el trabajo deben conjugarse en

Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Tomo I. Textos Jurídicos Universitarios. UNAM, 1986. Pág. 23.

Muñoz, Ramos Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1993. Pág. 95.

Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, 1986. Pág. 234.

beneficio de la colectividad.¹⁵

En el derecho guatemalteco, se puede decir que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, ya que el legislador resolvió esa situación ubicándolo como una rama del Derecho Público, Inciso e) del Considerando IV, del Código de Trabajo.

En conclusión la naturaleza del Derecho de Trabajo es de tutelaridad de los trabajadores, es una rama del derecho público en su aplicación el interés privado cede ante el interés social o colectivo. Se establece que la división del derecho público y privado tiene más que un interés científico, un interés marcadamente público y práctico. Su jurisdicción es privativa.

5. FINES DEL DERECHO DE TRABAJO:

El derecho del trabajo como todo derecho, persigue dentro del ámbito de su aplicación, el mismo fin que se propone todo derecho: El ordenamiento de determinadas relaciones sociales conforme a una idea determinada de justicia. Con miras al derecho de trabajo se acostumbra hablar no de justicia, sin más, sino de "Justicia Social".

El tratadista Cavazos Flores indica: "El Derecho del Trabajo" nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas; descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectabilidad del individuo.

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra, en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción.¹⁶

15. Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Págs. 33 y 34

16. Cavazos Flores, Op. Cit. Págs. 28 y 29

CAPITULO II

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA ORGANIZACION DE LOS SINDICATOS DE TRABAJO EN MATERIA COLECTIVA

Derecho Colectivo del Trabajo:

El Derecho Colectivo del Trabajo, es una parte del Derecho del Trabajo que tiene por objeto el estudio de las relaciones entre los sectores humanos de producción (capital y trabajo), sus instituciones (coalición, asociación profesional, convenciones colectivas, contratos colectivos, la huelga, conflictos colectivos: jurídicos y económico sociales) y los principios y mecanismos para resolverlos.

El Derecho Colectivo del Trabajo, es una rama definida del Derecho Laboral puesto que los sujetos personales de este último son sus beneficiarios y protagonistas ya que en muchas de sus manifestaciones no hacen sino regular los contratos individuales de trabajo.

Desde el punto de vista doctrinario se puede decir que el Derecho Colectivo del Trabajo forma parte del Derecho Social, no obstante nuestra legislación lo sitúa como una rama del Derecho Público ya que constituye un derecho de trabajadores y empresarios frente al Estado y un derecho de grupo o de clase frente a los patronos.

Conflictos Colectivos Laborales:

Los conflictos colectivos del trabajo constituyen un capítulo importante en el Derecho

del Trabajo: ya que conocer de ellos y saber las formas de resolverlos, revisten particular importancia en la búsqueda de la paz social.

En el transcurso del tiempo las relaciones entre obreros y patronos se han visto afectadas por los múltiples conflictos existentes entre las dos partes de la relación laboral. Dichos conflictos han desarmonizado el ambiente pacífico y de tranquilidad en que el trabajo debe desarrollarse y se han ocasionado por las divergencias acerca de la interpretación o el alcance de una norma de la ley, pacto, convención o contrato de trabajo individual o colectivo; o en el caso de que una de las partes de la relación laboral pretenda crear o modificar las condiciones de trabajo vigentes, se produce entonces un conflicto laboral que afecta ya sea a un empleado o a un empleador, cuando la relación se deriva de un conflicto individual de trabajo o un grupo de empleados en el caso de una convención colectiva.

Guillermo González Rosales, citado por Cavazos Flores, dice: "El conflicto colectivo de trabajo está referido al interés general de los trabajadores; encierra la idea de desacuerdo, desinteligencia, pugna, fricción, posición antagónica. La relación colectiva de trabajo configura básicamente la idea: trabajadores o sindicato, por una parte, y empleados o empleadores, empresario o empresarios, por la otra. La armonía, común intención de las partes, sustenta el vínculo laboral, y su normal desenvolvimiento resulta deteriorado o anulado por el desacuerdo, la desinteligencia, pugna, fricción antagónica antes referida.

Según Ernesto Krotoschin: "Por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación laboral, sea que esta relación se estableció entre un empleador y un trabajador individual, entre varios trabajadores, entre grupos de trabajadores y empleadores (asociaciones profesionales), en sus relaciones

17. Cavazos Flores, Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trillas. 198
Pág. 909.

rocas o internas, pero también cuando la relación existe entre un empleador y un trabajador o una o varias asociaciones por un lado, y el Estado por otro. En un sentido más amplio, solo las primeras categorías entran en el concepto de los conflictos de trabajo, tras los que puedan originarse en la relación entre un sujeto del Derecho Laboral y el Estado (poder público), v.gr., por inobservancia de alguna norma reglamentaria de protección, forman un grupo aparte, gracias al carácter del Derecho Público que tiene esta relación de todos los sistemas que hace situar estos últimos conflictos, primordialmente, en la órbita del Derecho Administrativo (o Derecho Penal en su caso) con los procedimientos típicos de éste.¹⁸

Es de hacer notar que en la última parte, el autor no se refiere a conflictos de trabajo que éstos se dan entre trabajadores y patronos y al reclamarle cualquiera de ellos al Estado, porque no está cumpliendo con fiscalizar las leyes laborales, velar porque se cumplan las relaciones de trabajo, observar alguna norma reglamentaria de protección, no tiene calidad de patrono porque no son prestaciones las que se están reclamando por tal razón se está dentro del Derecho Administrativo y no Laboral.

Para Cabanellas, Conflicto Colectivo de Trabajo es: "Todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral."¹⁹

Mario de la Cueva, señala: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".²⁰

Krotoschin, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. 2a. Edición. Editorial Dipalma, 1968. Pág. 302.

Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Editorial Libreros. Bibliografía Omeba, 1966. Pág. 50.

De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, 1960. Pág. 729.

De las anteriores exposiciones, entre otras, la más acertada es la del maestro De la Cueva; ya que éste contempla como conflicto de trabajo no solamente los surgidos entre obreros y patronos, sino también los que se puedan ocasionar dentro de los mismos trabajadores o patronos.

3. Clasificación de los Conflictos Colectivos:

Doctrinariamente la generalidad de autores de Derecho del Trabajo coinciden en que existen conflictos colectivos jurídicos, conflictos colectivos de carácter económico-social y conflictos colectivos intersindicales.

Carlos García Oviedo, expone: "Los conflictos obreros son conflictos de muy diversa naturaleza. Son, en primer término, conflictos jurídicos. Ordinariamente aceptan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con sus soluciones jurídicas a quien incumbe resolverlo. Son también conflictos económicos, ya que atañen hondamente a la producción porque en ellos juegan perfectamente intereses de esta índole en las partes que contiene".²¹

Al analizar el texto anterior, se deduce que para este autor, la característica fundamental del conflicto económico es el interés de esta naturaleza que induce a las partes a provocarlo, dejando en último término toda mejora social que el trabajador pretenda obtener, ya que el interés que lo motiva es de tipo económico.

Mariano R. Tissenbaum, distingue entre los conflictos de naturaleza jurídica, los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes de conflictos de naturaleza económica o de intereses, los de revisión de nuevas normas de trabajo".²²

21. García Oviedo, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Librería General de Victoriano Suárez. 1934. Pág. 531.

22. Tissenbaum, Mariano R. Las Contendidas de Trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución. Toma de los Tribunales de Trabajo. Pág. 156.

En relación a los conflictos colectivos intersindicales, son aquéllos que se producen entre dos o más asociaciones profesionales de la misma o distinta actividad; en el caso de sindicatos se da cuando éstos pugnan por la titularidad de derechos y acciones sindicales o por la facultad de representar los intereses colectivos de las comunidades obreras ante el Poder Judicial y autoridades de trabajo; la intervención que puedan tener en la celebración, modificación o cumplimiento de un pacto colectivo de trabajo. En el caso de sindicatos de patronos, podría darse, por ejemplo: que una asociación profesional patronal, reclame de competencia desleal que causa daño por el incumplimiento de las condiciones de trabajo convenidas entre ambas.

Nuestra legislación, en relación a los conflictos intersindicales no regula nada especialmente.

Al tenor del artículo 292 del Código de Trabajo, así como taxativamente lo señala el artículo duodécimo del mismo código, se reconoce en nuestra legislación los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho y Conflictos Colectivos de carácter Económico-Social o de Intereses, ya que trata de obtener para los trabajadores no solamente beneficios de tipo económico, sino también mejores condiciones sociales que como todo ser humano tiene derecho a percibir.

Diferencia entre los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, de Carácter Jurídico y el Arbitraje.

4.1. Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social:

Para el licenciado Euquerio Guerrero, los conflictos colectivos son aquellos que refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o más patronos, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen

las existentes.²³

Alberto Trueba Urbina expone: "Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicatos y uno o varios patronos, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes".²⁴

Mario Pasco Cosmópolis, citado por Cavazos Flores indica: "El conflicto de intereses (económico, de rescisión o de reglamentación) no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o el contrato, sino que es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo".²⁵

Para Luigi De Litala "Las controversias relativas a la aplicación de los contratos colectivos, o de otras normas existentes, se consideran controversias jurídicas mientras que aquellas concernientes a la petición de nuevas condiciones de trabajo, se considera como controversias económicas".²⁶

Mario López Larrave, citando al tratadista Mario de la Cueva, indica que éste siguiendo el concepto diferenciativo entre conflictos colectivos jurídicos (individuales y colectivos) y colectivos de carácter económico o de intereses, opina que: "Los conflictos económicos o de intereses versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente".²⁷

En contradicción con la anterior opinión, el autor italiano Nicola Jaerger que ha
ce consistir el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores con las siguiente

23. Guerrero. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. México. 1962. Pág. 241.

24. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1941. Editorial Laguna. Pág. 159.

25. Cavazos, Flores, Baltazar. Derecho Laboral Iberoamericano. Editorial Trillas. Pág. 782.

26. De Litala, Luigi. Derecho Procesal del Trabajo. Volumen I. Ediciones jurídicas Europa-América Bost
Cía. Pág. 131.

27. López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Universitar
Colección Popular No. 7. Pág. 55.

oras: "Hay proceso individual, aún cuando varios empleados procedan conjuntamente y a un mismo tiempo, contra el empleador. El proceso es entonces un proceso individual acumulativo o interindividual, y no rigurosamente considerado, un proceso colectivo".²⁸

4.2. Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico:

Para el licenciado Euquerio Guerrero, los conflictos colectivos de carácter jurídico son: "Los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo. En la decisión de estos conflictos, se realiza una operación jurídica, como es la interpretación del pacto general de trabajo".²⁹

Cavazos Flores expone: "Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado. Los conflictos de orden económico son los que modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos".³⁰

Considero que Cavazos Flores, es uno de los pocos autores que creen en la existencia de conflictos económicos individuales, en ese sentido nuestra legislación no contempla ese tipo de conflictos.

