

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO
COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO**

FABIOLA RUANO LÓPEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2010

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO
COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FABIOLA RUANO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2010

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Cirraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Oscar Vinicio Villalta González
Secretario: Lic. Luis Alberto Zeceña López
Vocal: Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Guillermo Díaz Rivera
Secretaria: Licda. Dora Renee Cruz Navas
Vocal: Licda. Maria Lesbia Chávez Leal de Julián

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.
TEL.22324664

Guatemala, 05 de abril de 2010.

SEÑOR
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIADO ROLANDO SEGURA GRAJEDA
SU DESPACHO



Licenciado Segura Grajeda:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad, de fecha veintiséis de febrero del año dos mil diez, en la cual se me otorga el honor de ser Asesor de tesis de la estudiante FABIOLA RUANO LÓPEZ, con carné No.200111583, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el dictamen siguiente:

I. Considero que del estudio practicado se establece que el trabajo de investigación seleccionado se elaboró de forma técnica y científica, los métodos utilizados fueron sintéticos, inductivos, deductivos y científicos.

II. Según mi criterio el tema investigado por la estudiante Ruano López, es de suma importancia respecto a su contenido y constituye un aporte científico y técnico de la sustentante quien presenta sendas puntualizadas, que conlleva a fundar la importancia de la etapa de conciliación en el derecho laboral guatemalteco.

III. Las referidas conclusiones y recomendaciones, la bibliografía utilizada por la sustentante y el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada.



LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.
TEL.22324664

He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática embozada, con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el EXAMEN GENERAL PÚBLICO, previo a optar por el agrado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de respeto y alta estima.

Atentamente,

F) LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 2661

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de abril de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante FABIOLA RUANO LÓPEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIÑ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/sllh.

Lic. Héctor David España Pinella

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733

Guatemala, 21 de mayo de 2010



Licenciado:

Marco Tulio Castillo Lutín

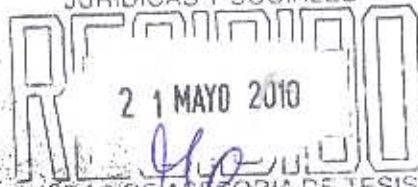
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha veinte de abril del año dos mil diez, fui designado por su despacho para proceder a la revisión de la tesis de la estudiante Fabiola Ruano López, que se intitula: **"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO"**, para lo cual manifiesto lo siguiente:

1. Procedí a revisar el trabajo de tesis señalado, el cual incluye un contenido doctrinario y legal del derecho laboral, dando a conocer la importancia de la etapa de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social en materia laboral.
2. Al desarrollar el trabajo de tesis se utilizó el método sintético, para determinar la importancia que tiene el cumplimiento de los plazos dentro de la fase de conciliación en los conflictos de carácter económico social laboral; el analítico sirvió para analizar la figura de la obligación que tiene el estado de aplicar las normas existentes y de crear nuevas para el fiel cumplimiento de los plazos establecidos para otorgar garantías y derechos a los trabajadores; el inductivo se utilizó de manera conjunta con el deductivo y el científico, al momento de estudiar y analizar jurídicamente la protección que el Estado le brinda actualmente al trabajador.
3. Las técnicas que se utilizaron fueron la documental y bibliográfica, con las cuales se recopiló la información jurídica y doctrinaria pertinente para el adecuado desarrollo de la tesis, además la redacción empleada fue la adecuada.
4. Considero que el aporte que se tiene que resaltar en el actual trabajo de tesis es su contribución científica a la sociedad guatemalteca. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 33315244 - 52156733

empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas citadas de los capítulos.

5. El trabajo demuestra esfuerzo, dedicación y empeño aplicando los métodos y técnicas de investigación anotados, con lo cual se comprobó la hipótesis que determina que en Guatemala no existe normas legales que obliguen a los órganos jurisdiccionales para que supervisen el cumplimiento de los plazos dentro de la etapa de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social.

En razón de lo anterior, la tesis cuenta con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, siendo procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite que corresponde, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencia Jurídicas y Sociales.

Con muestra de mi respeto, me suscribo de usted muy atentamente,



Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Héctor David España Pinetta
COLEGIADO 2802
Revisor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de octubre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante FABIOLA RUANO LÓPEZ, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

A JEHOVÁ:

A quien debo todo lo que soy y todo lo que tengo. Gracias Padre eterno porque tú eres mi vida. Gloria, Honra y Poder sean a tu nombre por todos los siglos mi Rey y Redentor. Al Espíritu Santo de Dios por ser mi consuelo y mi refugio en los momentos de angustia, por guiarme a hacer la voluntad del Padre. Te Amo Jesucristo y espero tu venida.

A MIS PADRES:

Carlos Arturo López Pérez y Aurelia López Curruchich, a quienes amo con todo mi corazón, a ellos, mi infinito agradecimiento por el apoyo que sin escatimar esfuerzos me brindaron. Que el Padre de la gloria los enaltezca cada día.

A MIS HERMANOS:

Paola, Shoubra, José y Kamilito López López por sus sacrificios y paciencia para conmigo. Los amo y se que este triunfo también es de ustedes. Que Dios los recompense.

A:

Douglas Blanco, por ese amor que me has tenido y por el cual tu apoyo no a faltado en mi vida. Te Amo y sabes que Nuestro Padre Celestial te ama infinitamente.

A MIS AMIGOS:

En especial a Brenda Morales, gracias por tu apoyo, compañía, paciencia y comprensión, gracias por estar allí siempre. Y a todos mis amigos que en el momento preciso me ayudaron, la Gracia de Cristo este siempre con ustedes.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. La Conciliación.....	1
1.1. Conceptos y definiciones.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	2
1.3. La conciliación en Guatemala.....	6
1.4. Naturaleza Jurídica.....	8
1.5. Características de la conciliación.....	8
1.6. Clasificación de la conciliación.....	11
1.7. Elementos de la conciliación.....	16
1.8. El Conciliador.....	17
1.9. Diferencia de la conciliación con otros sistemas de solución de conflictos.....	19

CAPÍTULO II

2. La fase de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social.....	21
2.1. Sujetos que intervienen.....	21
2.2. Instrumentos de negociación colectiva.....	34
2.3. Conflictos Colectivos laborales.....	36
2.4. Forma de resolución de conflictos colectivos de carácter económico social.....	40

CAPÍTULO III

3. El derecho de huelga como brazo del derecho colectivo laboral guatemalteco.....	47
--	----

	Pág.
3.1. La huelga.....	47
3.2. Características de la huelga.....	49
3.3. Clasificación de la huelga.....	50
3.4. El derecho de huelga de los trabajadores del Estado.....	58

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico sobre la etapa de conciliación en el derecho colectivo laboral guatemalteco.....	63
4.1. Etapa de la conciliación.....	63
4.2. Disyuntivas en la etapa de conciliación.....	76
4.3. Análisis de expediente de juicio colectivo de carácter económico social..	78
4.4. Inexistencia de medios de control.....	79
4.5. Responsabilización.....	86
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97

INTRODUCCIÓN

Dentro de las instituciones del Derecho Colectivo Laboral guatemalteco se encuentra el derecho de huelga reconocido no solo a nivel nacional sino a nivel internacional como un derecho inherente a los trabajadores del sector privado y publico, derecho que se consolida en la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

Para poder ejercer el derecho de huelga se deben agotar la vía directa si son trabajadores sindicalizados, el arreglo directo si son trabajadores no sindicalizados y la etapa de conciliación, la cual por los intereses de mejoras salariales, sociales y la estabilidad laboral de quienes promueven un conflicto colectivo de carácter económico-social la ley dispone que los plazos sean breves y que todos los días y horas son hábiles.

El tema de tesis se eligió debido a que su importancia radica en que debe observarse y cumplirse con los plazos establecidos en el Código de Trabajo en el caso específico de la etapa de conciliación dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, y de ser necesario crear nuevas normativas en donde se obligue al tribunal superior a ejercer control sobre las instituciones judiciales a medida que se de fiel cumplimiento a lo que regula la legislación constitucional así como el mismo Código de Trabajo y otras normas legales.

El desarrollo se dividió en cuatro capítulos. El primero, se refiere a la conciliación, reseña histórica, clasificación, naturaleza jurídica; el segundo capítulo, la fase de la conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social, sujetos que intervienen, grupos coaligados, sindicatos de trabajadores; el tercero, sobre el derecho de huelga como el brazo del derecho colectivo laboral, la legalidad, ilegalidad, justicia e injusticia de la huelga y el cuarto capítulo, presenta un análisis a la etapa de conciliación dentro de los conflictos colectivos laborales de carácter económico-social.

Los objetivos se alcanzaron al determinarse con ellos que se tienen que cumplir con los plazos establecidos en la legislación en lo que se refiere a la duración de la etapa de conciliación a partir del planteamiento de la demanda colectiva, y no a partir que se integra el tribunal de conciliación. La teoría empleada para el desarrollo de la tesis fue la publicista. Los supuestos formulados se determinaron y la hipótesis se comprobó al determinarse con la misma la importancia del análisis del cumplimiento de los plazos en la etapa de conciliación.

Los métodos empleados fueron los siguientes: analítico, para establecer la importancia de que el órgano superior sea quien vele por el cumplimiento de los plazos establecidos en la ley; sintético, de utilidad para la recopilación del tema planteado, y el deductivo que indicó la regulación legal ya establecida. Las técnicas que se utilizaron fueron: bibliográficas, documentales y estadísticas, con las que se recolectó la información doctrinaria y legal de actualidad para el desarrollo de los capítulos de la tesis.

Por lo antes expuesto es fundamental el estudio y análisis jurídico de las normas laborales para garantizar el derecho de huelga como un mecanismo de presión entre la fuerza de trabajo y el capital.

CAPÍTULO I

1. La conciliación

Etimológicamente el vocablo "conciliación" proviene del latín "conciliatio", que significa reunión de personas, derivada del prefijo "con" que significa "unión" y del verbo "calare" que significa "llamar". , de ahí concilio, conciliar y conciliación ("composición de ánimos en diferencia")¹

1.1. Conceptos y definiciones

Aquella acción mediante la cual dos posturas encontradas se ponen de acuerdo, y llegan a un arreglo beneficioso para todos. Acuerdo entre partes de una disputa o conflicto de cualquier naturaleza que puede alcanzarse con la intervención de un tercero, con independencia de la naturaleza de este último.

“Conveniencia o semejanza de una cosa con otra. Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado.”²

De esa cuenta podemos definir la conciliación como: el procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas (teniendo en cuenta al conciliador que será imparcial) en un conflicto desistible, transigible o

¹ **Compendio de vocablos y sinónimos.** 10ma ed. Pág. 72

² **Diccionario de la Lengua Española.** 22ª edición. Pág. 48

determinado como conciliable por la ley, encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

1.2. Antecedentes históricos

Es un hecho que la intención de conservar la paz, es un inicio de la conciliación. Pero no podemos hablar de conciliar sin mencionar el tema de los conflictos, ya que sin la existencia de estos no tendríamos necesidad de “conciliar”. Se aprende a través y gracias al conflicto. El desarrollo humano en sociedad procede por etapas que son usualmente situaciones de cambio, movilizadas por el conflicto generado por la etapa anterior, devenida insuficiente.

Existen antecedentes históricos que nos indican que la conciliación ha existido desde tiempos antiguos, entre los que destacan: “Cicerón, al hablar de las ventajas de la transacción, recomienda la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho lo cual considera liberal y a veces provechoso.

Suetonio observa que el mejor monumento erigido por los romanos a la memoria de Cesar fue una columna al pie de la cual el pueblo acudió durante mucho tiempo a ofrecer sacrificio y a transar sus controversias.”³

³ Junco Vargas, José Roberto. **La conciliación**. Ediciones Jurídico Radar. Santa Fe de Bogotá, Colombia. 1994. 1era ed.