El tratadista Alberto Trueba Urbina dice: "Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violación del contrato de trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, sin más que la contienda se desarrolla entre un sindicato o un grupo de trabajadores y uno o más patronos. Esta clase de conflictos son jurídicos, por

López Larrave Ob. Cit. Pág. 55

Guerrero, Euquerio. Ob. Cit. Pág. 240.

Cavazos Flores. Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. Pág. 349.

cuanto se refiere concretamente a la aplicación e interpretación del contrato colectivo de labor o de prescripciones de la ley".³¹

Para Jorge Enrique Marc, el conflicto jurídico o de derecho como él le llama es "Aquél que afecta la interpretación o aplicación de un derecho nacido y al cual sin que interese si se trata de una disposición que surge de un precepto constitucional, de una ley o de un convenio colectivo o de un contrato de trabajo".³²

Hemos visto como los diferentes autores mencionados, conceptúan los conflictos colectivos económicos-sociales y los conflictos colectivos jurídicos o de derecho, cada uno con sus diferentes puntos de vista; considero como los más acertados aquellos que afirman que el conflicto jurídico es el que se refiere a la interpretación de las normas generales que regulan la prestación de los servicios y que incluyen no solamente al contrato de trabajo, sino también todas las demás estipulaciones que rigen la vida de la relación laboral, ya sea en forma individual o colectiva y el económico social, no sólo a la creación de nuevas condiciones de trabajo, sino también a las modificaciones que éstas pueda sufrir.

Nuestra Legislación acorde a la doctrina analizada, establece en el artículo 29 del Código de Trabajo: "Los jueces 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 íntimamente relacionados con él. b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título. Tienen también facultades

31. Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Pág. 157.

32. Marc, Enrique. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Zeus, 1972. Pág. 276.

reglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación conforme a las referidas disposiciones....”

En conclusión, puedo decir que la diferencia que existe entre los conflictos colectivos de carácter económico social y los conflictos colectivos jurídicos, consiste en que los primeros existen cuando hay diferencias surgidas entre trabajadores y patronos, ya sea individual o colectivamente considerados, por la aplicación, interpretación o transgresión de una norma jurídica ya establecida en la ley, contrato, reglamento de trabajo, convenios, pactos o de hechos íntimamente relacionados con el contrato de trabajo, que regula la prestación de los servicios; los segundos existen cuando surge divergencia entre las partes de la relación laboral con motivo de la creación o modificación de normas que se encuentran contenidas en la ley, contrato, pacto o convenio colectivo que regula las condiciones en que el trabajo debe prestarse y que atañen únicamente a una agrupación profesional. Entre las varias situaciones que pueden motivar a un conflicto colectivo de carácter económico social, se puede mencionar el siguiente: La creación de condiciones generales de trabajo: estos conflictos se refieren a una regulación colectiva de condiciones de trabajo en la actividad profesional y por consiguiente, el conflicto se refiere a la creación de esa regulación. Normalmente son planteados por los trabajadores.

Entre las varias situaciones que pueden motivar a un conflicto colectivo de carácter jurídico, se pueden mencionar los siguientes: sobre la interpretación, aplicación o transgresión de los contratos, pactos, convenios o normas de carácter colectivo; sobre la vida de los grupos profesionales: se da cuando los patronos se niegan a reconocer un grupo de obreros debidamente organizados; también pueden suceder sobre el cumplimiento de contratos y demás estipulaciones de carácter colectivo.

4.3. El Arbitraje:

4.3.1. Concepto de Arbitraje:

Eduardo Pallares dice: "El arbitraje o juicio arbitral es el que se tramita ante personas que no son jueces del estado, o que siéndolo no actúan como tales, sino como particulares".³³

Por su parte Cabanellas dice: que arbitraje es: "Toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello en una cuestión o asunto que las partes por sus intereses divergentes han sometido a su decisión".³⁴

Mario López Larrave, al tratar el tema del arbitraje dice: "Conformando la Institución del arbitraje laboral a nuestra ley, lo definimos como el procedimiento a que se someten las partes para la solución de conflictos colectivos, generalmente de carácter económico social, ya sea en forma voluntaria, arbitraje potestativo, o en forma necesario, arbitraje obligatorio, ante un tribunal paritario, no permanente y de naturaleza jurisdiccional, que dictado un laudo o sentencia colectiva de cumplimiento obligatorio".³⁵

El arbitraje laboral se encuentra regulado en el capítulo tercero del título duodécimo del Código de Trabajo, al hacer análisis de tal regulación, así como de los conceptos antes relacionados, diré que el arbitraje es un procedimiento específico, en el cual las partes ya sea por disposición propia o por disposición de la ley, someten sus controversias (generalmente conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos) a un organismo que actúa como tercero, quien emite un laudo o decisión arbitral, que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos

33. Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. México: Editorial Porrúa, S. A., 1975. Pág. 466.

34. Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Ob. Cit. Pág. 506.

35. López Larrave, Mario. Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. Editado Dirección General de Publicaciones UNAM. México, 1974. Pág. 934.

4.3.2. Clases de Arbitraje:

4.3.2.1. Arbitraje Potestativo o Voluntario:

En esta clase de arbitraje impera el principio impositivo y se da lo las partes de un conflicto colectivo laboral, de común acuerdo, deciden someter controversias a un tribunal arbitral, de conformidad con lo establecido en el artículo 397 Código de Trabajo, pueden llegar a ese acuerdo antes o inmediatamente después del e de la conciliación.

4.3.2.2. Arbitraje Obligatorio:

Como su nombre lo indica en el arbitraje obligatorio, la historia del cto obliga a las partes a someter su controversia a la decisión de árbitros, aunque el aje obligatorio también puede derivar de la voluntad expresa de las partes plasmada i contrato. El numeral 2 del artículo 397 del Código de Trabajo reconoce los casos, e obligatoriamente los conflictos colectivos se deben someter al conocimiento de os para que decida el mismo.

4.3.2.3. Arbitraje de Derecho:

En el arbitraje de derecho, el procedimiento está marcado por la n todas sus fases y el laudo arbitral se dicta también con arreglo a la misma, sobre los os sometidos a la decisión arbitral (principio de congruencia) y dentro del plazo o ino acordado en documento o compromiso.

4.3.2.4. Arbitraje de Equidad:

En el arbitraje de equidad (también llamado de amigables com-adores), el procedimiento debe ajustarse a lo convenido en el compromiso y no al

procedimiento legal y en cuanto al fondo, aún cuando debe garantizarse el derecho a la defensa de las partes, no rige la congruencia y en el fallo se aprecian las pruebas según el leal saber y entender de los árbitros que suelen no ser letrados.

5. **Proceso Colectivo Laboral:**

Al referirnos al proceso colectivo, cabe deslindar que es una palabra compuesta de PROCESO y DERECHO COLECTIVO, en cuanto a PROCESO se refiere a una serie de procedimientos concatenados y lógicos que la pretensión es remitirlos o llevarlos a un objeto concreto y planificado; en cuanto al DERECHO COLECTIVO, nos estamos refiriendo a una rama del Derecho del Trabajo, la cual regula los procedimientos o mecanismos que tanto los trabajadores como patronos deben realizar tanto en la vía administrativa como judicial para plantear sus pretensiones o ejercitar un derecho; en cuanto al trámite administrativo o mecánica administrativa no la entramos a conocer en el presente ensayo, debido a que el tema que nos ocupa se refiere al ámbito judicial.

5.1. **Procedimiento para el Trámite de los Conflictos Colectivos:**

Los procedimientos los podemos definir en forma apriorística como los canales o los cauces legales que se tienen que realizar en nuestro medio, especialmente por los trabajadores, con el objeto de que el Estado a través del Organismo Judicial y de sus autoridades prevenga, evite y limite el uso de presión o de medidas arbitrarias en contra de la fuerza laboral, en palabras sencillas debemos decir que es el mecanismo obligatorio que los trabajadores deben realizar para poder culminar en el mejor de los casos, con la huelga, lo cual en nuestro medio, salvo excepciones muy honrosas, más honrosas que excepciones se han decretado en nuestro país.

Para llegar a la fase final e instrumento de presión de los trabajadores como es la huelga, vale recordar antecedentes históricos como por ejemplo: 1o. Enfrentamiento entre trabajadores y patronos en forma directa; 2o. Destrucciones en los inicios d

ralismo de las máquinas, tortuguismo hasta llegar a la paralización total de la producción y el enfrentamiento directo entre el capital y el trabajo, todas estas medidas las veía la clase obrera o trabajadora como una forma de presión para lograr reivindicar sus derechos como clase.

El enfrentamiento entre ambas clases es irreconciliable, ambas clases buscan objetivos distintos, aunque en nuestro medio y en la época aparezcan corrientes o escuadrones que pretendan conciliar estos intereses antagónicos y confrontativos, es algo muy difícil debido a que es una ley la que rige esta relación como lo es la unidad y lucha de obreros.

Para los patronos o capitalistas en general, es imposible lograr que no hayan conflictos colectivos de carácter económico social y en consecuencia proceso colectivo laboral; la razón es muy sencilla, el carácter irreconciliable de los intereses que ambas clases defienden o pretenden. Sin embargo, las mismas contradicciones y los adelantos sencillos en materia de democracia en nuestro país, especialmente en la década del 50, permitió crear mecanismos legales para evitar los enfrentamientos directos, obligando a los trabajadores seguir un trámite tortuoso para lograr sus pretensiones, que en nuestro medio se ha convertido en un calvario de años para poder lograr un mínimo beneficio para los trabajadores; en nuestro Ordenamiento Jurídico los procedimientos que deben realizar en materia colectiva son mixtos, comprenden una materia administrativa y otra jurisdiccional.

5.1.1. Fase Administrativa o Extrajudicial del Procedimiento Colectivo Laboral:

ARREGLO DIRECTO: Es el medio definido en la ley, a través del cual las partes (patronos-trabajadores) resuelven en forma directa sus diferencias, ya sea solos o con la intervención de amigables componedores; permitiéndose a los trabajadores cons-

tituir consejos o comités ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuesto por no más de tres miembros, quienes se encargan de plantear quejas o solicitudes al patrono (artículo 374 del Código de Trabajo), esta fase se ha convertido en nuestro medio como obligatoria, basta revisar sentencias emitidas por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que han conocido de conflictos colectivos de carácter económico-social. Se debe informar a la Inspección General de Trabajo mediante una nota a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes al nombramiento. De las negociaciones se levantarán actas firmadas por las partes y el patrono debe remitir copia auténtica a la Inspección General de Trabajo, siendo la función de la Inspección establecer si el acuerdo no contraría la ley, y velar por su cumplimiento, si el caso fuera violación de lo pactado establece multas para ambas partes, dependiendo quien fue el infractor.

5.1.2. Fase Judicial del Conflicto Colectivo Laboral:

1o. Se plantea el conflicto colectivo ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, desde la presentación o planteamiento del conflicto, las partes quedan limitadas de tomar alguna medida de represalia, en el caso de realización implica multa y arresto si fuere el caso, dependiendo de la importancia de la represalia. Además cualquier terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juzgado de Trabajo y Previsión Social. Artículos 379 y 380*.

2o. Se procede a la formación del Tribunal de Conciliación, se llaman en el orden que toque a los miembros de cada una de las listas de conformidad con lo que establece el artículo 294 del Código de Trabajo, el plazo de la conformación es en las doce horas siguientes. Art. 382*.

3o. Se procede a la notificación a la otra parte en un plazo de doce horas indicándole en tres personas lo referido al trámite respectivo de la conciliación, bajo e

recurso de que si no lo hace, se nombrarán por el tribunal. Art. 377 y 382*.

4o. Los delegados de las partes deben señalar el lugar para recibir las notificaciones, si no lo hacen se les notifica donde señaló la parte emplazada o en su domicilio por los estrados del tribunal. Art. 382*.

5o. Constitución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En este momento se debe presentar el impedimento o excusa si se tuviere, la finalidad es la suspensión. Si no se hiciera en tiempo se fijará una multa de conformidad con la ley. Art. 333 y 337*.

6o. Declaración del tribunal de que es competente. Resueltos los impedimentos, el tribunal se declarará competente y convocará a ambas delegaciones a una comparecencia, la que deberá verificarse en un plazo de treinta y seis horas. Art. 384*.

7o. En audiencia separada oír a cada parte el tribunal correspondiente. Quien deberá responder con precisión y prontitud a las preguntas que se les hagan, si hubiera inasistencia de las partes (delegados) se les manda a traer con la policía y se les impone una multa, esta diligencia deberá practicarse dos horas antes de la comparecencia. Art. 385 y 388*.

8o. El tribunal decide las bases de arreglo por mayoría de sus miembros integrantes y se procede a la elaboración del acta en forma breve (lacónica). Art. 299 y 300*.

9o. Posteriormente se hace la propuesta a las partes, en otras palabras las partes presentan las bases del arreglo. Art. 385*.

10o. Posibilidades:

10.1. Si hay arreglo, se da por concluida o terminada la controversia y las partes firman el convenio que se redacte, es obligatorio para las partes que el convenio que en el documento se determine no sea menor de un año.

10.2. Si las recomendaciones no son aceptadas, el tribunal puede repetir la comparecencia de las partes por una sola vez en un plazo de cuarenta y ocho horas, con audiencia previa. El presidente nombrará a otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan datos o pruebas para resolver el conflicto planteado. Art. 387*. Si existiere inasistencia de delegados de las partes, se les manda traer con la policía y se les impone la multa que establece la ley. Art. 388*.

11o. Posibilidades:

11.1. Agotamiento del procedimiento, si no hay arreglo ni decisión de ir al arbitraje, el tribunal elabora informe para la Inspección General de Trabajo sobre las causas del conflicto, las recomendaciones que se hicieron, quien las aceptó, quien las rechazó y la actitud de las partes en relación a la propuesta del arbitraje. El informe lo firmará todo el tribunal y el secretario.

11.2. Arreglo. Firmado por los delegados, por todo el tribunal y el secretario.

11.3. Decisión de las partes de ir al arbitraje. Arts. 389, 390 y 391

12o. Plazo: En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir de que el Juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige la ley. Art. 393*.

(*) **NOTA:** Todos los artículos precitados son del Código de Trabajo.

Jurisdicción:

Una de las principales funciones del Estado es impartir justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, en ese sentido se puede definir la jurisdicción como la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho positivo mediante la aplicación de la ley a los casos concretos, eso significa juzgar y promover la ejecución de lo juzgado a través de los tribunales de justicia.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 203 regula lo relativo a la jurisdicción, el que en su parte conducente dice: "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.

La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás Tribunales que la ley establezca." Del artículo anterior se infiere que la jurisdicción deviene de la Constitución Política de la República y que como función del Estado se encuentra encomendada al Organismo Judicial (entiéndase como un conjunto de tribunales y juzgados).

6.1. Elementos de la Jurisdicción:

Según opinión de Hugo Alsina³⁶. La jurisdicción comprende las siguientes potestades:

NOTIO: El derecho a conocer una cuestión litigiosa determinada; lógicamente esta facultad no está determinada de oficio, ya que los juzgados o tribunales actúan a

Alsina Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial Tomo I. Cía. Editores. Buenos Aires Argentina, 1943. Págs. 543 y 550.



requerimiento de parte, y en el proceso laboral al igual que en otras ramas del derecho priva principalmente el principio dispositivo, en otras palabras se actúa a petición de parte y los jueces deberán resolver atendiendo a los hechos planteados, pruebas y diligencia y alegatos presentados por las partes.

VOCATIO: La facultad para obligar a las partes a comparecer a juicio; en la legislación ordinaria, en las diferentes ramas del derecho, los órganos jurisdiccionales tienen potestad para convocar a juicio a las partes, lo cual tiene base legal constitucional basta leer los artículos 4 y 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

COERTIO: La facultad para emplear medidas de fuerza para el cumplimiento de las resoluciones dictadas en el proceso, sobre las personas y sobre las cosas; no tendría razón de existir la jurisdicción, entendida como la facultad de administrar justicia, si el órgano jurisdiccional competente, no pudiera emplear medidas de fuerza para el cumplimiento de las resoluciones dictadas en el proceso, sobre las partes o tercero y sobre las cosas; ejemplo: medidas precautorias.

IUDICIUM: La facultad de dictar sentencia poniendo fin a la controversia, actividad que constituye el acto jurisdiccional típico que resume y justifica la función judicial; esta función se caracteriza por ser exclusiva de los órganos jurisdiccionales referida a la facultad de dictar sentencia, finalizando con ello la litis, poniendo fin al conflicto de intereses que le fue planteado con carácter definitivo, con efecto de cosa juzgada. Nuestro ordenamiento jurídico se refiere a las sentencias de la forma siguiente: Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República inciso c) Las resoluciones son: Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotado el trámite del proceso y aquellos que sin llenar estos requisitos son designados como tales por la ley. Asimismo reguló lo relativo al plazo para dictarlas (en el supuesto que la ley no lo contemple), los requisitos de redacción de la misma.

EXECUTIO: El poder imperio para el cumplimiento y agotación de las resoluciones judiciales, mediante el uso de la fuerza pública; esa facultad del Estado tiene su fundamento legal en el artículo 203 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, que en cuanto a la ejecución prescribe: "Corresponde a los Tribunales de Justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo Juzgado." y por mandato Constitucional, el segundo párrafo del artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial, en su parte conducente dice: "la función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales les corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado."

6.2. Jurisdicción Privativa del Trabajo:

De Pina y Lagarraña, citados por el Doctor Mario Aguirre Godoy, dicen que la jurisdicción privativa, es la atribuida por la ley a un juez o tribunal para el conocimiento de determinados asuntos o de un género específico de ellos, con prohibición de todos los demás.³⁷

Raúl Antonio Chicas Hernández, citando a José de Vicente y Caravantes, dice: "Jurisdicción especial, privativa o privilegiada, es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto a personas que por su clase, estado o profesión están sujetas a ella."³⁸

La naturaleza jurisdiccional de la Judicatura del trabajo, arranca de la Constitución de la República promulgada el once de marzo de mil novecientos cuarenta y cinco, que establecía en el capítulo II del título III destinado a la regulación de las garantías sociales, el siguiente precepto: "Artículo 64. Los tribunales de Trabajo dependen del Or-

Aguirre Godoy, Mario. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Editorial Vite. 1993. Pág. 84.

Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes Sobre el Derecho del Trabajo. Guatemala. Pag. 38.

ganismo 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 República tienen a su cargo el ejercicio de las funciones judiciales, con exclusividad absoluta. De la misma manera las constituciones de 1956 y 1965, regularon la jurisdicción ordinaria y privativa, encuadrando a la rama del Derecho del Trabajo, dentro de la jurisdicción privativa. La Constitución Política de la República vigente, regula en el artículo 103 Jurisdicción Privativa del trabajo, al consignar: "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 ponerlos en práctica." Estos preceptos tienen 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 trabajo y previsión social, a quien les compete juzgar y ejecutar lo juzgado".

7. Competencia:

Sobre la competencia en general se han aportado muchas definiciones, estableciéndose que todas las definiciones nos llevan al mismo punto, esto es, que la competencia es la facultad que tiene un juez o un tribunal de conocer un proceso determinado.

Para tener una noción doctrinaria, en ese sentido, Guillermo Cabanellas nos dice: "Competencia es la incumbencia, atribución o capacidad de un juez o tribunal, para conocer de un juicio o de una causa". Agregando, "que por principio los jueces tienen facultad para conocer de ciertos asuntos en atención a la naturaleza de éstos, lo cual determina su competencia, mientras que la jurisdicción es la potestad que tiene de administrar justicia".³⁹

.....
39. Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Pág. 229.