“El Código ginebrano de 1819, se separó de este precedente y admitió el acto de conciliación como voluntario. Su autor, M. Bellot, en la exposición de motivos, combate el acto conciliatorio impuesto como medida obligatoria y necesaria a todo litigante. Se funda en que impuesto como obligatorio, no sería ese acto más que un trámite preliminar y necesario, una especie de pasaporte dice que para poder ingresar en el templo de la justicia, pasaporte que se toma como formalidad del procedimiento sin que ninguno de los litigantes tenga el menor ánimo de transigir sus diferencias.”⁴

“En España tuvo su origen como medida general en la Constitución Nacional de 1812. En algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las Ordenanzas de Bilbao, se previene que no se tramite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos, y hagan lo posible para que esta transacción sea aceptada. Esta disposición fue reproducida en las matrículas de marina respecto de los matriculados o desaforados o aforados, imponiendo también a las autoridades de marina la obligación de citar a los matriculados o aforados para avenirlos.”⁵

En ese país, “la ley del 3 de junio de 1821, prevenía a los alcaldes que debían presidir los juicios de conciliación, como trámite obligatorio e indispensable para poder iniciar un juicio. En la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, fue regulada esta medida como obligatoria a las partes antes del comienzo de un pleito. Agregó, además, que el juez

⁴ Ídem.

⁵ Ídem.

municipal y los hombres buenos que pueden intervenir en la conciliación tiene como deber aproximar a las partes contendientes.”⁶

“Escritores del siglo pasado le negaron al Estado la facultad u obligación de procurar la conciliación de los intereses privados, diciendo que nadie puede ser más amante de la paz, del orden y de los intereses de su patrimonio que su dueño mismo.

Otros, por el contrario, viendo en la conciliación un medio que el Estado tiene en su poder para procurar, el reinado y pacífico cumplimiento del derecho, encuentran provechoso que los poderes públicos fomenten, en cuanto sea posible, la conciliación, tomando en cuenta los siguientes elementos: que sea voluntaria y no obligatoria y que el juez conciliador sea distinto del que ha de fallar el litigio en caso de promoverse.

Eduardo R. Staffrini admite la existencia de la conciliación entre los hebreos, en las leyes de la Grecia Antigua y en la ley de las Doce Tablas. Sin embargo, Couture afirma que la justicia de conciliación o de avenimiento pertenece más bien a la tradición germana y a la justicia medieval, en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir la controversia mediante la conciliación que a él le parecía equitativa.”⁷

⁶ Ídem.

⁷ Ídem

Por su parte, la Iglesia siempre ha considerado los pleitos como fruto de las pasiones humanas, peligrosas para las fortunas y las familias y contrarios al espíritu de paz y caridad.

“En la ley 15, título 1º libro II, del Fuero Juzgo se habla de los mandaderos de paz y avenidores, pero estos funcionarios no eran una institución permanente, si no que eran nombrados en cada caso por el Rey para avenir y conciliar los pleitos que éste les indicaba determinadamente. Por tanto la conciliación no fue en ese estatuto un trámite previo y necesario para litigantes, si no que sólo existía en ciertas causas en que por la importancia de las mismas o de las personas que litigaban podía originarse perturbaciones. Para evitarlas el Rey enviaba los mandaderos de paz para procurar una avenencia entre partes.

No fomentaba, pues, el Fuero Juzgo la avenencia entre los litigantes, como medida general, por que la ley 5a, Título 2o., Libro II, la prohíbe.

Las Partidas, no regulan la conciliación, aunque si existe la institución de los avenidores o amigables componedores, que presenta su analogía con aquella, pero que difiere en que la amigable composición es un verdadero juicio en el que los litigantes eligen sus jueces que han de decidir por medio de una sentencia o laudo.”⁸

⁸ Ídem.

“En su forma actual la conciliación tuvo su origen en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa, que la prohió con entusiasmo.

La Revolución, en efecto, dispuso por medio de ley del 24 de agosto de 1790 que no se admitiría demanda civil alguna sin previo intento de conciliación y que a éste no podrían concurrir curiales o apoderados. Posiblemente no fueron benéficos sus resultados, porque al tratar de publicarse en 1806 el Código de Procedimiento Civil, la mayor parte de las audiencias, el Tribunal y el Consejo de Estado, aconsejaron que fuese suprimida. No obstante fue conservada la conciliación como obligatoria. Y por Decreto del 30 de octubre de 1935 se ha tratado de darle mayor eficiencia a esa etapa preliminar.

Actualmente, legislaciones como la francesa, la española, la italiana, la alemana y la argentina instituyen como obligatoria a la conciliación.”⁹

1.3. La conciliación en Guatemala

Las normas de derecho canónico no son ajenas a nuestra historia, pues han influido de una u otra manera en ciertas instituciones, se tiene que desde el Código que rigió en el siglo XIX hasta la aparición del Código de 1917 y el reformado con el concilio de aparición en el año 1983, se han consagrado en la actualidad mediante el canon 1466 en que textualmente se establece: “ al comenzar el litigio, y en cualquier otro momento

⁹ Ídem.

siempre que abrigue alguna esperanza de éxito el juez no dejará de explorar y ayudar a las partes, para que procuren de común acuerdo buscar una solución equitativa de su controversia, y les indicará los medios oportunos para lograr ese fin, recurriendo incluso a personas serias como mediadores” .¹⁰

“Existieron en la época colonial española los consulados de comercio dentro de los cuales podemos destacar los de Lima, México y Guatemala, establecidos en 1793 y Cartagena de Indias en 1795, contemplaron dentro de sus principales funciones las de servir de tribunales especializados para la resolución de diferencias y pleitos de los comerciantes y los asuntos de comercio.

Los primeros antecedentes del arbitraje en nuestro país los encontramos en la Ley de Enjuiciamiento del Código de Comercio español de 1829, que estuvo vigente hasta la promulgación del Código de Comercio de Guatemala del 20 de julio de 1877. El título sexto de la Ley de Enjuiciamiento del Código de 1829 contiene el juicio arbitral que establece, en su Artículo 252, “Toda contienda sobre negocios mercantiles puede ser comprometida al juicio de árbitros...”. En el Artículo 288 regula el arbitraje de derecho, y en el 296 expone que “Los comerciantes podrán también comprometer la decisión de sus contiendas en amigables componedores...”.¹¹ Y aunque estos registros históricos son básicamente referentes al arbitraje, es con esta ley que se dan los primeros acontecimientos realizados para la resolución de conflictos en nuestro país.

¹⁰ Rivera Neutze, Antonio. **Arbitraje y Conciliación**. 3ra Edición. Guatemala, Ciudad. 2001. Pág. 10

¹¹ Ídem. Pág. 13

1.4. Naturaleza jurídica

Por lo que respecta a la conciliación apud iudicem, se dice que es un acto procesal equivalente a la decisión judicial. Otra doctrina la tiene como sustitutivo del proceso.

Para el autor Eduardo Couture existe también “esta problemática de saber si la conciliación es un acto del proceso, o se trata de un avenimiento entre las partes en donde pueda haber renunciaciones bilaterales y, en su caso, transacción propiamente dicha.”¹²

Debemos tomar en cuenta que para poder conciliar se debe cumplir con ciertas condiciones, entre las que destacan la **voluntad, el consentimiento, objeto y la forma**. Es por el segundo elemento básicamente que debería ser un avenimiento entre las partes con el cual se pretende evitar un litigio, pero con la intervención de un tercero imparcial, que dará forma a las voluntades, se tiene como resultado un verdadero proceso. En conclusión, la naturaleza jurídica de la conciliación es procesal.

1.5. Características de la conciliación

a. Bilateral: Es bilateral porque el acuerdo conciliatorio al que llegan las partes impone obligaciones a cada una de ellas.

¹² Couture, Eduardo Juan. **Estudios de derecho procesal civil**, Buenos Aires Argentina. 1998. Pág. 49

b. Onerosa: Generalmente la conciliación conlleva acuerdos y prestaciones patrimoniales para ambas partes o por lo menos para una de ellas.

c. Conmutativa: Porque las obligaciones que surgen del acuerdo conciliatorio son claras, expresas y exigibles; no admite obligaciones aleatorias o imprecisas.

d. "Obligatoria: En el juicio ordinario laboral, pues aunque se confiera al juez de trabajo la facultad de intentar conciliar a las partes en cualquier etapa del proceso, sólo observa una etapa obligatoria en la que debe pronunciarse."¹³

e. De libre discusión: "Puede traer como culminación la celebración de un convenio entre las partes, que ponga fin al juicio, sí el avenimiento es en relación a todas las pretensiones demandadas por el actor y la celebración de un convenio que termine únicamente con lo avenido en el caso de que solo se hubiese conciliado sobre una parte de las pretensiones demandadas por el actor, en cuyo caso el trámite del juicio deberá continuar sólo sobre aquellas pretensiones en relación a las cuales no existió acuerdo."¹⁴

f. Acto nominado: Porque existen normas claras y precisas que regulan la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos que la diferencian de otras como la mediación o la amigable composición.

¹³ Franco López, Landelino. **Manual de derecho procesal individual**. Pág. 133

¹⁴ Ídem. Pág. 134

g. Libertad de acceso: La conciliación es una figura que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes, por ello, cualquier ciudadano puede acudir a la conciliación como una alternativa para solucionar sus conflictos. Las personas pueden acudir libremente a un centro de conciliación, ante un funcionario público habilitado por la ley para conciliar o ante un notario para solicitar una conciliación.

h. Efectividad. Una conciliación tiene plenos efectos legales para las partes. El acta de conciliación se asimila a una sentencia judicial porque el acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y el acta presta mérito ejecutivo.

i. Control del procedimiento y sus resultados: En la conciliación las partes deben colaborar para construir la solución del conflicto y, por esa razón, las partes controlan el tiempo del procedimiento y sus resultados.

j. “Voluntaria: La conciliación es una figura eminentemente voluntaria donde las partes son las protagonistas del manejo de la audiencia de conciliación y el acuerdo logrado es resultado de una negociación facilitada por el conciliador.”¹⁵

k. Mejora las relaciones entre las partes: La conciliación no produce ganadores ni perdedores, ya que todas las partes deben ser favorecidas por el acuerdo que se logre, por ello la conciliación facilita la protección y mejora las relaciones entre las personas

¹⁵ Rojina Villegas, Rafael. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 20

porque la solución a su conflicto fue construido entre todos. En la conciliación las partes fortalecen sus lazos sentimentales, de amistad o laborales.

l. Confidencialidad: En la conciliación la información que las partes revelan en la audiencia de conciliación es confidencial o reservada, así, ni el conciliador ni las partes podrán revelar o utilizar dicha información en otros espacios.

m. Judicial: La conciliación podrá ser judicial si se realiza dentro de un proceso judicial.

n. Extrajudicial: La conciliación es extrajudicial si se realiza antes o por fuera de un proceso judicial.

1.6. Clasificación de la conciliación

El licenciado Franco López clasifica a la conciliación de la manera siguiente:

“a. Atendiendo al acuerdo al que hayan llegado las partes:

- Conciliación parcial
- Conciliación total

b. Atendiendo a que si la conciliación se haya realizado dentro o fuera del juicio

- Conciliación extrajudicial

- Conciliación judicial”¹⁶

Otra clasificación de la conciliación, según el autor Ricardo Li Rosi, puede ser:

“a. Por la iniciativa para su celebración:

- Conciliación facultativa: se adelanta por iniciativa de las partes
- Conciliación obligatoria: el trámite se desarrolla en atención a un mandato legal.

b. Por el resultado del trámite:

- Conciliación total: el acuerdo conciliado comprende la totalidad de las materias en disputa;
- Conciliación parcial: comprende únicamente algunos aspectos discutibles;
- Conciliación fracasada: cuando no se logra acuerdo sobre ningunos de los puntos discutidos.”¹⁷

En relación a las distintas clasificaciones que puede tener la conciliación, para el desarrollo de este trabajo es importante destacar únicamente la extrajudicial y la judicial, ya que las demás resultan de la forma en que culminan las primeras.