Manuel Ossorio dice que Competencia es: "Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto".⁴⁰

Al respecto, el Doctor Mario Aguirre Godoy nos dice que Competencia es: el límite a Jurisdicción. La Jurisdicción es el género y la Competencia es la especie. Puede decirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede decirse en la idea de jueces sin jurisdicción y con competencia.⁴¹

Alsina, citado por el Doctor Mario Aguirre Godoy indica: "La Jurisdicción es la potestad de administrar justicia, y la Competencia fija los límites dentro de los cuales el juez de ejercer aquella facultad. Los elementos de la jurisdicción están fijados en la ley, con independencia de todo caso concreto. La competencia debe determinarse en relación a un juicio. De ahí que puede definirse la competencia como la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado".⁴²

7.1. Clases de Competencia:

Existen varios criterios en relación a las clases de competencia, pero en relación a la materia que nos ocupa, mencionaré algunas de las competencias que se conocen:

COMPETENCIA POR RAZON DEL TERRITORIO: Esta se fundamenta en la división territorial de los estados, entendiéndose en este sentido, que los jueces tienen la jurisdicción en su territorio, la cual ejercerá sobre las personas allí domiciliadas y sobre las cosas allí situadas.

COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA: Por la diversidad de litigios que existen en el mundo de lo jurídico, se ha visto la necesidad de agrupar aquellos que ten-

Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 139.

Aguirre Godoy, Mario. Ob. Cit. Pág. 28.

Aguirre Godoy, Mario. *ibidem*.

gan analogía, en ese orden de ideas existen jueces con la misma competencia territorial y con distinta competencia por razón de la materia (entiéndase por materias ramo laboral, ramo penal, ramo civil, ramo mercantil, etc.).

COMPETENCIA POR RAZON DEL GRADO: Esta clase de competencia se refiere a los sistemas judiciales en donde existen varias instancias. El artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere a esta clase de competencia y establece: "Instancias en todo proceso. En ningún proceso habrá más de una instancia y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, ni incurrir en responsabilidad".

COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTIA: Se fundamenta en la importancia económica de los litigios, determinándose así mayores formalidades procesales.

COMPETENCIA POR RAZON DE TURNO: Este tipo de competencia se refiere a la distribución equitativa del trabajo, en el sentido de que un juez debe negarse a intervenir en un proceso si es iniciado fuera del turno que le ha sido asignado.

Se determina la competencia, en el momento en que se acude al Tribunal ejercitando la acción procesal.

8. Tribunales de Justicia:

Se entiende como tal, el lugar destinado a los jueces para administrar justicia y emitir sus sentencias; y puede decirse que está formado, no sólo por el juzgador, sino también por todos sus auxiliares, ya que de ellos tiene absoluta necesidad el juez. Desde luego, pues, que un tribunal de justicia comprende también un conjunto de personas indispensables para dar a cada uno lo suyo, cualquiera que sea el número de jueces que conforma el tribunal al frente de él.

Lugares Donde Deben Funcionar los Tribunales de Justicia:

Anteriormente se habló del lugar donde debe ser administrada la justicia, cabe preguntar, en qué puntos han de funcionar los Tribunales, y, desde luego, puede contestarse en toda la República. En efecto, entre las funciones del Estado se halla comprendida velar por la tranquilidad de las personas garantizándoles sus derechos. Es por eso en todos los ámbitos del país, hasta en los lugares más recónditos y apartados, donde quiera que tenga su asiento un número de individuos, más o menos grande, debe haber un representante de la justicia que sirva de regulador para normar los actos de la vida social en los pequeños poblados. Es decir que se impone la necesidad de un tribunal de justicia, con funciones rudimentarias, si se quiere, para resolver los conflictos de menor entidad que surjan entre los asociados dictando providencias justas y equitativas con la celeridad que los casos demandan, a fin de darle a cada uno lo que le pertenece.

Por lo expuesto, dijimos que los Tribunales de Justicia han de funcionar en todos los puntos de la República. De otra manera no sería dable mantener la armonía social, reparando a las personas en sus derechos perturbados ya por malicia, o bien a un simple castigo de otras y castigando a los trastornadores del orden.

Juzgados Específicos de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social Que Conozcan Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social y Jurídico:

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, son órganos permanentes; tienen como titular a un juez unipersonal y de derecho, que debe ser abogado de los tribunales y específicamente especializado en asuntos de trabajo. Tienen competencia para conocer los conflictos individuales, de los colectivos de carácter jurídico, de los conflictos colectivos de carácter económico, a partir del fracaso de la conciliación, de los conflictos de previsión social y del juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social. Su competen-

cia territorial no coincide como la división administrativa del país, sino se establecen zonas económicas de que atienden a la concentración de trabajadores, a la industrialización, número de organizaciones sindicales e informe que previamente debe rendir el Ministro de Trabajo. (artículos 288, 289 y 292 del Código de Trabajo).

11. Tribunales de Conciliación y Arbitraje:

Los Tribunales de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje, son órganos colegiados de integración tripartita, un juez de trabajo que los preside, un vocal trabajador y otro patronal, de funcionamiento ocasional y que puede considerarse constituidos por jueces de conciencia en lo que respecta a las reivindicaciones de carácter económico y social. Conocen en primera instancia de los conflictos colectivos de carácter económico-social y conflictos de intereses. Los vocales patronales y obreros se toman de las listas que las respectivas asociaciones profesionales proporcionan a la Corte Suprema de Justicia quince titulares y diez suplentes (artículos 293 y 299 del Código de Trabajo).

12. Salas Específicas Para Conocer Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social y Jurídico:

Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, son tribunales colegiados, permanentes, que se integran por abogados preferentemente especializados en asuntos de trabajo, jueces de derecho, que conocen en segunda instancia (cuando hay), de toda clase de conflictos laborales, incluyendo los conflictos colectivos de carácter económico social (artículo 300 al 306 del Código de Trabajo). Esta es una crítica que se le ha hecho al sistema guatemalteco, pues para los conflictos de intereses también en segunda instancia debiera el tribunal integrarse con representantes de las partes, patronal y trabajador.

CAPITULO III

REGULACION DE LA ORGANIZACION ACTUAL DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO ORGANIZACION EN MATERIA PROCESAL COLECTIVA DE TRABAJO

JERARQUIA:

La jerarquía de las normas jurídicas está determinada por la importancia que cada una tiene con relación a las demás normas jurídicas. Esta importancia está sujeta a aspectos de tipo formal en cuanto a su creación, a su contenido general y especial, a su desarrollo y aplicación, elementos que debemos tomar en cuenta en el tratamiento del tema.

En tal sentido se puede decir que los preceptos que pertenecen a un sistema jurídico pueden ser del mismo o diverso rango. En la primera hipótesis hay entre ellos una relación de coordinación; en la segunda, un nexo de supra o subordinación. La existencia de relaciones de este último tipo permite la ordenación escalonada de aquellos preceptos y resulta a la vez el fundamento de su validez.

NORMAS CONSTITUCIONALES:

La norma constitucional es de carácter prioritario, con el fin de garantizar el funcionamiento del Estado y de sus instituciones.

Por su estructura dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, ocupa el grado más alto, siendo superiores a las normas de carácter ordinarias. Las normas constitucionales generalmente están reunidas dentro de un texto denominado CONSTITUCION, conocido

En ese orden de ideas, diré que el acuerdo es una resolución o decisión tomada por un órgano colegiado o jueces sobre un asunto determinado, pero que en ningún momento ese acuerdo puede variar la norma ordinaria que es general y abstracta y que emana de un organismo del Estado.

6. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO PREVISION SOCIAL QUE CONOCEN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y JURIDICO.

El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en ese campo ya tienen un significado, surge la Jurisdicción Privativa del Trabajo; antes de dicha época se conocían como asociaciones o mutuales las organizaciones de trabajadores, pero no existía un juzgado o tribunal que se encargara del conocimiento y resolución de conflictos que se plantearan con motivo del trabajo.

Fue en la Constitución Política de la República de Guatemala promulgada el 11 de marzo de 1945, que empezó a regular la jurisdicción laboral, al establecer en su artículo 187 lo siguiente: "Los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa del trabajo. Los tribunales de trabajo dependen del Organismo Judicial; la ley determinará su número y organización".

Luego de la caída del último Gobierno Revolucionario en 1954, como era de esperarse se discutió y entró en vigencia una nueva constitución, la de 1956, la cual no contempló lo relativo a la Jurisdicción Privativa del Trabajo, en el artículo 187 el legislador se circunscribió a indicar que la función judicial se ejercía por los tribunales de jurisdicción ordinaria y la jurisdicción privativa que contemplaran las leyes ordinarias, lo que salvó la vigencia de la jurisdicción privativa del trabajo, fue el Código de Trabajo, del Gobierno Revolucionario, decreto 38 de 1947.

El decreto 330 del 8 de febrero de 1947, publicado el 20 de febrero de 1947, entró en vigencia el 1o. de mayo de 1947.

En la Constitución de 1965, reguló nuevamente en el artículo 113 lo siguiente: "Los conflictos relativos al trabajo estarán sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica", lo cual guardó congruencia con el decreto 1441 del Congreso de la República que entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, que regulaba lo relativo a la jurisdicción privativa del trabajo en su artículo 283.

El 14 de enero de 1986 entró en vigencia la actual Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 103, en su parte conducente dice: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción probativa, la ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica".

El artículo constitucional mencionado anteriormente, tiene su complemento con el artículo 283 del actual Código de Trabajo; que guardó la misma estructura desde su promulgación original, en el decreto 330 del Congreso de la República.

En marzo de 1961 se imprimió en dos tomos, la primera edición del Código de Trabajo de la República de Guatemala. El Código estaba comprendido del decreto 330 del Congreso de la República, con las reformas que le habían introducido los decretos 570 y 143 del Congreso.

El 15 de septiembre de 1961 se dió publicidad, también en dos tomos, a la segunda edición del Código de Trabajo. En esa fecha figuraba el decreto 1441 y sus reformas 1486 del Congreso de la República.

El Tomo I, contiene: a. Indicaciones preliminares a la segunda edición; y b. El decreto 1441 del Congreso de la República y las reformas que introducen al Código de Trabajo: los decretos 1486 y 1618 del Congreso de la República. El tomo II, contiene: una serie de anexos relativos a disposiciones legales que forman parte de la legislación guatemalteca del trabajo, incluyendo la convención para unificar las Leyes Protectoras de Obrero y Trabajadores en Centro América, 1923, y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, con el mismo sistema de presentación de las dos ediciones mencionadas.

De lo anterior se establece que desde que se legisó en materia laboral, para responder al nuevo estatuto jurídico que es el Derecho del Trabajo, se crearon instituciones tanto administrativas como judiciales, que tendrían primordialmente que mantener el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, tutelando específicamente a la clase trabajadora por ser débil económicamente. Constitucionalmente se le ha dado una especial atención a la jurisdicción laboral, estableciéndose 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.

ESTADO ACTUAL DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE CONOCEN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y JURIDICO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 284 del Código de Trabajo, los tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que para los efectos del Código se llaman simplemente Juzgados. Estos Juzgados están considerados como Juzgados de Primera Instancia.
- b) Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Estos tribunales son colegiados mixtos, están integrados por un Juez, un representante patronal y un representante de los trabajadores. Al hablar de mixtos nos referimos a que están integrados por jueces

de derecho (1) y jueces no legos (2) no versados en el derecho. El tribunal de Conciliación emite recomendaciones, a efecto de que las partes lleguen a un arreglo, en cambio el tribunal de arbitraje emite sentencias y se les denomina sentencia arbitral que adquiere el carácter de obligatorio para las partes.

- c) Las Salas de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos del Código de Trabajo se llaman "Salas". Estas Salas están integradas únicamente con jueces de derecho, denominadas Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, encargadas de conocer y resolver en segunda instancia. Son órganos colegiados, integrados por tres jueces, a los que se les denomina magistrados; en nuestro medio tenemos cuatro Salas que son las que conocen y resuelven a nivel nacional, tanto conflictos de carácter ordinario como colectivo.
- d) Juzgados de Paz. Estos juzgados conocen en asuntos cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales (Q.3,000.00). Todos los jueces de paz de la República tienen competencia para conocer en estos conflictos donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social. Comparto el criterio del licenciado Luis Darío Granados Morales, quien acertadamente establece en su trabajo de tesis que el artículo 25 del decreto 64-92, el cual facultó a los jueces de Paz para que conozcan conflictos de trabajo en cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales, es inconstitucional, ya que dichos juzgados son de carácter común, y la Constitución Política de la República de Guatemala, establece como se dijo anteriormente que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.

CAPITULO IV

VALIDAD DE LOS ACUERDOS 3-94, 16-94 y 18-97 EMITIDOS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACION A LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EN MATERIA LABORAL.

MERA PARTE.

ANTECEDENTES:

En Guatemala, la administración de justicia en materia laboral colectiva, es bastante reciente, al igual que en muchos países de América Latina, ya que con la vigencia del Código de Trabajo decreto 330 del Congreso de la República a partir del 1 de mayo de 1947, luego con el actual Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República, que entró en vigencia el 16 de agosto de 1961; se permite a los trabajadores que puedan plantear conflictos de carácter económico social y jurídico, normas que se han mantenido vigentes, a pesar de las varias reformas que ha sufrido el Código de Trabajo.

Lo anterior había permitido que se pudieran plantear conflictos colectivos en las diversas zonas económicas, y a partir del 1 de marzo de 1984 que entró en vigencia el decreto número 26-84 de la Corte Suprema de Justicia, en las diez zonas económicas, lo que permitiría a mi juicio, desarrollar plenamente la finalidad del derecho colectivo de trabajo, que es permitir a los trabajadores plantear mejores condiciones de vida, y para ello es necesario asegurar las bases para la regulación efectiva que norme la diaria ejecución de trabajo; asimismo la aplicación de los principios que inspiran el derecho de trabajo, especialmente la tutela que la ley le da al trabajador, al compensarlo por la desigualdad

económica existente ante el patrono; la economía procesal y la accesibilidad a la justicia pronta y cumplida.

El acuerdo 3-94 de la Corte Suprema de Justicia, publicado el 17 de febrero de 1994 que entrara en vigencia treinta días después, en el artículo 1o. designó al Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social con sede en la ciudad capital de Guatemala, para que conociera en primera instancia, de los conflictos colectivos de carácter económico social e la forma establecida en la ley, con competencia territorial en toda la República. Con la designación de este tribunal para que conociera lo anterior, se perjudicó a los trabajadores, lesionando sus intereses, al designar en forma obligatoria que fuera ante este juzgado el diligenciamiento de todo conflicto colectivo. La misma Corte Suprema de Justicia según acuerdo 16-94 publicado en el Diario Oficial, el 17 de agosto de 1994 y que entró en vigor ese mismo día, transformó al Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social con competencia en toda la República para que conociera de los conflictos de carácter económico-social.

2. ULTIMAS REFORMAS REALIZADAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, LOS ACUERDOS 3-94 y 16-94:

Cuando inicié la elaboración del presente trabajo, se encontraban plenamente vigentes los acuerdos 3-94 y 16-94 emitidos por la Corte Suprema de Justicia, pero con fecha 2 de abril del presente año, la Corte Suprema de Justicia emitió los acuerdos número 16-97, 17-97, 18-97 y 19-97, a través de los cuales creó Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, otorgándoles competencia para conocer conflictos colectivos entre otras materias; asimismo modificó las zonas económicas de trabajo, reduciéndola de diez a ocho.

Específicamente el acuerdo 18-97 establece zonas económicas para el conocimiento de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, las que serán atendidas por

inales de Conciliación y Arbitraje permanentes, concretamente establece ocho zonas ómicas. Cada zona reúne la competencia territorial de varios juzgados de Trabajo, sólo a uno de ellos le compete el conocimiento de los conflictos colectivos no ordante tales disposiciones con lo que establece la ley de la materia, que indica que ibunales de conciliación y arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada nal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo (art. 294 er párrafo).

ANALISIS DE LAS REFORMAS REALIZADAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

Como quedó plasmado en el apartado de los antecedentes de este capítulo, la Cor- uprema de Justicia permitió que tribunales de Primera Instancia de Trabajo, conocie- y resolvieran materia colectiva, lo cual permitía celeridad y desconcentración de la ministración de justicia, cuyos hechos eran congruentes con ciertos principios del echo Laboral, permitiendo una administración de justicia pronta y cumplimentada- ite administrada.

En cuanto a las reformas emitidas por la Corte Suprema de Justicia ya mencionadas, is no resuelven el problema de fondo, sino que lo plantea de diferente manera, la alidad persiste tácitamente.

Si bien es cierto, se permite una administración de justicia desconcentrada, al es- ecer que otros tribunales de Trabajo y Previsión Social no organizados en forma manente como Tribunales de Conciliación y Arbitraje, siempre se viola el ordenamien- urídico guatemalteco, ya que hay una denegación de justicia para determinados rajadores de la República y por ende, los sagrados derechos de la clase trabajadora, ual ve fincados sus derechos a que se les administre justicia al no integrarse dichos unales en la vida práctica.

Lo anterior como ya se dijo lesiona los principios del Derecho Laboral, por lo que esta investigación pretende demostrar la ilegalidad de los acuerdos 3-94, 16-94 y 18-94 emitidos por la Corte Suprema de Justicia; al no integrar en forma permanente los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en cada Juzgado de Trabajo y Previsión Social, o que no conozca en materia de trabajo; en contraposición a lo que establece la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, relativo a la organización de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ya que un acuerdo por ser una resolución adoptada en determinado asunto, no puede variar lo preceptuado en la ley, que es una norma general y obligatoria emitida por el Órgano Legislativo del Estado, por lo tanto dichos acuerdos son ilegales.

Considerando que el Derecho de Trabajo es una disciplina jurídica que tiende a organizar los factores de producción, protegiendo fundamentalmente al hombre que trabaja, considerándolo no como una máquina más del engranaje social, sino como una persona humana; que el derecho de trabajo es un derecho que se hace todos los días en la fábrica, en la universidad, en el campo; que es un derecho dinámico y que se renueva y cambia constantemente y que a pesar sigue siendo derecho del trabajo; SE HACE NECESARIA LA APLICACION DE LA JUSTICIA DE CONFORMIDAD CON LA LEY.

SEGUNDA PARTE

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: ILEGALIDAD DE LOS ACUERDOS 3-94, 16-94 y 18-97 EMITIDOS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACION A LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. EN MATERIA LABORAL.

TENTANTE: ZONIA DE LA PAZ SANTIZO CORLETO DE BOCANEGRA.

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general y público de tesis, para el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

OBJCCIONES:

La presente encuesta está dirigida a trabajadores y abogados que se dedican a litigar en la rama del Derecho Laboral, con la finalidad de conocer su criterio y punto de vista sobre los acuerdos que ha emitido la Corte Suprema de Justicia, que de cierta manera ha flexibilizado la administración de justicia en materia laboral colectiva, pretendiendo declarar la ilegalidad cometida por parte de la Corte Suprema de Justicia y en ese sentido, la falta de tutela a los trabajadores de la República para plantear sus conflictos laborales de carácter Económico Social y Jurídicos o de Derecho.

Debe responder colocando en los espacios en blanco con una X en la opción que considere correcta.

PERROGANTES:

Calidad del encuestado:

Trabajador _____ Abogado en el ramo laboral del
departamento de Escuintla _____

Conoce usted cuál es la finalidad de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito del Derecho Laboral?

SI _____ NO _____

Considera usted que la existencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, es indispensable para conocer una resolución pronta a los Conflictos Colectivos de

Carácter Económico Social?

SI___ NO___

4. Sabe usted cuál es la distribución de la competencia dispuesta actualmente para conocimiento de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social?

SI___ NO___

5. Sabe usted que el decreto 64-92 que reformó el Código de Trabajo, establece obligación para el Organismo Judicial de crear un Tribunal de Conciliación y uno de Arbitraje en cada uno de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo del país?

SI___ NO___

6. Considera usted que la disposición legal dictada por la Corte Suprema de Justicia, en relación a zonas jurisdiccionales, para el conocimiento de los asuntos de carácter colectivo viola la ley?

SI___ NO___

7. Considera usted que el obligar a los trabajadores del departamento de Zacapa tramitar sus conflictos colectivos de carácter Económico Social en el Juzgado de Trabajo de Puerto Barrios, Izabal, constituye una disposición ilegal?

SI___ NO___

8. Considera usted que el hecho de que no existan Tribunales de Conciliación y Arbitraje en cada cabecera departamental de la República, constituye denegación de justicia?

SI___ NO___

9. Considera usted que la forma prevista en la ley actualmente, cumplen con su cometido los Tribunales de Conciliación y Arbitraje?

SI___ NO___

1. Considera usted que la Corte Suprema de Justicia, vulnera los derechos de los trabajadores, al desarrollar la disposición ordinaria colectiva contenida en el decreto 64-92 del Congreso de la República, en forma distinta a la allí señalada?