¹⁶ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 134

¹⁷ Li Rosi, Ricardo. **Resolución alternativa de disputas.** Santo Domingo, República Dominicana. Pág.9

Conciliación extrajudicial

Suele llamársele a la vez conciliación pre-procesal, porque busca solucionar el conflicto antes de llegar a la esfera judicial. “Se trata aquí de observar la actuación de fórmulas compositivas en virtud de la gestión que encaminan conciliadores designados por las partes de común acuerdo o seleccionados de organismos debidamente institucionalizados”.¹⁸

De conformidad con el derecho comparado, la conciliación extrajudicial puede presentarse de distintas formas. A veces se impone como condición prejudicial y es obligatoria en cierto tipo de cuestiones y procesos. En otros casos, la conciliación extrajudicial es eminentemente facultativa para las partes en conflicto.

La conciliación que realizan los inspectores de trabajo, se considera extrajudicial, pero el conciliador debe cumplir ciertos requisitos tales como estar acreditado como conciliador, y solo a solicitud del empleador y trabajador puede conciliar en las inspecciones especiales que realice.

Si se llegara a un acuerdo, la autoridad administrativa refrendará el acta e inmediatamente se constituirá en título ejecutivo. Podría darse el caso que el inspector de trabajo no tenga la acreditación de conciliador y las partes, empleado y empleador quisieran conciliar, ésta se podrá realizar ante el conciliador del Ministerio de Trabajo y

¹⁸ Ídem. Pág. 64

Previsión Social. Dicha acta tiene que ser refrendada por la autoridad administrativa, la que se constituirá en título ejecutivo.

En Guatemala las conciliaciones laborales pueden realizarse ante la Sección de Conciliaciones, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la cual está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

“La misión de esta sección es eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.

Su visión, establecer en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana. Y su objetivo, solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.”¹⁹

¹⁹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Guatemala. **Inspectoría y sus funciones**. 2007.

Conciliación judicial

Dentro de la conciliación judicial, existen diversos sistemas, entre los se pueden mencionar:

a. Facultativa:

La conciliación se lleva a cabo siempre y cuando así lo considere conveniente el juez o lo soliciten las partes. En la legislación guatemalteca, se encuentra el Artículo 97 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual es aplicable tanto a los juicios ordinarios como sumarios. Dicho Artículo establece en su parte conducente que: “Los tribunales podrán de oficio o a instancia de parte, citar a conciliación a las partes, en cualquier Estado del proceso. Si las partes llegan a un avenimiento se levantará acta firmada por el juez o presidente del tribunal, en su caso, por las partes o sus representantes debidamente facultados para transigir y por el secretario”.

b. Obligatoria:

En este sistema existe una fase obligatoria de conciliación a partir de la cual el juez, por disposición de la ley, debe convocar a las partes a una fase de conciliación. En el derecho guatemalteco se encuentra la disposición del Artículo 203 del Código Procesal Civil y Mercantil, relativa al juicio oral. Dicho Artículo establece en su parte conducente: “En la primera audiencia, al iniciarse la diligencia, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará cualquier forma de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríe las leyes”.

Por su parte, el párrafo segundo del Artículo 340 del Código de Trabajo establece: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

En materia de juicios de familia, el Artículo 11 de la Ley de Tribunales de Familia, atribuye al juez la obligación de llevar a cabo la diligencia de conciliación. A la vez obliga al juez para que, en forma personal, utilice todos los medios de convencimiento que estime adecuados para lograr el avenimiento de las partes.

c. Remisión o delegada:

En la doctrina se entiende por conciliación por remisión o delegada, a la facultad que tiene el juez de la causa de enviar a las partes ante un tercero a efecto de que este último conduzca la audiencia de conciliación.

1.7. Elementos de la conciliación

a. La voluntad

La cual se presenta en el individuo con su conducta dirigida sin equivocación alguna a la producción de un determinado resultado.

b. El consentimiento

Este es el acuerdo de varias voluntades respecto de un mismo objeto, que marchan hacia un mismo deseo o querer.

c. El objeto

“Este requisito para que influya en el nacimiento o existencia de un determinado acto jurídico tiene que ser físicamente posible de existencia, esto es, palpable por las partes o, en su defecto, que se infiera que el futuro pueda existir”.²⁰

De conformidad con el Artículo 1537 del Código Civil guatemalteco “...el objeto debe ser lícito, determinado y posible”.

d. La forma

El resultado de la conciliación debe constar por escrito, ya sea en escritura pública, documento privado legalizado por notario, o en acta notarial y en su caso acta levantada ante juez competente.

1.8 El conciliador

Es un tercero imparcial, que participa activamente en un proceso, este tiene la función de dirigir y orientar a las partes, previo conocimiento pleno de la situación del conflicto y, a la vez, propone fórmulas de arreglo en la relación.

²⁰ Rivera Neutze. **Ob.Cit.** Pág. 204.

Este debe contar con ciertas características, entre las que el licenciado Rivera Neutze enumera:

“a. Objetivo e imparcial:

Esta característica hace del mediador una persona con igualdad de trato para con las partes dentro del litigio, debe infundir confianza manteniendo la imparcialidad entre estos.

b. Debe ser un tercero:

Es una persona totalmente ajena tanto al asunto como de las partes, y en ningún caso debe tener relación alguna con ellos.

c. Conocedor del conflicto:

Debe ser en primer lugar conocedor ya sea de la materia o del asunto a tratar en el litigio. Identificar el origen del conflicto, las pretensiones de cada una de las partes y la posición que guardan cada una de ellas. Conocer los fundamentos de cada uno de los hechos y pretensiones así como obtener los elementos probatorios necesarios.

d. Experto:

La experiencia con que debe contar es importante para el manejo de las relaciones interpersonales. Tomando de nuevo en cuenta los estudios y conocimientos que pueda tener respecto de la materia a tratar. Aquí también debe enlistarse la experiencia que

debe tener en casos y asuntos similares.”²¹

Por la calidad del conciliador la conciliación puede adelantarse ante:

“1. Funcionario Público en el ejercicio de sus funciones. Tal es el caso de los jueces civiles.

2. Conciliadores particulares de centros de conciliación, sean éstos abogados u otras personas inscritas ante centros de conciliación, agremiaciones o asociaciones, estudiantes de las facultades de derecho adscritos a los consultorios jurídicos, Etc.

3. Conciliadores en equidad

4. Mediadores particulares e independientes, habilitados por las partes.”²²

1.9 Diferencia de la conciliación con otros sistemas de solución de conflictos

Entre estos tenemos la mediación y el arbitraje

“a. En relación con la mediación, el mediador acerca a ambas partes para que los mismos actores busquen la solución a su conflicto; en cambio, en la conciliación se pueden proponer fórmulas no obligatorias a las partes para que resuelvan la

²¹ Ídem. Pág. 210.

²² Li Rosi, **Ob. Cit.** Pág. 63.

controversia. En la mediación un tercero puede identificar los puntos de controversia a fin de que las partes encuentren la solución, en cambio la conciliación es más amplia que la mediación y pueden desarrollar personas naturales o entidades acreditadas.

b. El arbitraje se da fundamentalmente por la facultad resolutoria que tiene el árbitro que es todo lo contrario a la conciliación, donde el conciliador propone fórmulas conciliatorias. Es de resaltar que no es impedimento que en un proceso de arbitraje se admita una fase de conciliación.²³

En referencia particularmente a la conciliación como etapa del derecho colectivo laboral, existen normativas específicas en nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco, y al ser el tema central de este trabajo lo desarrollo en el siguiente capítulo.

²³ Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM; **Gestión en el Tercer Milenio**, (Vol. 9, Nº 17, Lima, julio 2006). Pág. 94

CAPÍTULO II

2. La fase de la conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social

A diferencia de la etapa de conciliación en el derecho individual, en el cual es el juez que conoce del juicio ordinario y esta etapa se realiza en la misma audiencia, en el derecho colectivo laboral es todo un proceso para el cual incluso debe integrarse un tribunal especial.

2.1. Sujetos que intervienen

Por la complejidad del proceso intervienen varios sujetos cuyas funciones, en el caso del tribunal son asignadas con antelación, aun cuando aun no conocen de un caso en concreto. Entre los sujetos puedo enumerar los siguientes:

I. Grupos coaligados

“A fines del siglo XVIII surge la Revolución Industrial en Inglaterra y en el resto de los continentes en el siglo XIX.

Al expandirse la industria manufacturera surge el proletariado siendo este un grupo de trabajadores que cubren sus necesidades básicas con el salario que es pagado por el

empresario, fijando este último las condiciones de trabajo de acuerdo a su beneficio.

A raíz de esa arbitrariedad, el trabajo efectuado con cierta maquinaria se vuelve peligroso y al empresario no le interesa la protección del trabajador por lo que estos últimos exigen la adopción de algunas normas protectoras, pero a consecuencia de su inferioridad es necesario que se unan, provocando las rebeliones, huelgas y protestas para imponer, no solicitar, mejores condiciones de trabajo.

Luchan por el derecho de asociarse en defensa de los mismos y por que sea reconocida esa unión por el Estado, ya que este no acata de forma legal su existencia. Estos son los primeros registros con que se cuenta, de grupos que se aliaron para luchar por una causa, y en este caso, sus derechos laborales fueron la base fundamental del surgimiento de estas agrupaciones como tales.”²⁴

De esta cuenta se puede aseverar que una coalición es la agrupación o unión de personas con el propósito de realizar fines específicos y defender sus intereses de clase.

Y en el caso del derecho colectivo laboral, De La Cueva lo conceptúa como que, es “... el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes”.²⁵

²⁴ Cabanellas Torres, Guillermo. **Derecho Sindical y corporativo**. Pág. 21

²⁵ De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano**. Pág. 210

Según el tratadista Krotoschin “es la acción concertada de cierta cantidad de trabajadores o empleadores para llegar a un acuerdo sobre la modificación de las condiciones de trabajo que les afecta personalmente.”²⁶

Los elementos de los grupos coaligados, como se puede deducir del Código de Trabajo guatemalteco, son:

- a. Temporalidad;
- b. Unión concertada de un grupo de trabajadores o de patronos;
- c. Modificación de las condiciones de trabajo; y
- d. Defensa de sus derechos e intereses comunes.

En el mismo cuerpo legal puede identificar algunas características del grupo coaligado las cuales enumero a continuación:

- a. Carácter circunstancial: se forma de manera espontánea, con el objeto de protestar concretamente alguna disposición arbitraria o solicitud al patrono de alguna mejora en las condiciones de trabajo;
- b. Un fin concreto: la coalición persigue un fin específico y concreto;
- c. Falta de personalidad jurídica: no obtiene el reconocimiento legal;
- d. Temporal: cuando obtiene el fin concreto esta desaparece.

²⁶ Chicas Hernández, Raúl, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 39

II. Sindicatos de trabajadores

Al referirme a los sindicatos debo hacer una breve referencia de las asociaciones, ya que es de estas que se derivan los primeros en mención. Para decirlo de otra manera, se puede establecer que existe el derecho de asociación como género (Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala), y el derecho de asociación profesional como especie (Artículo 102 Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 211 del Código de Trabajo) esto en relación al ámbito laboral que es la materia que nos compete en este caso.

De esa cuenta, la asociación en términos generales es, en definición de Cabanellas: “La relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas (organización: grupo social unido con una misma finalidad), donde al simple contacto, conocimiento o coincidencia se agrega un propósito más o menos duradero, de proceder unidos para uno o más fines.”²⁷

Por su lado la Constitución Política de la República de Guatemala regula que: “Se reconoce el derecho de libre asociación.” Aunque en este no se hace distinción ni clasificación entre las asociaciones, sí otorga el derecho de libre asociación para todas las personas.

En el caso de la asociación profesional y específicamente en relación al sindicato, en el

²⁷ Cabanellas Torres, Guillermo. **Diccionario Jurídico elemental**. Pág. 23

Artículo 102 del mismo cuerpo legal, establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo...q) derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...” en este normativo se otorga claramente el derecho de libre asociación sindical a los trabajadores. Por otra parte, la legislación laboral guatemalteca en su Artículo 211 regula: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical...”

La libertad sindical en general la define Manuel Ossorio como “derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo a que cada uno este en libertad de afiliarse al sindicato que sea mas conforme a sus ideas o que le parezca mas beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regimenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla claramente, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada.”²⁸

²⁸ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 70

En relación a lo antes expuesto la libertad sindical que todo guatemalteco goza se puede enfocar desde dos puntos:

a. Libertad sindical colectiva:

Esta consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados a que pertenecen.

b. Libertad sindical individual:

Esta es la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva o negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no lo hace.

De esta cuenta en palabras del autor Guillermo Cabanellas, sindicato es “Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten.”²⁹

El Artículo 206 del Código de Trabajo guatemalteco proporciona una definición muy acertada la cual establece que: “Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores

²⁹ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 413

independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Antecedentes históricos del movimiento sindical

Para establecer el nacimiento de los sindicatos o surgimiento del movimiento sindical es preciso hacerlo por etapas, ya que estas marcaron de forma clara los momentos en que fue surgiendo esta figura, y las etapas son las siguientes:

1. “Etapa de prohibición o represión

A finales del siglo XVIII, los obreros ya creían en la posibilidad de una organización social que les permitía mejorar sus condiciones de vida. La legislación de la época tenía el apoyo de la filosofía liberal y alivianada obstáculos en el camino del desarrollo y consolidación del capitalismo. En este contexto histórico social, se emite la Ley de Chapalier en 1791 la cual prohibía la asociación en general, tanto de patronos como obreros. (La prohibición de asociación patronal estaba fuera de contexto, pues la política era precisamente ayudar a estos). Por su parte el Código Civil francés de 1804 contenía normas anti-obreras esencialmente. “lo que la Ley de Chapalier establecía en términos de prohibición y el Código de Napoleón en forma de presunción netamente favorables a los patronos, se convirtió en falta grave en los Artículos 414, 415 416 del Código Penal francés, que consagraron los delitos de coalición y huelga”.³⁰

³⁰ Li Rosi, **Ob. Cit.**; Pág. 85

2. “Etapa de tolerancia

La tolerancia, es aquella en la que los movimientos obreros se han intensificado, más o menos a partir de 1848, originados por los acontecimientos de la época: la primera revolución social en Francia de Louis Blanc y Alexander Martín; la emisión del Manifiesto del partido comunista de Carlos Marx y Federico Engels, el cual no solo explicaba la situación de los obreros sino los llamaba a la unidad y la lucha internacional del proletariado. Todo ello coadyuvo a que el obrero tomara conciencia de su situación de tremenda desigualdad económica y social. Sumado a todos estos acontecimientos como derechos, precisamente por esta razón se le denomina tolerancia, ya que no se legisla al respecto, pero si se tolera. En concordancia con ese no reconocimiento, la política en general no favorecía el sindicalismo y aun cuando se tolerara la coalición y no se le considerara delito, la figura delictiva se sustituye por atentado contra la libertad de trabajo y la industria.

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que en la etapa de la tolerancia lo que se perseguía era que el sindicalismo no interviniera en las discusiones de trabajo entre trabajadores y patronos y reprimir la presión sindical encaminada a la huelga.”³¹

3. “Etapa de reglamentación o reconocimiento

En 1871 en Inglaterra se da el primer paso para legislar sobre la libertad sindical. Francia reconoce posteriormente esta libertad. A partir de esta época los sindicatos van

³¹ Buen Lozano, Néstor, **derecho laboral**; Pág. 479.

proliferar a nivel mundial. Sin embargo, aun hoy, a finales del siglo veinte, las luchas de muchos sindicatos siguen siendo tan crueles y sangrientas como el inicio.

Para finalizar este apartado citamos lo que al respecto de los orígenes de la libertad sindical, manifiesta el maestro de la Cueva: “La asociación profesional, nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fue igualar las fuerzas con el empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo, era un propósito económico y local. Fue, como sabemos un fenómeno necesario, porque el Estado Liberal garantizada la propiedad privada, pero se olvido de los hombres.”³²

4. “Etapa de internacionalización

Comienza el 27 de junio de 1884 cuando surge la primera Oficina del Trabajo en los Estados Unidos de América, en 1887 se crea el Departamento Federal del Trabajo, así mismo Francia inicio la función pública en materia del trabajo con una Oficina del Trabajo, que creó en el año de 1891 y que se transformó en Dirección del Trabajo en el año de 1902.”³³

“En 1919, se constituye la Organización Internacional del Trabajo, y en 1945 surge con el Tratado de Versalles en la parte XIII y se incorpora a la Organización de Naciones Unidas en el año de 1945. La Organización Internacional del Trabajo, realiza Convenios en materia de derecho del trabajo, y los Estados miembros deben de ratificarlo para que procedan a ser ley, de lo anterior en Guatemala se utiliza el

³² Ídem. Pág. 482

³³ Li Rosi, **Ob. Cit.**; Pág. 87

Convenio 87, 98, 135, 150 y 151 principalmente, también hay otros documentos llamados recomendaciones pero estos no tienen carácter vinculante y si el Estado lo cree pertinente las realiza y como en muchos casos sucede, no atiende la recomendación. “³⁴

5. “Etapa de desaparición

La libertad sindical como derecho humano, y libertad propiamente dicha, ha alcanzado logros importantes, a través de los instrumentos de presión de la clase obrera, estas actuaciones han dado origen a que las persona que se ven amenazas por la utilización de la Vox Populi, han realizado distintos procedimiento de desaparición para coartar el derecho de libertad sindical, entre ellos se mencionan: despido de los dirigentes sindicales, en algunos casos son despidos masivos, asesinato de los dirigentes, demandas del orden penal, y podríamos seguir enumerando un sin fin de actitudes que toma la clase dominante para crear miseria, terror, zozobra entre la clase dominada, pero el Estado es el encargado de velar por la paz, justicia, igualdad, etc., no toma ninguna actitud para frenar estas situaciones y respaldar a la clase obrera quien en su mayoría delega la responsabilidad a las personas que dirigen el destino del país a través de los órganos de dirección del Estado.”³⁵

Clasificación de los sindicatos

Para clasificar los sindicatos existen varios criterios, y como uno de los más acertados

³⁴ Ídem. Pág. 92

³⁵ Ídem. Pág. 92

doctrinariamente expongo el siguiente:

1. Atendiendo a su estructura:

“a. Horizontales: Estos se caracterizan por la homogeneidad de sus componentes, es la reunión de varios obreros de ramas de producción similares. Conocidos también como gremios, entre los que podemos mencionar al gremio de payasos.

b. Verticales: En estos se agrupan toda clase de trabajadores, sin tener en cuenta la ocupación o el oficio que desempeñan. Un claro ejemplo lo encontramos en los sindicatos de empresa.

2. Atendiendo a la ideología o influencia política:

a. Blancos: Coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema. Estos son muy comunes en Estados Unidos de Norteamérica.

b. Amarillos: Estas son organizaciones creadas y dirigidas por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida. En otras palabras su actuación es casi nula o pasiva.

c. Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y

vanguardia en los países capitalistas. Estos son los que destacan en nuestro país.”³⁶

3. Atendiendo al sector al que pertenecen:

a. Sector público: estos sindicatos se constituyen por trabajadores de las distintas instituciones estatales.”

b. Sector privado: integrados por trabajadores de la iniciativa privada. Estos, según el Artículo 215 del Código de Trabajo, a su vez se sub dividen de la siguiente manera:

b.1. Campesinos

b.2. Urbanos

b.2.1. gremiales

b.2.2. de empresa

b.2.3. de industria

Los órganos que integran el sindicato son:

1. Asamblea general

Este es el órgano superior del sindicato, integrado por la totalidad de los afiliados, para formar mayoría debe reunirse la mitad más uno. También es el órgano legislativo, sus

³⁶ Notas de clase. Licenciado Welmer Gómez. 2008.

decisiones son de carácter obligatorio y generales. El Artículo 222 del Código de Trabajo de Guatemala establece sus atribuciones, entre las que destacan: “a) Elegir a los miembros del comité ejecutivo...b)...c)...d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo...e)...f) Decidir el ir o no ir a la huelga...”

2. Comité ejecutivo

El cual tiene la representación legal del sindicato y es el encargado de hacer cumplir lo acordado por la asamblea general. Se integra por no más de nueve miembros y no menos de tres. A demás puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten, lo cual se encuentra regulado en los Artículos del 221 al 223 del Código de Trabajo.

3. Consejo consultivo

Desempeña funciones específicamente de asesoría y se limita a emitir opinión o dictamen de lo consultado por la asamblea general o el comité ejecutivo; el número de sus integrantes, al no estar regulado en la legislación, queda a criterio de la asamblea general la cual, en la práctica, lo dejan establecido en el acta constitutiva.

III. Patronos o sindicatos patronales

De conformidad con el Código de Trabajo en su Artículo 2 establece que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores,

en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

A ellos la legislación legal de guatemalteca les otorga el derecho a constituirse al igual que la clase trabajadora en sindicatos, esto de conformidad con el Artículo 206 mencionado con anterioridad, el cual establece en lo concerniente “Sindicato es toda asociación permanente de...patronos...” Sin embargo, en nuestra sociedad estos por diferencias sociales, culturales y principalmente económicas, no adoptan estas instituciones como tales, en cambio han optado por constituirse en gremios o cámaras patronales.

2.2. Instrumentos de negociación colectiva

Son las acciones que realizan las organizaciones de trabajadores para regular las condiciones de trabajo y las relaciones de trabajo a través de la adopción de instrumentos de aplicación general.

En el derecho guatemalteco los instrumentos de negociación colectiva que se pueden hacer valer son:

Contrato colectivo de trabajo

Este es un acuerdo típicamente contractual, cuyo objeto lo constituye la presentación de servicios en conjunto, apreciándose globalmente el resultado de la labor y

remunerando al grupo y al individuo.

El Código de Trabajo en su Artículo 38, proporciona una definición legal de contrato colectivo de trabajo la cual establece: “es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

Pactos colectivos de condiciones de trabajo

El Artículo 49 del mismo cuerpo legal establece que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es “el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba presentarse y las demás materias relativas a éste.”

Convenio colectivo de condiciones de trabajo

Este es el compromiso que las partes, dentro de un conflicto colectivo laboral, quedan obligadas a firmar y cumplir. Este convenio debe establecer el plazo por el que las partes deben cumplir las obligaciones.

2.3. Conflictos colectivos laborales

“Etimológicamente conflicto deriva del latín "conflictus" en el idioma castellano significa choque, combate, lucha, antagonismo.”³⁷

Para dar una definición de conflicto colectivo el licenciado Landelino Franco citando al autor Jaime Anaya, establece que: “conflicto colectivo de trabajo es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda la solución más o menos colectiva sobre el otro sector”³⁸

Para Franco López en el conflicto colectivo, debe existir como presupuesto el interés de una de las partes, de generar cambios en sus relaciones habituales con la otra parte.