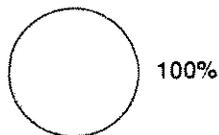
SI___

NO___

**GRAFICAS
RESULTADOS DE LAS MUESTRAS OBTENIDAS
DE LOS TRABAJADORES**

PREGUNTA UNO

PORCENTAJE
abajador 100%



PREGUNTA DOS

PORCENTAJE

Si 60%
No 40%



PREGUNTA TRES

PORCENTAJE

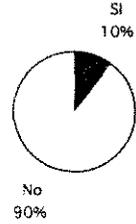
Si 80%
No 20%



PREGUNTA CUATRO

PORCENTAJE

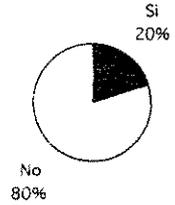
Si 10%
No 90%



PREGUNTA CINCO

PORCENTAJE

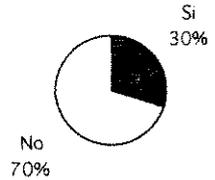
Si 20%
No 80%



PREGUNTA SEIS

PORCENTAJE

Si 30%
No 70%



PREGUNTA SIETE

PORCENTAJE

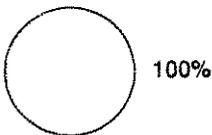
Si 80%
No 20%



PREGUNTA OCHO

ORCENTAJE

100%
) 0%



PREGUNTA NUEVE

ORCENTAJE

10%
) 90%

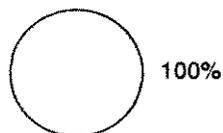
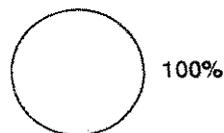
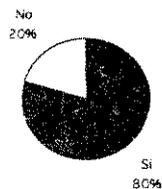
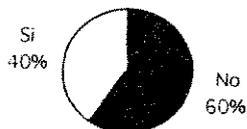


PREGUNTA DIEZ

ORCENTAJE

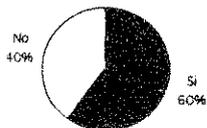
60%
) 40%



GRAFICAS**RESULTADOS DE LAS MUESTRAS OBTENIDAS DE LOS ABOGADOS
LITIGANTES EN EL RAMO LABORAL DEL DEPTO. DE ESCUINTLA****PREGUNTA UNO****PORCENTAJE**
Abogados 100%**PREGUNTA DOS****PORCENTAJE**Si 100%
No 0%**PREGUNTA TRES****PORCENTAJE**Si 80%
No 20%**PREGUNTA CUATRO****PORCENTAJE**Si 40%
No 60%

PREGUNTA CINCO

PORCENTAJE

60%
40%

PREGUNTA SEIS

PORCENTAJE

80%
20%

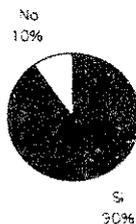
PREGUNTA SIETE

PORCENTAJE

90%
10%

PREGUNTA OCHO

PORCENTAJE

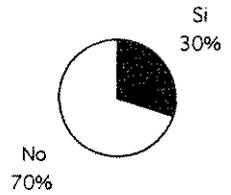
90%
10%

PREGUNTA NUEVE

PORCENTAJE

Si 30%

No 70%

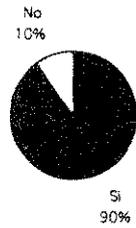


PREGUNTA DIEZ

PORCENTAJE

Si 90%

No 10%



ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación haremos un breve análisis de las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado a trabajadores.

GUNTA UNO:

Se logró entrevistar a diez trabajadores de diferentes empresas e instituciones pertenecientes en el departamento de Escuintla, que corresponden al cien por ciento de los trabajadores encuestados.

GUNTA DOS:

De la muestra tomada para objetos de estudio, se determinó que un 60% de trabajadores conoce la finalidad de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en el ámbito del Derecho Laboral Guatemalteco, de lo que se infiere conocimiento por parte de los trabajadores de su objeto, contra un 40% que manifestó desconocerlo.

GUNTA TRES:

De la muestra obtenida para objetos de estudio, se determinó que un 80% de los trabajadores considera que la existencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, son indispensables para conocer una resolución pronta y cumplida de los conflictos colectivos de carácter económico social, contra un 20% que manifestó que la existencia de esos tribunales sí son indispensables para el conocimiento de los Conflictos Colectivos.

GUNTA CUATRO:

De la muestra obtenida para efectos de estudio, se estableció que la mayoría de los trabajadores desconocen la competencia dispuesta por la Corte Suprema de Justicia pa-

ra el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social y que el mínimo de trabajadores conoce de dicha competencia.

PREGUNTA CINCO:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que el Decreto 62-94 es desconocido por la mayoría de los trabajadores, en virtud que de los encuestados un 80% manifestó desconocerlo, contra un 20% que indicó conocer dicho decreto.

PREGUNTA SEIS:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que un 70% de trabajadores consideran que no son ilegales las disposiciones dictadas por la Corte Suprema de Justicia, en relación a las zonas jurisdiccionales para el conocimiento de los asuntos de carácter colectivo, contra un 30% que estima que esas disposiciones sí son viciatorias; concluyéndose que por el mismo desconocimiento de la distribución de la competencia para los conflictos colectivos de carácter económico y social, hecha por la Corte Suprema de Justicia, tal y como lo arrojan las muestras obtenidas de la pregunta número cuatro, los trabajadores no conocen la legalidad o ilegalidad de dichas disposiciones.

PREGUNTA SIETE:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que la mayoría de los trabajadores consideran que el obligar a los trabajadores de Zacapa a tramitar sus conflictos colectivos de carácter económico social en el Juzgado de Trabajo de Izabal constituye una disposición ilegal, contra una minoría que dijo que esa disposición no es ilegal, concluyéndose con esta pregunta que las disposiciones que nos ocupa, emitidas por la Corte Suprema de Justicia, sí son ilegales.

PREGUNTA OCHO:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que el 100% de trabajadores considera que el hecho de que no existan Tribunales de Conciliación y Arbitraje cabecera departamental de la República, constituye una denegación de justicia, estableciéndose de este resultado que no existen Tribunales de Conciliación y Arbitraje en cada cabecera departamental.

PREGUNTA NUEVE:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que un 90% de trabajadores consideran que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, no cumplen con su cometido en la forma prevista en la ley, contra un 10% que opinó lo contrario, concluyéndose con este resultado que en la forma como están organizados actualmente los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, no cumplen con su cometido.

PREGUNTA DIEZ:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que el 60% de los trabajadores considera que la Corte Suprema de Justicia, vulnera los derechos de los trabajadores, al desarrollar la disposición ordinaria contenida en el decreto 64-92 del Congreso de la República de manera distinta a la allí señalada, contra un 40% que considera que no se vulneran los derechos de los trabajadores, estableciéndose del resultado, que los trabajadores ven fincados sus derechos al no aplicarse la justicia de conformidad con la ley.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

En la continuación haremos un breve análisis de las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado a abogados litigantes en el ramo laboral, del departamento de Escuintla.

PREGUNTA UNO:

Se logró entrevistar a diez abogados litigantes en el ramo laboral del departamento de Escuintla, que corresponden al cien por ciento de los abogados encuestados.

PREGUNTA DOS:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que el 100% de los abogados encuestados, conocen la finalidad de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en el ámbito del Derecho Laboral.

PREGUNTA TRES:

De la muestra obtenida para efectos de estudio, la mayoría de abogados consideran que la existencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, es indispensable para la solución pronta y cumplida a los conflictos colectivos de carácter económico social, en el sentido de que el 80% de abogados consideró la importancia de la existencia de esos tribunales, contra un 20% de abogados que no los consideró indispensables.

PREGUNTA CUATRO:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que el 60% de abogados desconoce la distribución de la competencia, para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social, contra un 40% que sí conoce la competencia asignada, estableciéndose que existe un desconocimiento por mayoría de abogados, de

como está distribuida a nivel nacional la competencia de los Tribunales de Trabajo para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social.

PREGUNTA CINCO:

De la muestra obtenida para efectos de estudio, se estableció que el 60% de abogados, conoce las reformas al Código de Trabajo contenidas en el decreto 64-92 del Congreso de la República, contra un 40% que desconoce esas reformas.

PREGUNTA SEIS:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que el 80% de los abogados consideran que la disposición legal dictada por la Corte Suprema de Justicia en relación a las zonas jurisdiccionales para el conocimiento de los conflictos colectivos viola la ley, contra el 20% de abogados que considera que esas disposiciones no violan la ley, estableciéndose de este resultado, que las disposiciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia en relación a las zonas jurisdiccionales para el conocimiento de los asuntos de carácter colectivo, sí viola la ley.

PREGUNTA SIETE:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que el 90% de abogados considera que el obligar a los trabajadores del departamento de Zacapa a tramitar sus conflictos colectivos de carácter económico social en el Juzgado de Trabajo de Izaba constituye una disposición ilegal, contra un 10% que no lo considera de esa manera, estableciéndose de este resultado, que la disposición dictada por la Corte Suprema de Justicia, en relación a la materia que nos ocupa, sí viola la ley.

GUNTA OCHO:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que el 90% de los abogados consideran que el hecho de que no existan tribunales de Conciliación y Arbitraje en cada cabecera departamental de la República, constituye una denegación de justicia, contra un 10% que opinó lo contrario, estableciéndose de este resultado, que el hecho de que no hayan Tribunales de Conciliación y Arbitraje en cada juzgado de Trabajo y Previsión Social, tal y como lo establece la ley, sí constituye una denegación de justicia, en ciertos sectores de la sociedad.

GUNTA NUEVE:

De la muestra obtenida para objetos de estudio, se estableció que el 70% de los abogados consideran que en la forma prevista actualmente, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no cumplen con su cometido, contra el 30% que consideran que en la forma actualista los Tribunales de Conciliación y Arbitraje sí cumplen con su cometido, estableciéndose que en la forma como están organizados actualmente los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, no cumplen su cometido.

GUNTA DIEZ:

De la muestra obtenida para objeto de estudio, se estableció que la mayoría de los abogados consideran que la Corte Suprema de Justicia, sí vulnera los derechos de los trabajadores al desarrollar la disposición ordinaria contenida en el decreto 64-92 del Congreso de la República, de manera distinta como allí se señala, en virtud de que el 90% de los abogados consideró que sí se vulneran los derechos de los trabajadores, contra el 10% de los abogados que indicó que los derechos de los trabajadores no se vulneraban, estableciéndose del resultado que los trabajadores ven fincados sus derechos al no obtenerse la justicia de conformidad con la ley.