Concluye el licenciado Franco en que una definición correcta de conflicto es: “Aquella controversia o disputa que se origina entre las partes de la relación laboral de naturaleza colectiva con motivo de la negativa del empleador a discutir y negociar un cúmulo de intereses o pretensiones presentadas por los trabajadores que urgen de ser solucionadas y que tienen por objeto transformar las condiciones de prestación de los

³⁷ Dispert, Lilian. **Términos lingüísticos y literarios**. Pág. 21

³⁸ Franco López, Landelino, **Tomo II Derecho Procesal Colectivo**, Pág. 54.

servicios”.³⁹

Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo

Los conflictos de trabajo pueden surgir de dos formas y atendiendo a la cantidad de individuos que se involucren, así:

1. Conflictos individuales
2. Conflictos colectivos

Básicamente podemos identificar tres tipos de conflictos colectivos:

a. Conflictos jurídicos o de interpretación:

También llamada de derecho. Los cuales son controversias respecto al significado y alcance de las normas preexistentes.

b. Conflictos colectivos jurídicos de aplicación:

Aquellos que buscan determinar la nulidad o vigencia de una norma o su ámbito de aplicación.

c. Conflictos de intereses o económicos:

Tienen por objetivo la creación, modificación o sustitución de la norma que ha de regir las relaciones de trabajo.

³⁹ Franco López, Landelino. **Ob.Cit.** Pág. 57.

Este último es el que genera mayores casos en nuestro país ya que los órganos sindicalizados luchan día a día por lograr que los patronos consedan mejoras a las relaciones laborales. Los órganos competentes para conocer de ese tipo de conflicto, son los órganos administrativos en su fase inicial, cuando así lo requieran las partes, que se da a través de las Inspectorías del Trabajo, y los procedimientos a seguir son el de conciliación y el arbitraje, etapas en las cuales intervienen los órganos judiciales competentes. Si se trata de conflictos jurídicos, los órganos competentes en tales casos, son los Tribunales del Trabajo y los procedimientos utilizados son los procedimientos judiciales.

Continuando con la clasificación de los conflictos colectivos, la legislación laboral guatemalteca establece:

a. Conflictos de carácter jurídico

Artículo 292. ...a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos 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.

Artículo 386 Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será

sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores.

El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menos de un año. Si se omitiere ese requisito, se entenderá que el término es de un año.

b. Conflictos de carácter económico social

Artículo 377 “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones... Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización...será la que acuerde el planteamiento del conflicto...”

En este trabajo de investigación interesa el desarrollo de la forma en que se deben solucionar estos últimos.

2.4. Forma de resolución de conflictos colectivos de carácter económico social

Dentro de las formas de resolver los conflictos colectivos debo hacer mención de las iniciaciones de cada una sus etapas, tal es el caso de vía directa y el arreglo directo.

Arreglo directo

Instancia de carácter extra judicial en la que patronos y trabajadores deberán intentar resolver mediante convenio suscrito entre ambos controversias que han surgido con ocasión del trabajo dentro del centro de trabajo que urgen de una solución inmediata, cuya trascendencia no es susceptible de generar la suspensión de actividades laborales.” Esta institución supone que los trabajadores se organizarán con un carácter meramente transitorio y le expondrán de manera oral o escrita a su empleador las causas que originan su inconformidad, a efecto de que éste lo atienda inmediatamente y se disponga a discutir y resolver con ellos a la brevedad posible la forma de resolver la controversia planteada.”⁴⁰

En el título duodécimo del Código de Trabajo se establecen los casos en que la resolución de conflictos se iniciará en la vía directa, para lo cual cito:

⁴⁰ Franco López, Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 72

Artículo 374 “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores.”

Artículo 375 “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo actuado y se enviará copia auténtica a la Inspección...”

Vía directa

Al igual que el arreglo directo, esta es otra forma extra judicial de solución de conflictos colectivo laborales pero a diferencia de el arreglo directo en está se establece que las partes tienen un plazo de treinta días para llegar a un acuerdo extrajudicial, finalizado el mismo: “...cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente...” esto de conformidad con el Artículo 51 párrafo dos del Código de Trabajo.

Otros presupuestos para la aplicación de esta vía es que una de las partes debe ser un sindicato de trabajadores, y es a través de las autoridades administrativas que se hace llegar el proyecto del pacto a la otra parte.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 52 si se llegara a un convenio, “El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares...”

También es importante recalcar que esta fase es obligatoria para la discusión y negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo por trabajadores y patronos sindicalizados y es en el caso de que esta fracase que constituirá presupuesto procesal para que unos u otros puedan promover el trámite del conflicto colectivo.

Para el licenciado Franco López, la finalidad de la vía directa es buscar que trabajadores y patronos sindicalizados puedan arribar a acuerdos definitivos que permitan la suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo, sin necesidad de que conozcan los tribunales de trabajo y previsión social.

La conciliación en los conflictos colectivos laborales de carácter económico social.

Como ya se estableció en el capítulo I de este trabajo, la conciliación es una etapa cuya finalidad es el avenimiento de las partes para la solución de los conflictos en que manifiesten inconformidad.

En lo que respecta específicamente a la conciliación dentro de los conflictos colectivos laborales, para el autor Franco López, el objetivo es el de buscar, mediante la intervención del Tribunal de Conciliación, un avenimiento entre las partes involucradas en el conflicto, para intentar que estas adopten las recomendaciones propuestas por aquel tribunal, y basándose en estas se suscriba un convenio que permita terminar con el trámite del proceso y con ello conjurar la posibilidad de la paralización de las actividades laborales (huelga o paro).

Las características que definen a esta institución son:

- a. Inicia con la presentación de la demanda colectiva;
- b. Se extiende por un plazo máximo de 15 días;
- c. El órgano que conoce del trámite es un tribunal pluripersonal el cual se denomina “Tribunal de Conciliación”;
- d. No se admite la interposición de recursos, excepciones y recusaciones;
- e. Las decisiones del tribunal que conoce no tienen carácter vinculante, las partes pueden o no adoptarlas;
- f. Si al final del proceso las partes aceptaran las recomendaciones del tribunal se suscribirá un convenio colectivo que termina con el conflicto;

- g. Las recomendaciones dictadas por el Tribunal de Conciliación constituyen la base para el conocimiento del tribunal de arbitraje.

El trámite de la conciliación se desarrolla en forma pormenorizada en el capitulo IV.

Arbitraje

Esta institución es sumamente importante, pero al no ser la base de nuestra investigación se debe desarrollar de una manera sintetizada, por lo que me limito a presentar aspectos de carácter general.

En principio y en palabras del autor Guillermo Cabanellas, se define al arbitraje estableciendo que es “toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto, integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia”⁴¹

Según el Artículo 397 del Código de Trabajo “ El arbitraje procede: 1) Potestativamente: a) cuando la partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del tramite de Conciliación; y b) cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o paro, calificados de legales. 2) Obligatoriamente: a) en los casos en que, una vez calificados como legales la huelga o el paro, transcurra el termino correspondiente sin

⁴¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 476.

que se hayan realizado; b) en los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 de este Código; y c) en el caso de solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el tramite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código y siempre que el numero de trabajadores que apoyen el conflicto constituyan por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores que se trate...”

El tribunal se integra de la misma forma que el de conciliación y sus miembros pueden ser los mismos que conformaron el de conciliación siempre que sea aprobado por los delegados de ambas partes (Artículo 400 Código de Trabajo).

El arbitraje concluye con una sentencia o laudo arbitral el cual es de cumplimiento obligatorio para las partes por el plazo en el que ella se determine el cual no será inferior a un año y de conformidad con el Artículo 406 del Código de Trabajo “La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral será sancionado con multa... Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.”

CAPÍTULO III

3. El derecho de huelga como brazo del derecho colectivo laboral guatemalteco

La huelga es un derecho que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo así como convenios internacionales. De esta cuenta en este trabajo de investigación hago una síntesis de este tema.

3.1. La huelga

Para el autor Jesús Ballesteros una de las finalidades de la huelga es “ser un medio para alcanzar ciertos objetivos y no constituye en si una finalidad.”⁴² De esta cuenta se establece que los sindicatos de trabajadores o grupos coaligados realizaran un cese en las actividades laborales con el único propósito de alcanzar una solución a sus problemas de carácter económico social. En este caso es necesario también hacer mención que existen causas generales como es el de obtener mejoras en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias; y como causas específicas pueden haber tantas como peticiones se establezcan en los pliegos de peticiones como podrían ser aumento del salario, modificación de las jornadas de trabajo, concesión de beneficios médicos, por mencionar algunos.

⁴² **Biotécnica y dignidad humana.** Pág. 63.

La huelga, consiste en la interrupción colectiva del trabajo, con abandono del lugar donde se desarrolla la actividad laboral, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa establecimiento o faena, con el objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo.

Breve reseña

En castellano la palabra huelga procede de huelgo, que significa, espacio de tiempo que una persona esta sin trabajar. Huelgo así mismo deriva de la palabra holgar que significa tomar aliento o descansar tras esfuerzo.

Como primeras anotaciones de la realización de una huelga, se encuentra la que narran los historiadores que según descubrimientos se realizo en Egipto, tal como lo recita el autor egiptólogo José Maria Parra, en el extracto siguiente “La situación no fue nada fácil, pero los obreros finalmente lograron un acuerdo con las autoridades ante quienes reclamaban comida, bebida y ropa, y que se elevara con urgencia su nota de reclamos ante las máximas jerarquías del Estado, el Primer Ministro (sustituto en ausencia del rey) y el propio Faraón. El reporte del escriba comenta: "... los trabajadores traspasaron los muros de la necrópolis (se pusieron en huelga) diciendo: ‘Tenemos hambre, han pasado 18 días de este mes... hemos venido aquí empujados por el hambre y por la sed; no tenemos vestidos, ni grasa, ni pescado, ni legumbres.

Escriban esto al faraón, nuestro buen señor y al visir nuestro jefe, que nos den nuestro sustento”.⁴³

Como institución del derecho colectivo tiene su origen en el derecho francés, con la revolución francesa.

3.2 Características de la huelga

a. Acto colectivo voluntario:

Los sujetos activos son los trabajadores y los pasivos son los patronos.

b. Debe existir una concertación, acuerdo previo:

La inasistencia de la mayoría de los trabajadores de una empresa a sus labores, como consecuencia de un paro de transporte o por motivos de enfermedad, no constituye un acto de huelga. (Aunque en nuestra legislación uno de los requisitos es que se realice el conteo de trabajadores en huelga, esta la realiza un inspector de trabajo).

c. Tiene que haber una suspensión colectiva de trabajo con intención de volver al mismo

⁴³ Parra, José María. **La primera huelga de la historia, en el Egipto de Rameses III.** En: “Historia y Vida”.Pág. 10.

Ya que es un medio de presión, y su finalidad es obtener mejoras laborales. No se requiere que la suspensión sea total, basta que sea hecha por la mayoría de los trabajadores.

d. La huelga es una suspensión colectiva de labores por tiempo indeterminado

Siempre que haya cumplido con los requisitos establecidos en nuestra legislación, los cuales se desarrollan en este capítulo.

e. Tiene un fin lícito

Debido a que se pretende lograr beneficios que sea accesible otorgar por el empleador.

3.3. Clasificación de la huelga

De lo que se puede interpretar del Código de Trabajo de Guatemala, puedo decir que la huelga toma múltiples clasificaciones, siendo la más apta para el tema a tratar, la siguiente:

1. En cuanto a la suspensión de las actividades:

a. Ilegal

b. Legal

c. Ilegítima o de hecho

2. En cuanto a la resolución del fondo de lo pretendido en el proceso:

a. Justa

b. Injusta

Huelga ilegal

Está se da cuando no se cumplen los presupuestos establecidos en las normas laborales, tal como lo establece el Artículo 239 del Código de Trabajo, en dicho caso no se declara su legalidad.

El hecho que el juez que conoce declare la ilegalidad de la huelga evita que está se realice.

Huelga legal

En el mismo Artículo el Código de Trabajo nos da una definición de esta huelga, la que establece "...Es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos...con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los interés económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo."

Los presupuestos para que la huelga sea legal se integran básicamente con los enumerados a continuación:

- a. Temporal (aunque indefinido).
- b. Acordado, ejecutado y mantenido pacíficamente.
- c. Tres o más trabajadores (Artículo 239); constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que labora en dicha empresa (Artículo 241 a).
- d. Exclusivo propósito mejorar o defender frente al patrono los intereses económicos comunes a los trabajadores.
- e. Darse por agotado el procedimiento de conciliación.

Tramite para la declaración de la huelga legal

Una vez que el Tribunal de Conciliación, hiciera sus recomendaciones y éstas no fueren aceptadas por una de las partes, los trabajadores pueden someter el conflicto al tribunal de arbitraje, pero también puede darse el caso de que los delegados de los trabajadores le pidan al Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, pronunciamiento que debe de esperarse antes de ir a la huelga.

Es importante enfatizar en que una vez que se agotó el procedimiento de conciliación sin que las partes hubieran aceptado las recomendaciones del Tribunal de Conciliación y que además no hubieran aceptado ir a arbitraje, éste tribunal levantará un informe, y se le enviará una copia a la Inspección General de Trabajo, el cual contendrá : "...la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado." Artículo 389 Código de Trabajo.

Dentro del plazo de veinticuatro (24) horas luego de fracasada la conciliación los trabajadores pueden pedirle al Juez de Trabajo y Previsión Social respectivo, que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. El juez emitirá un auto calificando el movimiento y estableciendo si se han llenado los requisitos establecidos en la ley para ser declarada legal la huelga. Éste auto se emite bajo reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga.

La resolución que tome el juez respectivo será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual dará el pronunciamiento definitivo, dentro de las cuarenta y ocho horas de recibidos los autos.

El secretario de la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, comunicará por vía telegráfica, la resolución correspondiente a:

- a. Los delegados de las partes;
- b. La Inspección de Trabajo;
- c. La Dirección General de la Policía Nacional, para que ésta tome las medidas necesarias para que mantenga el orden.

Requisitos para declarar una huelga legal

Para que la huelga sea declarada como legal por el órgano jurisdiccional competente los trabajadores deben cumplir con los requisitos establecidos en la legislación laboral guatemalteca, y específicamente con estos requisitos:

- a. Suspenden y abandonan temporalmente el trabajo en una empresa, acordados y mantenidos en forma pacífica por un grupo no menor de tres trabajadores y además esa suspensión y abandono del trabajo por parte de los trabajadores debe de ser con el exclusivo propósito de mejorar o defender los intereses y mejorar sus intereses económicos.
- b. Agotar los procedimientos de conciliación, lo cual significa que no se puede declarar legal una huelga si antes no se acudió ante un órgano jurisdiccional a plantear el conflicto, para que luego de llenados los requisitos por la ley el juez de trabajo llame a integrar el Tribunal de Conciliación, el cual debe de dar su recomendación al respecto.

c. “Constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono” Artículo 241 inciso c del Código de Trabajo.

Período para declarar o estallar la huelga

A partir de la notificación del auto que realiza la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, los trabajadores tienen el plazo de veinte días para estallar o declarar la huelga, calificada de legal, según lo establecido en el Artículo 395 del Código de Trabajo.

Si dentro del plazo de veinte días la huelga no fuere declarada, las partes deben acudir al arbitraje obligatorio, el cual se expuso en el capítulo II de este material.

Huelga ilegítima o de hecho

Se da cuando los trabajadores no han agotado los procedimientos de conciliación establecidos, previo al pronunciamiento de la legalidad de la huelga disponiendo la suspensión de las actividades, sin haber satisfecho los requisitos y sin que medie la autorización judicial respectiva para estallar la huelga.

De conformidad con la ley las mismas reglas de la huelga ilegal serán aplicables en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Para la declaratoria de esta el Artículo 394 último párrafo del Código de Trabajo establece “para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitara la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el periodo de prueba será únicamente de cinco días.”

Huelga justa

Esta es una suspensión colectiva parcial de conformidad con el Artículo 70 del Código de Trabajo, en palabras del autor Franco López la huelga es justa “cuando del resultado del análisis practicado por el juez de trabajo y previsión social, una vez solicitado su pronunciamiento sobre la justicia o injusticia de la huelga se establece que los hechos que motivaron la huelga son imputables al patrono.”⁴⁴

Los aspectos a tomar en cuenta para declarar la justicia de la huelga son:

a. Que haya existido incumplimiento por parte del empleador de los contratos individuales o colectivos de trabajo, o del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

⁴⁴ Franco López, Landelino, **Ob. Cit.**; Pág. 116

b. Que exista negativa injustificada por parte del empleador de celebrar pacto o convenio colectivo o incluso de otorgar las mejoras económicas solicitadas por los trabajadores siempre y cuando el empleador tenga la posibilidad económica y financiera para otorgarlas.

Huelga injusta

El Código de Trabajo en su Artículo 242 únicamente establece que “es injusta la huelga cuando no concurren ninguno de estos motivos.”

En palabras del laboralista Franco López, “se dice que la huelga es injusta cuando derivado del análisis que el juez de trabajo y previsión social debe practicar previo a resolver sobre la justicia o injusticia de la misma, se establece que los motivos que originaron la huelga son imputables a los trabajadores. Esta inferencia puede desprenderse de que el juez de trabajo haya comprobado que no obstante y a que el patrono no se encontraba en posibilidad de acceder a las reivindicaciones solicitadas por sus trabajadores, estos promovieron el conflicto colectivo y originaron la paralización de las actividades. En este caso entonces, lo que se advierte es que lo que el juzgador debe establecer es: si efectivamente el empleador podría o no otorgar a sus trabajadores las reivindicaciones económico-sociales que estos le demandaron.”⁴⁵

⁴⁵ Franco López, Landelino, **Ob. Cit.**; Pág.117

La declaratoria de justicia o injusticia de la huelga puede solicitarse en cualquier momento posterior a la declaración de huelga calificada de legal. (Artículo 395 y 396 del Código de Trabajo).

3.4. El derecho de huelga de los trabajadores del Estado

El derecho de huelga es reconocido a nivel nacional e internacional como un derecho inherente a los trabajadores sean estos pertenecientes al sector privado o al sector publico; sin embargo en el derecho laboral guatemalteco se veda el mismo a los trabajadores del Estado ya que aunque la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 116 “...se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ninguna caso deberá afectarse la atención de los servicios públicos esenciales”.

La regulación específica de la materia se encuentra en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 en la que se encuentra restringido este derecho, al establecer en el Artículo cuatro del mismo cuerpo legal el procedimiento que deben seguir los trabajadores del Estado, regulando que: “para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observaran los procedimientos

establecidos en la presente ley y supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en los que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

A. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate.

Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

B. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

C. Acreditando el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de pericones respectivos y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos. No constituyen actos de

represalias, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley.

En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables.

En esta ley otorga beneficios al patrono que en este caso es el Estado de Guatemala, al regular que: “tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos” de trabajo en los casos siguientes: C.1 Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y C.2 En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades autónomas o descentralizadas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte, y sin previa autorización judicial.

Muy convenientemente dentro del cuerpo legal del Decreto 71-86, el Estado establece cuales son los servicios públicos esenciales, así: hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y ase publico; servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo; administración de justicia y sus instituciones auxiliares; transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo; servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y servicios de seguridad publica. Quedando de esa manera prácticamente imposibilitados los trabajadores del Estado para luchar por sus derechos por no poder llegar hasta las últimas instancias, que en este caso sería estallar en huelga.

El procedimiento a seguir por los trabajadores del Estado es distinto al de los trabajadores de la iniciativa privada. Esto de conformidad a lo establecido en la ley en mención al regular que una vez agotado el procedimiento de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, deben someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, titulo duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no esta obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales indicados anteriormente,

los que en ningún caso deberán ser afectados. Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados, quedara sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido. Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindicales o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.

De acuerdo a lo anterior, luego de agotada la fase de conciliación es obligatorio el arbitraje y no es obligatorio que el juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga y existe un listado de servicios que no pueden ser afectados se infiere que el derecho de huelga de los trabajadores es prácticamente nulo, debido a que para que estos puedan estallar en huelga aunque hayan agotado los procedimientos correspondientes deben cumplir con la exigencia de continuar prestando los servicios de manera mínima mediante turnos de emergencia los cuales podrán incluso ser fijados por decisión judicial.

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico sobre la etapa de conciliación en el derecho colectivo laboral guatemalteco

Como resultado del estudio de la fase de conciliación en el derecho colectivo laboral he podido determinar el proceso extenso que encierra esta institución que tiene como único fin el avenimiento de las partes.

4.1. Etapa de la conciliación

Para poder desarrollar este capítulo es necesario recalcar algunos puntos específicos de la etapa de la conciliación.

La conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social tiene un procedimiento específico y como se menciona en el capítulo anterior posee características muy particulares, y en atención a los presupuestos que nos proporciona el Código de Trabajo el procedimiento es el siguiente:

Procedimiento

Nuevamente hago mención de ciertas etapas ya señaladas debido a la importancia y el funcionamiento de los órganos que intervienen, para una mayor comprensión de esta etapa dentro de los conflictos colectivos.

A manera de presentar un procedimiento lo mas certero posible y no ser repetitiva la exposición de los temas, utilizo únicamente la vía directa para explicar el procedimiento de la conciliación.

Vía directa

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono debe hacer llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Esta fase es obligatoria de conformidad con lo regulado en el Artículo 51 del Código de Trabajo, en el cual también se regula que si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en

discordia, para cuyo efecto junto con el pliego de peticiones se debe presentar la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo.

Pliego de peticiones y memorial de demanda colectiva planteando el conflicto colectivo de carácter económico social

Para el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, la demanda debe contener los siguientes requisitos:

- a) Descripción del tribunal hacia el cual se dirige, que debe ser uno de primera instancia de trabajo y previsión social para que se integre en Tribunal de Conciliación y arbitraje;
- b) Datos generales de los interponentes en representación de la organización de que se trate;
- c) Acreditación de la personería jurídica de los interponentes, la cual debe ser acreditada de conformidad con la ley;

d) Lugar para recibir notificaciones, dentro del perímetro donde tenga su sede el tribunal;

e) Identificación del patrono demandado o emplazado con dirección a donde se le pueda notificar por primera vez;

f) La indicación que se adjunta el pliego de peticiones en original y duplicado;

g) Peticiones de trámite y de fondo.

Es preciso indicar que si la demanda no llena los requisitos indicados, el tribunal debe proceder a corregirla de oficio y dar el trámite que corresponda a la misma.

El pliego de peticiones debe llenar los siguientes requisitos:

a) Descripción de las peticiones en forma clara y precisa;

b) Indicación de la persona o personas contra quienes se formulan las peticiones;

c) Enumeración de las quejas planteadas;

d) El número de trabajadores que apoyan el movimiento;

e) La situación o ubicación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia;

f) La cantidad de trabajadores que prestan sus servicios en el lugar donde surgió la controversia;

g) El nombre y apellidos de los delegados para comparecer a las audiencias de conciliación;

h) Indicación de datos generales de la organización de trabajadores que plantea el conflicto.