CONCLUSIONES

Los acuerdos 3-94 y 16-94 emitidos por la Corte Suprema de Justicia, eran evidentemente ilegales, en virtud de que a través de ellos se violaban los derechos de los trabajadores, quienes se veían limitados para plantear sus conflictos colectivos de carácter económico social, distorsionando de tal manera los principios del derecho de trabajo y la ley.

El acuerdo 18-97 emitido por la Corte Suprema de Justicia el dos de abril del año en curso, vino a modificar los acuerdos 3-94 y 16-94 emitidos por la misma Corte, a través de éste se les otorgó competencia a otros juzgados de trabajo para que conocieran conflictos colectivos, aparentemente permitiendo una administración de justicia descentralizada, pero estas modificaciones no resolvieron el problema, sino que lo plantearon de diferente manera, en virtud de que siempre existe una denegación de justicia para determinados trabajadores de la República; que para plantear sus conflictos colectivos de trabajo, aunque exista Juzgado de Trabajo en su cabecera departamental deben ir a plantear sus conflictos a otros juzgados que sí tengan competencia para conocerlos.

La Corte Suprema de Justicia violó la ley ordinaria de trabajo al emitir los acuerdos 3-94, 16-94 y 18-97, contrariando lo que establece la norma ordinaria en el sentido de no organizar en forma permanente en cada tribunal de Trabajo y Previsión Social o tribunal que conozca en materia de trabajo, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, para darle resolución pronta y cumplida a los Conflictos Colectivos.

4. Tanto la mayoría de trabajadores como de abogados litigantes en el ramo laboral desconocen como ha distribuído la Corte Suprema de Justicia, la competencia para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico-social.
5. En la forma como actualmente se encuentran organizados los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, no cumplen con su cometido, ya que en la vida práctica no están integrados dichos tribunales, vulnerando de tal manera los sagrados derechos de la clase trabajadora.
6. Para la resolución pronta y cumplida de los conflictos colectivos de carácter económico-social, no existe una aplicación de justicia de conformidad con la ley.

RECOMENDACIONES

1. La existencia de los tribunales de Conciliación y Arbitraje es indispensable, para conocer una resolución pronta a los conflictos colectivos de carácter económico-social, por lo que la Corte Suprema de Justicia debe habilitar a todos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la República, para que conozcan los conflictos colectivos de carácter económico-social, e integrar en los mismos, en forma permanente los tribunales de Conciliación y Arbitraje.
2. La Corte Suprema de Justicia, como órgano superior encargado de hacer justicia, debe tomar en cuenta que en materia laboral los derechos de los trabajadores son sagrados, irrenunciables para éstos y constituyen un mínimo de garantías para los trabajadores, por lo que al emitir acuerdos en materia laboral debe proteger esos derechos, en todo caso aplicar la justicia de conformidad con la ley.

ANEXOS



1998-03-10

Se crea el Juzgado de Trabajo

Corte Suprema de Justicia

ACUERDO NUMERO 3-92

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO:

Que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje deben organizarse en forma permanente en cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social o Tribunal que conozca en materia de trabajo. En cumplimiento de tal disposición, en tanto se cuenta con los recursos económicos necesarios para implementarlos de conformidad con el primer supuesto jurídico contenido en el artículo 294 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República y se organizando dichos tribunales en una forma más adecuada, como medida prioritaria se establece un juzgado de ese ramo para que funcione en la ciudad capital con competencia territorial en toda la república, en la forma que se establece en este Acuerdo.

POR TANTO:

Con fundamento en los artículos 203, 205 y 213 de la Constitución Política de la República; 54 literales a), b), c) y k) y 94 de la Ley del Organismo Judicial; 294 del Código de Trabajo reformado por el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

ACUERDA:

Artículo 1o. 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.

Artículo 2o. Dicho Tribunal se integra en forma permanente de conformidad con lo estipulado en el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República. Las organizaciones patronales y de trabajadores deben formular de inmediato ante la Corte Suprema de Justicia las propuestas de los delegados titulares y suplentes de dicho tribunal, para su integración y funcionamiento a partir de su efectiva instalación.

Artículo 3o. Los integrantes titulares de dicho tribunal por parte de las organizaciones patronales y laborales percibirán la misma remuneración que el Juez de Trabajo respectivo. Los representantes suplentes serán remunerados en esa misma proporción siempre y cuando suplan a los titulares y por el tiempo efectivamente laborado. La jornada ordinaria de trabajo del personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje será de las ocho horas a las quince horas con treinta minutos de lunas a viernes, salvo su obligación de laborar de conformidad con la ley en horas y días inhábiles.

Corte Suprema de Justicia

Acuerdo No. 3-94
Hoja No. 2

Artículo 4o. Las dos Salas de Trabajo y Previsión Social que funcionan actualmente en la Ciudad Capital conocerán en Segunda Instancia de dichos conflictos, conforme a la competencia establecida para los Juzgados de Primera Instancia, correspondiendo a la Sala Primera de Trabajo los expedientes cuya última cifra sea impar y a la Sala Segunda los expedientes registrados con la última cifra par.

Artículo 5o. Ante el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social deben plantearse los conflictos colectivos de carácter económico social, que se originen en toda la República. Si el conflicto fuere planteado directamente en los Juzgados de Trabajo Departamentales o Juzgados de Primera Instancia que conocen en materia laboral, una vez dictadas las prevenciones y disposiciones contenidas en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, dichos tribunales deben remitir las actuaciones al Juzgado Sexto de Trabajo, según el caso.

En los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social que surjan 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.

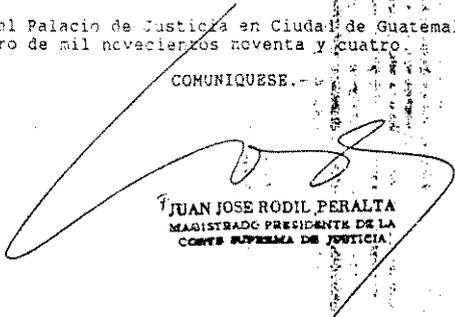
Artículo 6o. El Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, también tendrá la competencia exclusiva de conocer de todas las faltas a las leyes de Trabajo y Previsión Social que ocurran en el departamento de Guatemala; para los efectos de la consulta o apelación de sus resoluciones, las Salas de Trabajo y Previsión Social las conocerá en la forma establecida en el artículo 4o. de este Acuerdo.

Artículo 7o. La Presidencia del Organismo Judicial ordenará las provisiones presupuestarias correspondientes para el debido cumplimiento de este Acuerdo, el cual entra en vigencia treinta días después de publicación en el Diario Oficial.

Artículo 8o. Se dejan sin efecto las disposiciones de este Corte y de la Presidencia del Organismo Judicial que se opongan a la presente.

Dado en el Palacio de Justicia en Ciudad de Guatemala, el nueve de febrero de mil novecientos noventa y cuatro.

COMUNIQUESE.


JUAN JOSE RODIL PERALTA
MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

[Signature]
 ANTONIO RAMIREZ ROSAS DE SUEÑE
 MAGISTRADO VOCAL PRIMERO DE LA
 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

[Signature]
 ANGEL ALFREDO JOAQUIN QUINTERO
 MAGISTRADO VOCAL SEGUNDO DE LA
 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

[Signature]
 ALBA LETICIA RODRIGUEZ MOSCOSO
 MAGISTRADO VOCAL TERCERO DE LA
 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

[Signature]
 BENJAMIN RIVAS BARALTO
 Magistrado Vocal Cuarto de la
 Corte Suprema de Justicia

[Signature]
 ROMERO ALVARO ROSALES
 MAGISTRADO VOCAL QUINTO DE LA
 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

[Signature]
 JUSTO PEREZ VASQUEZ
 MAGISTRADO VOCAL SEXTO DE LA
 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

[Signature]
 ROBERTO ADOLFO VALLE VALERIAN
 MAGISTRADO VOCAL SEPTIMO DE LA
 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

[Signature]
 Lic. Salvador Perez Garcia
 SALVADOR ENRIQUE PEREZ GARCIA
 VOCAL SEXTO SUPLENTE
 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

[Signature]
 Victor Manuel Rivera Valdes
 SECRETARIO DE LA CORTE SUPREMA
 DE JUSTICIA

Se crea Juz. 7o. de Trabajo

Corte Suprema de Justicia

ACUERDO 16-94

CONSIDERANDO:

Que conforme lo establecido por el Decreto 51-92 del Congreso de la República, la Corte Suprema de Justicia distribuirá la competencia territorial y reglamentará el funcionamiento, administración y distribución de la jurisdicción,

CONSIDERANDO:

Que es recomendable para una mejor administración de la justicia transformar un juzgado de primera instancia de tránsito, en juzgado de primera instancia de trabajo, con lo que se logrará mayor eficiencia en el sistema de administración de justicia;

FOR TANTO:

De conformidad con los Artículos 203, 205 de la Constitución Política de la República, 53, 54 literales d, e, f, g y 94 de la Ley del Organismo Judicial, 294 y 295 del Código de Trabajo;

ACUERDA:

ARTICULO 1o. 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.

ARTICULO 2o. Se modifica el artículo 1o. del Acuerdo 3-94 de esta Corte el cual queda así:

Los dos salas de trabajo y previsión social conocerán en segunda instancia de los conflictos económico-sociales y de los procesos de faltas correspondiendo a la Sala Primera el Juzgado Séptimo y a la Sala Segunda el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 3o. En cuanto a la integración y organización de los tribunales de conciliación y arbitraje debe aplicarse en lo pertinente los acuerdos números tres y cuatro de la Corte Suprema de Justicia de fechas nueve y dieciséis de febrero del año en curso, respectivamente; en cuanto a la organización del personal en el tribunal debe dictarse las disposiciones internas pertinentes por el propio tribunal o por el Departamento de Personal.

La. 4412
Aprobado 16-94
del 27/1/94

Corte Suprema de Justicia

- 2 -

ARTICULO 46. El Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social debe remitir al Juzgado Séptimo todos los procesos colectivos económicos-sociales recibidos de los juzgados primero, tercero y quinto de trabajo para el trámite correspondiente.

El Juzgado Séptimo de Trabajo tiene competencia para conocer de los procesos de faltas de trabajo del Departamento de Guatema. El Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social debe trasladarle al Juzgado Séptimo del mismo ramo todos los procesos de faltas registradas con el fin de impedir que fueran, para el trámite y prosecución.