Primeras diligencias judiciales

A partir del momento en que el juzgado recibe la demanda, debe tener por planteado el conflicto colectivo y formular las prevenciones y apercibimientos respectivos a efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la más mínima represalia en contra de la otra y, por supuesto, prohibir el despido de cualquier trabajador sin antes obtener la respectiva autorización judicial, dicha resolución es de carácter urgente, es decir tiene prioridad frente a otros asuntos que conozca el juzgado, la cual debe notificarse inmediatamente o a mas tardar al día siguiente de su recepción.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 324 del Código de Trabajo para la

sustentación de los conflictos colectivos de carácter económico social todos los días y horas son hábiles, ello derivado de que esta en juego la estabilidad laboral de los trabajadores que participen en el planteamiento del mismo y por el carácter tutelar de las leyes laborales en nuestro país como una forma de protección a los trabajadores, también para el planteamiento de la demanda colectiva todos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia tienen competencia, (Artículo 292 Código de Trabajo).

Si se hubiere planteado directamente ante un juzgado, este luego de emitir la primera resolución lo remitirá al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral para su asignación equitativa al juzgado correspondiente, el cual deberá emitir resolución haciéndoles saber a las partes que él continuará conociendo el conflicto en definitiva la cual se deberá notificar a la brevedad posible.

Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social debe proceder a la formación del Tribunal de Conciliación, el cual se integra con:

a) Un juez de derecho, siendo este el titular del juzgado que conocerá en definitiva del conflicto;

b) Dos jueces legos,

b.1) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.

b.2) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Tanto los representantes de los trabajadores y de los empleadores son elegidos de un listado propuesto por sus respectivas organizaciones y nombrados por la Corte Suprema de Justicia por un periodo de un año.

c) Secretario, quien es el mismo del juzgado.

El juez ordenara que se notifique a la otra parte por todos los medios a su alcance, que debe nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la de los trabajadores para su intervención ante el Tribunal de Conciliación, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia; los delegados del empleador deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de que así no lo hicieren se le seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo.

Declaración de competencia del tribunal de conciliación

“El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos o recusaciones que se hubiere presentado, debe emitir resolución por medio de la cual se declara competente para conocer del conflicto colectivo y convoca a las partes para la comparecencia pertinente, la que se verificará dentro de las treinta y dos horas siguientes y con

absoluta preferencia de cualquier otro negocio, pudiendo constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.”⁴⁶

Es necesario hacer la anotación que de conformidad con el Artículo 383 del Código de Trabajo son los miembros del tribunal los únicos que pueden oponerse y es a través de excusa o impedimento. Excepcionalmente y a falta de la manifestación de impedimentos lo puede realizar la parte interesada ya que este es un derecho que no puede prohibirle el juzgador.

Audiencia para la comparecencia de las partes

Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el Tribunal de Conciliación debe oír separadamente a los delegados de cada parte y éstos están obligados a responder con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan a efecto de que el tribunal establezca las pretensiones, necesidades y posibilidades económicas de cada una de ellas. Una vez que haya determinado bien dichas pretensiones y necesidades, las hará constar en acta lacónica, haciendo las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.

⁴⁶ Chicas Hernández, Antonio, **Ob. Cit;** Pág. 216

Notificación de las recomendaciones a las partes

“El Tribunal de Conciliación, inmediatamente de terminar su deliberación hace del conocimiento de las partes sus recomendaciones o bases de arreglo, oportunidad en que pueden presentarse varias alternativas:

a) Que las partes acepten las recomendaciones y se llegue a un arreglo con lo que se da por terminada la controversia;

b) Que las partes acepten parcialmente las recomendaciones y las partes o el Tribunal de Conciliación, acuerde la celebración de una segunda comparecencia para tratar de resolver los puntos en discordia;

c) Que las partes rechacen las recomendaciones del Tribunal de Conciliación, situación en la que el tribunal puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento que establece el Artículo 385 del Código de Trabajo;

d) Si las partes rechazan las recomendaciones, el Tribunal de Conciliación puede dar por terminada su actuación;

e) El Tribunal de Conciliación puede proponer a las partes, que se sometan al arbitraje voluntario, si sus recomendaciones no son aceptadas.”⁴⁷

⁴⁷ Ídem. Pág. 217

Termina la actuación del tribunal de conciliación

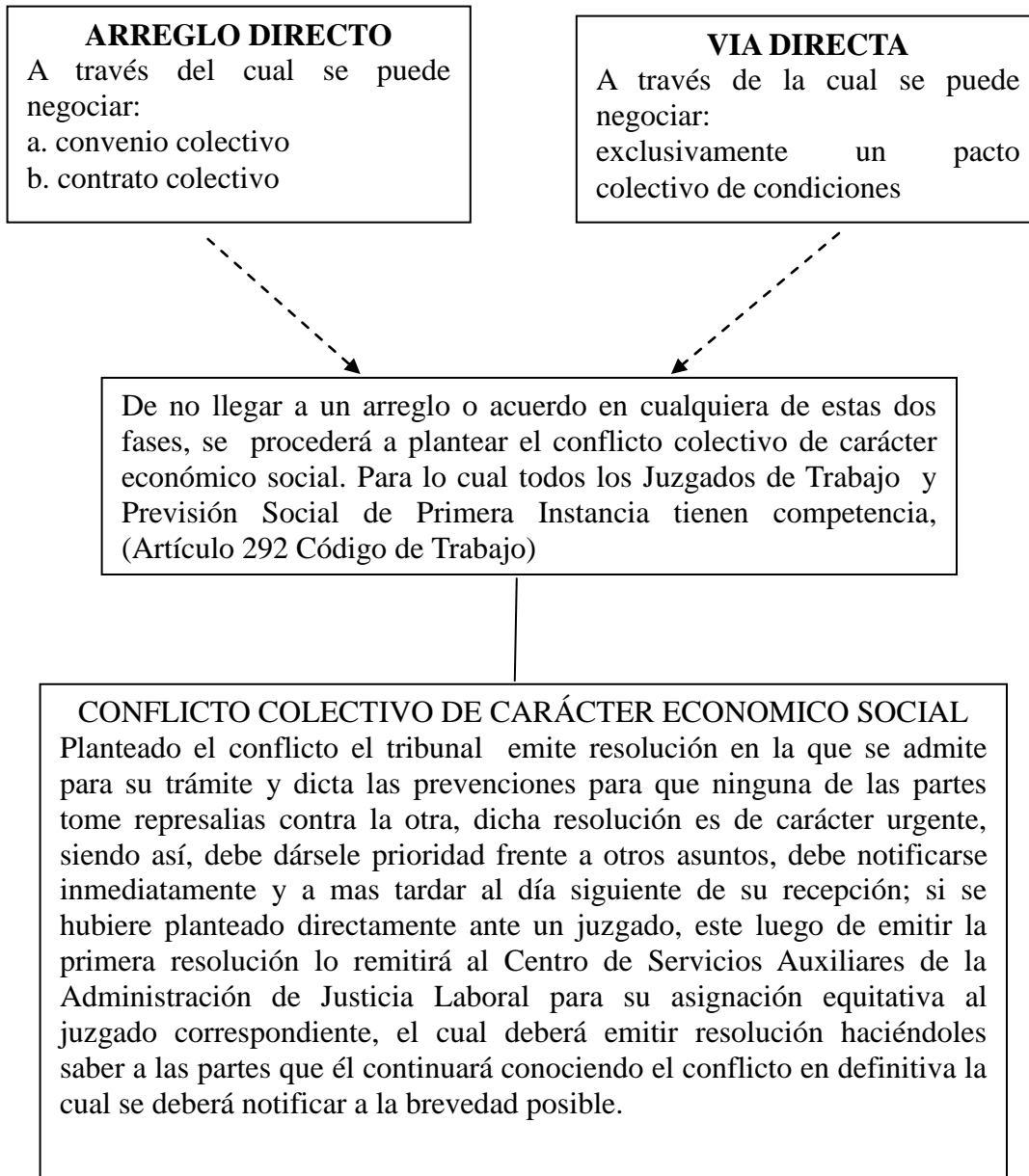
“Cuando el Tribunal de Conciliación da por terminada su actuación, por haberse arribado a algún arreglo, o bien por no haberse aceptado las recomendaciones, ni haberse convenido en someter la disputa al arbitraje voluntario, el tribunal levantará un informe cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron para resolverlo; además determinará cual de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

El informe relacionado debe ser firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y el secretario. Las actuaciones del Tribunal de Conciliación, en ningún caso pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de trabajo y previsión social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el Artículo 381 del Código de Trabajo. El mandato legal anterior en la práctica no se cumple y los tribunales de conciliación acostumbran contar los quince días a partir de la fecha de emisión de la resolución que declara competente al tribunal.”⁴⁸

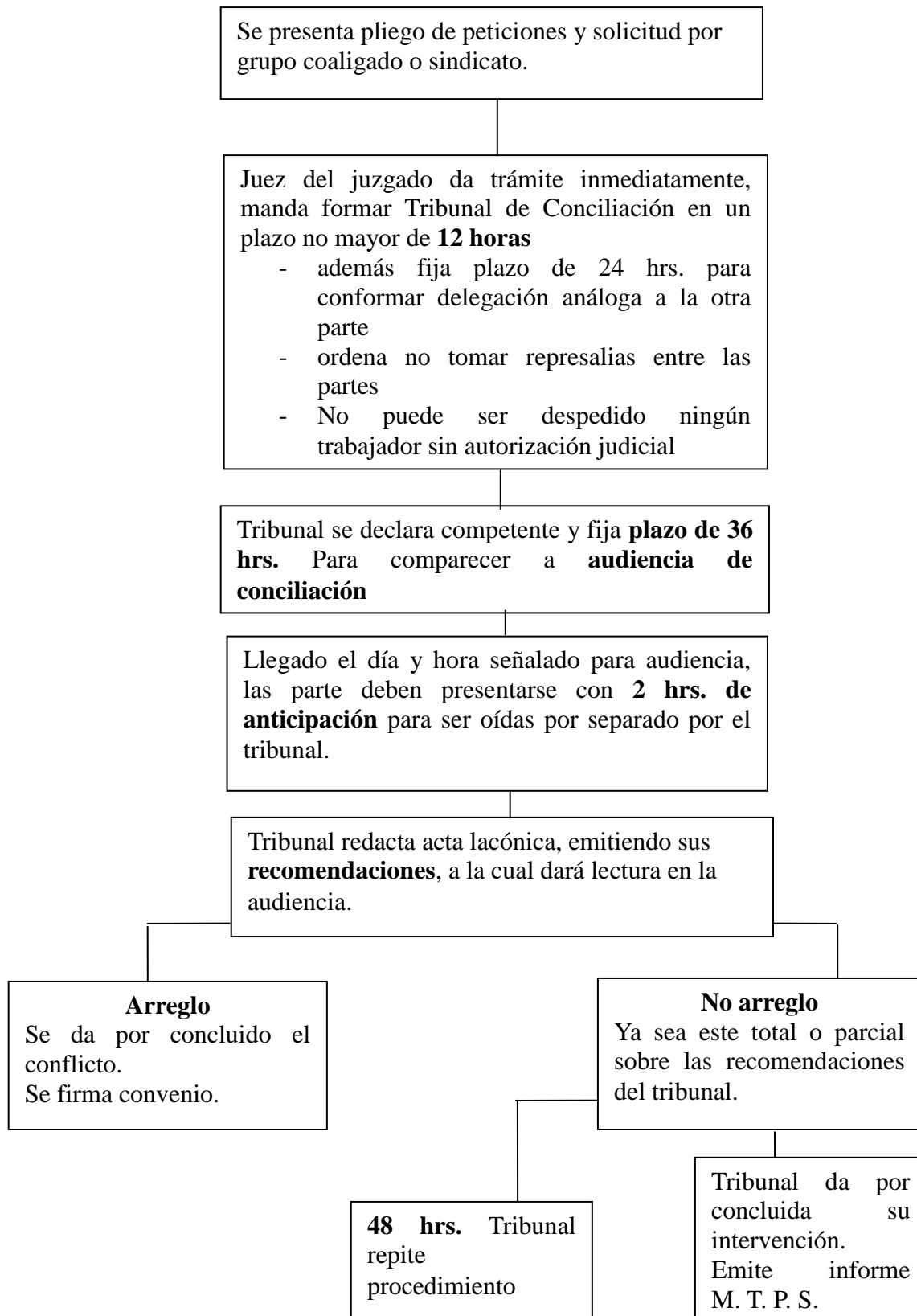
Esquemáticamente la etapa de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social puede exponerse de la manera siguiente:

⁴⁸ Ídem. Pág. 218.