ARTICULO 50. EXPERIMENTOS EN TERCER INSTANCIA: Los procesos que se encuentren en los juzgados de primera instancia de tránsito, en la fase sumarial, deberán remitirse al Ministerio Público para que continúe con la investigación, según lo establecido en el artículo 547 del Código Procesal Penal. De todos los expedientes enviados al Ministerio Público deberá quedar registro en el juzgado remitente. Los demás procesos que estén conociendo a partir de la entrada en vigor del actual Código Procesal Penal, los trasladará al Juzgado Primero de Primera Instancia Penal, Narcotráfico y Delitos Contra el Ambiente.

ARTICULO 60. LEVANTAMIENTO DE COLECCIONES: Las solicitudes que se planteen en los juzgados de trabajo de la República, se elevarán inmediatamente a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia para que designe al Juez que debe conocer.

La distribución se hará en forma rotativa, atendiéndose para el orden de distribución la fecha y hora de su recibida.

La distribución que se haga no produzca sobre cuestiones de competencia que desahócan pudiesen plantearse.

ARTICULO 70. PRESUPUESTO. La Dirección Financiera efectuará la provisión presupuestaria respectiva para el cumplimiento del presente acuerdo.

ARTICULO 80. VIGENCIA. Este acuerdo entra en vigor inmediatamente y deberá publicarse en el diario oficial.

Dado en el Palacio de Justicia, el día tres de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.

DECRETOS

RIAN JOSE RODRIGUEZ
PRESIDENTE DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

MARIA MARCAS DUBON DE ORTIZ

ANGEL ALFREDO JOAQUIN QUIVICH
VOCAL SEGURO DE LA

AURA LETICIA RODRIGUEZ MOROSO
Magistrado Vocal Tercera de la Corte Suprema de Justicia

BENJAMIN-RIVAS BARATTO
Magistrado Vocal Cuarto de la Corte Suprema de Justicia

MARIO ALVARADO
Magistrado Vocal Quinto de la Corte Suprema de Justicia

JUSTO PEREZ VASQUEZ
Magistrado Vocal Sexto de la Corte Suprema de Justicia

ROBERTO ADOLFO VALLE VALDEAN
Magistrado Vocal Septimo de la Corte Suprema de Justicia

SALVADOR ENRIQUE PEREZ CAM
Vocal Sexto Suplente de la Corte Suprema de Justicia

Corte Suprema de Justicia

ACUERDO No. 18-97

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO:

Que la finalidad de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, y atendiendo la concentración de trabajadores, así como el volumen de asuntos que conciben los tribunales respectivos, se hace necesario dictar las disposiciones correspondientes para agilizar su trámite y alcanzar el cumplimiento de tal fin, facilitando el acceso de la población a la justicia.

POR TANTO:

Con fundamento en lo considerado y lo que preceptúan los artículos 203 y 205 de la Constitución Política de la República; 288, 293 y 294 del Código de Trabajo; 54 letras a) y f) de la Ley del Organismo Judicial; artículos 1 y 2 del Decreto 19-97 del Congreso de la República.

ACUERDA:

Artículo 1o. Se establecen zonas económicas para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social, las que serán atendidas por Tribunales de Conciliación y Arbitraje permanentes, cuyos representantes devengarán el salario correspondiente al de un Juez de Primera Instancia del Ramo, de conformidad con los días laborados. Las zonas económicas son las siguientes:

- a) Número uno, que comprende a los departamentos de Guatemala, El Progreso y Petén. Los tribunales tendrán su sede en la ciudad capital.
- b) Número dos, que comprende a los departamentos de Alta Verapaz y Baja Verapaz. El tribunal tendrá su sede en Cobán, Alta Verapaz.
- c) Número tres, que comprende a los departamentos de Chimaltenango, Sololá y Sacatepéquez. El tribunal tendrá su sede en Chimaltenango.
- d) Número cuatro, que comprende al departamento de Escuintla. El tribunal tendrá su sede en ese departamento.
- e) Número cinco, que comprende a los departamentos de Izabal, Chiquimula y Zacapa. El tribunal tendrá su sede en Puerto Barrios, Izabal.
- f) Número seis, que comprende a los departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa. El tribunal tendrá su sede en Jutiapa.

Corte Suprema de Justicia

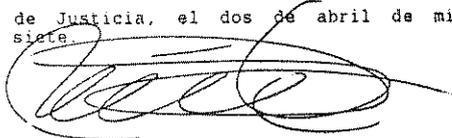
-2-

- g) Número siete, que comprende a los departamentos de Quetzaltenango, El Quiché, Totonicapán, Huehuetenango y San Marcos. El tribunal tendrá su sede en Quetzaltenango.
- h) Número ocho, que comprende a los departamentos de Retalhuleu, Suchitepéquez y del municipio de Coatepeque, del departamento de Quetzaltenango. El tribunal tendrá su sede en Retalhuleu.

Artículo 2o. En los términos expresados, se modifican los Acuerdos de esta Corte que se opongan a las presentes disposiciones.

Artículo 3o. El presente Acuerdo debe publicarse en el Diario oficial y entra en vigor el treinta de abril del año en curso.

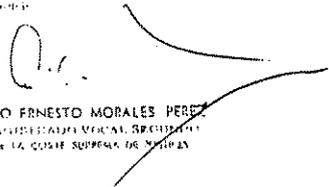
Dado en el Palacio de Justicia, el dos de abril de mil novecientos noventa y siete.



Ricardo Alfonso Urdinola Arce
 MAGISTRADO PRESIDENTE
 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



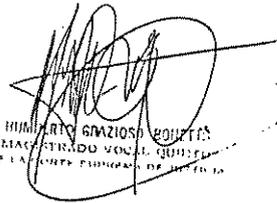
OSCAR HARPÓN CANALES
 MAGISTRADO VICEPRESIDENTE
 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



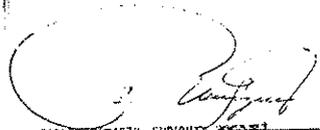
JULIO ERNESTO MORALES PÉREZ
 MAGISTRADO VOCAL SEPTIMO
 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



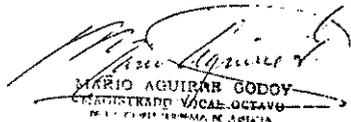
OSCAR NAVARRO
 MAGISTRADO VOCAL QUINTO
 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



HUMBERTO GRAJALES ROJAS
 MAGISTRADO VOCAL QUINTO
 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



CARLOS URDINOLA
 MAGISTRADO VICEPRESIDENTE
 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



MARIO AGUIRAR GODOY
 MAGISTRADO VOCAL OCTAVO
 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

BIBLIOGRAFIA

Juirre Godoy, Mario. **Derecho Procesal Civil**. T. I. Editorial Vile. Guatemala, 1993.

Sina, Hugo. **Tratado Teórico Práctico Procesal Civil y Comercial**. Tomo I, Cía. editores. Buenos Aires, Argentina. 1943.

abanelas, Guillermo. **Derecho de los Conflictos Laborales**. Buenos Aires, Argentina. 1966

Castellanos R. Carlos. **Derecho Procesal Guatemalteco**. Tipografía Nacional de Guatemala. Vol. I. Guatemala, 1936.

Avazos Flores, Baltazar. **Derecho Laboral Iberoamericano**. Editorial Trillas de México. 1ª edición. México, 1981.

Avazos Flores, Baltazar. **Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales**. Editorial Trillas. México 1984.

Avazos Flores, Baltazar. **Las 35 Lecciones de Derecho Laboral**. 3a. Edición. México 1993.

Hernández, Raúl A. **Apuntes sobre el Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Guatemala.

Hernández, Raúl A. **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo**

Guatemalteco. Guatemala 1994.

De Buen L. Néstor. **Derecho del Trabajo**, 7a. edición T. I. Editorial Porrúa, S.A. México 1989.

De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1960.

De Litala, Luigi. **Derecho del Trabajo**. Vol. I. Ediciones Jurídicas Europa América, Bosch y Cía.

García Oviedo, Carlos. **Tratado Elemental de Derecho Social**. Librería General de Victoriano Suárez. 1934

Guerrero, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo**. T. II. México 1962.

Krotoschin, Ernesto. **Tratado Práctico del Derecho del Trabajo**. Vol. I. 4a. edición. Editorial Depalma Talcahuano, Buenos Aires 1981.

López Larrave, Mario. **Derecho Latinoamericano del Trabajo**. Editado por Dirección General de Publicaciones. UNAM. México 1974.

López Larrave, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo**. Colección Popular Vol. 7. Editorial Universitaria.

Marc, Enrique. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Editorial Zeus 1972.

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala. Epoca X, No. 3. 1979

DICCIONARIOS:

Tabanellas, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. T. II. Editorial Trilenta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.

Ussorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Editorial Trilenta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.

Pallares, Eduardo. **Diccionario de Derecho Procesal Civil**. Editorial Porrúa. México 1975.

TESIS:

Sojuluán, José Eduardo. **Análisis Crítico del Procedimiento Laboral**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1988

Granados Morales, Luis Darío. **Inconstitucionalidad del artículo 25 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, que Reforma el Código de Trabajo**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1997

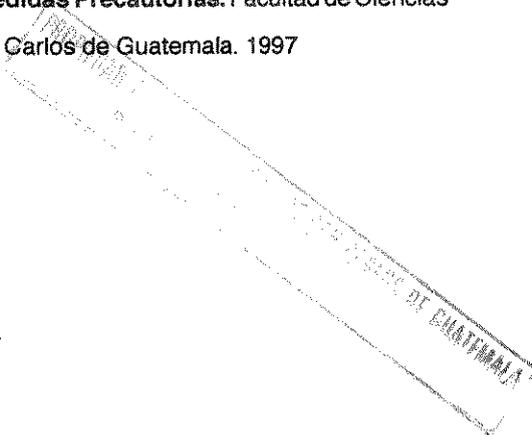
López López, César Augusto. **La Necesidad de Reformar el último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, referente a las Medidas Precautorias**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1997

LEYES:

Constitución Política de la República de 1945.

Constitución Política de la República de 1956.

Constitución Política de la República de 1965.



Constitución Política de la República de 1985.

Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República.

Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

Reformas al Código de Trabajo 64-92 del Código de Trabajo.

Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República.

Acuerdos 3-94, 16-94, 16-97, 17-97, 18-97, 19-97, 23-97 y 18-97 emitidos por la Corte Suprema de Justicia.