Diligencias previas a la etapa de conciliación



Esquema de la etapa de conciliación



Incidencias

Impedimentos de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje

Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuvieren algún impedimento legal o causa de excusa, debe manifestarlo inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente, se le debe imponer al responsable la medida disciplinaria que prevé el Artículo 297 del Código de Trabajo.

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no cabe recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

Legitimidad para negociar

En caso el conflicto colectivo de carácter económico social fuere planteado por un sindicato perteneciente a una empresa en donde existen otras organizaciones sindicales, es preciso y necesario que el tribunal prevenga a que aquellas se pongan de acuerdo para integrar la comisión negociadora o, en su caso, establezca cual de todas ellas tiene mayor número de afiliados y por lo tanto está legitimada para negociar las peticiones de mejoras económicas y sociales a favor de los trabajadores en general.

Conteo

En caso no haya acuerdo en la fase conciliatoria del conflicto colectivo, y las partes no hayan acordado en forma voluntaria acudir a la vía del arbitraje, el juez de trabajo debe ordenar se haga un conteo que establezca el número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga previamente a declararla legal y justa.

4.2. Disyuntivas en la etapa de conciliación

En base a lo expuesto encuentro en la etapa de conciliación el incumplimiento a las siguientes normas, todas del Código de Trabajo:

Oficiosidad para subsanar requisitos

Artículo 381 ultimo párrafo "... Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el Tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente dará tramite a la solicitud."

El Artículo antes mencionado tiene observancia parcial ya que el tribunal admite para su trámite de forma inmediata tal como lo establece el cuerpo legal, pero no observa la obligatoriedad de corregir de oficio mediante acta el incumplimiento de los requisitos de la solicitud presentada por el actor; lo que en la practica se observa es que el juzgador manda a subsanar los requisitos que no se cumplan por la parte interesada.

Plazo de formación de tribunal de conciliación

Artículo 382 “Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación...”

En la practica tribunalicia se deja ver la inobservancia al plazo indicado en el Artículo citado anteriormente, ya que luego que el Juzgado de Trabajo y Previsión Social conoce el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social en prevenciones y lo remite al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral para que este designe al juzgado que conocerá en definitiva, este ultimo en la resolución que emite haciéndoles saber a las partes que el conocerá del conflicto colectivo, en su resolución no procede a la formación del Tribunal de Conciliación en el plazo indicado y por el contrario normalmente señala falta de presupuestos procesales (previos) para continuar con el tramite del proceso.

Plazo de duración de la etapa de conciliación

Artículo 393 “En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar mas de quince días, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones...”

Esta es la normativa menos cumplida dentro de la etapa de conciliación en los conflictos colectivos laborales de carácter económico social, debido a que son tantas las tácticas que pueden utilizar las partes que permite el desuso de esta normativa, tal como lo podremos observar en el expediente que analizo a continuación.

4.3. Análisis de expediente de juicio colectivo de carácter económico social.

A manera de ilustración, analicé el expediente 1-99 del Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, el cual contiene el conflicto colectivo de carácter económico social planteado por el Sindicato de Trabajadores del Banco Inmobiliario contra la institución bancaria en que laboran.

El pliego de peticiones de este conflicto fue presentado el catorce de diciembre del año mil novecientos noventa y ocho, y según la ley es a partir de este momento que inicia a correr el plazo de doce horas para la formación del Tribunal de Conciliación, pero fue hasta el quince de febrero de mil novecientos noventa y nueve que quedo conformado dicho tribunal, el mismo se declaro competente el veintisiete de abril del mismo año, convocando a las delegaciones de las partes para comparecer ante dicho Tribunal de Conciliación el veintiocho de abril de mil novecientos noventa y nueve, la etapa de conciliación finalizo el treinta y uno de mayo de ese año.

En el expediente que analice se puede ver que a partir del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social hasta el momento que se da por finalizada la

intervención del Tribunal de Conciliación transcurrieron cinco meses y diecisiete días, es decir, ciento sesenta y ocho días; de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República los procedimientos de conciliación no pueden durar mas de quince días contados a partir del momento en que el juez de trabajo y previsión social recibió el pliego de peticiones. Este Artículo claramente regula que no puede durar más de quince días a partir de que se haya planteado el conflicto colectivo y no a partir del momento en que el Tribunal de Conciliación se declare competente.

4.4. Inexistencia de medios de control

Un medio de control es aquel que al realizarse, refleja los resultados de la aplicación de un procedimiento o un método por ejemplo. En este caso particular, es necesario que exista un medio que controle el buen funcionamiento de las instituciones judiciales así como la correcta aplicación de las normas legales.

El control

Es la medición de los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, ya sea total o parcial.

El control ha sido definido bajo dos grandes perspectivas, una perspectiva limitada y una perspectiva amplia. Desde la perspectiva limitada, el control se concibe como la

verificación a posteriori de los resultados conseguidos en el seguimiento de los objetivos planteados y el control de gastos invertido en el proceso realizado por los niveles directivos donde la estandarización en términos cuantitativos, forma parte central de la acción de control.

Bajo la perspectiva amplia, el control es concebido como una actividad no sólo a nivel directivo, sino de todos los niveles y miembros de la entidad, orientando a la organización hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos bajo mecanismos de medición cualitativos y cuantitativos. Este enfoque hace énfasis en los factores sociales y culturales presentes en el contexto institucional ya que parte del principio que es el propio comportamiento individual quien define en última instancia la eficacia de los métodos de control elegidos en la dinámica de gestión.

Todo esto lleva a pensar que el control es un mecanismo que permite corregir desviaciones a través de indicadores cualitativos y cuantitativos dentro de un contexto social amplio, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos claves para el éxito organizacional, es decir, el control se entiende no como un proceso netamente técnico de seguimiento, sino también como un proceso informal donde se evalúan factores culturales, organizativos, humanos y grupales.

A continuación se transcriben algunos planteamientos de varios autores estudiosos del tema:

“Henry Fayol: El control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el PANM adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente.

Robert B. Buchele: El proceso de medir los actuales resultados en relación con los planes, diagnosticando la razón de las desviaciones y tomando las medidas correctivas necesarias.

George R. Terry: El proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorización y, si es necesario, aplicando medidas correctivas, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado.”⁴⁹

“Buró K. Scanlan: El control tiene como objetivo cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos.

Robert C. Appleby: La medición y corrección de las realizaciones de los subordinados con el fin de asegurar que tanto los objetivos de la empresa como los planes para alcanzarlos se cumplan económica y eficazmente.

Robert Eckles, Ronald Carmichael y Bernard Sarchet: Es la regulación de las actividades, de conformidad con un plan creado para alcanzar ciertos objetivos.

⁴⁹ http://mariaaarons.blogspot.com/2010_05_01_archive.html

Harold Koontz y Ciril O'Donnell: Implica la medición de lo logrado en relación con lo estándar y la corrección de las desviaciones, para asegurar la obtención de los objetivos de acuerdo con el plan.

Chiavenato: El control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador.⁵⁰

Elementos del concepto (control)

a. Relación con lo planteado: Siempre existe para verificar el logro de los objetivos que se establecen en la planeación.

b. Medición: Para controlar es imprescindible medir y cuantificar los resultados.

c. Detectar desviaciones: Una de las funciones inherentes al control, es descubrir las diferencias que se presentan entre la ejecución y la planeación.

d. Establecer medidas correctivas: El objeto del control es prever y corregir los errores.

La inexistencia de los medios de control por parte del tribunal superior para verificar el cumplimiento de los plazos establecidos en la ley.

⁵⁰ Ídem.

Tomando en consideración las definiciones anotadas acerca del control se pudo establecer que este no existe por parte del Tribunal Superior dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, específicamente en la fase de conciliación, en cuanto al cumplimiento de los plazos establecidos en la ley, ya que aunque existe una norma en la que se establece que si existiera retraso en la tramitación de los conflictos colectivos por el cual tardara mas de los quince días que debe durar la fase de conciliación a partir de recibida la demanda colectiva no existe ningún precedente por parte de la Corte Suprema de Justicia en la que se sancione a los funcionarios o empleados públicos que hayan infringido dicha norma.

Es decir, que esta norma es derecho vigente no positivo, ya que como se indica en el análisis al expediente 1-99 se puede constatar que no se respetaron los plazos establecidos en la ley, así mismo se sostiene esta conjetura con las graficas publicadas por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ) del Organismo Judicial, en donde se ve reflejado el incumplimiento a los plazos de ley.

Es importante recalcar que los derechos contenidos en el Código de Trabajo son de aplicación forzosa, tal como lo establece el considerando numero cuatro inciso c) sin embargo al momento de incumplirse con los plazos establecidos en cuanto a la duración de la etapa de conciliación se vulneran los derechos colectivos de los trabajadores, específicamente el derecho de huelga, ya que al prolongarse sobremanera la duración del tramite de la etapa de conciliación.

En consecuencia el del conflicto colectivo de carácter económico social se reprime este derecho como una poderosa medida de presión a la parte patronal para mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, no existiendo registro de la existencia de movimientos que estallen en huelga, a pesar de que como vemos en los cuadros siguientes han existido numerosos planteamientos de conflictos colectivos de carácter económico social.

	JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL														TOTAL
	PRIMERO				SEGUNDO				TERCERO				CUARTO		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2008	
RAMO LABORAL	490	384	197	450	361	205	351	205	351	184	373	336	206	3947	
Conflictivos colectivos de carácter econ.	9	10	2	6	9	4	8	4	8	4	5	8	4	82	
Ejecutivos	6	5	5	9	4	4	6	4	6	3	5	7	3	67	
Incidentes beneficiarios post-mortem	10	5	2	8	6	0	7	0	7	3	3	7	4	60	
Incidentes dentro del conflicto colectivo de	259	126	79	26	36	604	33	29	33	9	23	95	91	1410	
Incidentes por faltas	301	245	106	376	265	127	291	265	291	110	341	254	140	2821	
Demandas verbales	0	0	0	13	3	6	33	10	33	7	10	7	5	94	
Expedientes remitidos a otro órgano	303	173	62	0	0	0	46	300	46	65	306	279	0	1534	
Despachos recibidos	258	179	52	126	0	0	43	1	43	0	391	404	174	1628	
Despachos enviados	317	257	146	376	343	163	196	407	196	206	509	452	207	3579	
Exhortos recibidos	172	152	50	165	188	77	69	126	69	34	145	76	38	1292	
Exhortos enviados	103	78	27	35	47	0	0	0	0	0	151	83	30	554	
Suplicatorios enviados	1	0	0	4	0	0	4	1	4	0	2	0	0	12	
excusas y recusaciones	1	1	0	11	2	0	0	1	0	9	19	0	2	46	
Incompetencias o inhibitorias	0	0	2	0	5	3	0	0	0	0	0	0	0	10	
Intervenciones	16	16	4	1	3	0	5	2	5	0	10	14	0	71	
Embargos	51	22	12	29	44	0	94	73	94	47	188	83	30	673	
Reinstalaciones	132	49	17	2	0	0	34	24	34	47	41	46	60	452	
Notificaciones realizadas	10588	11472	5533	6348	4835	3336	5110	6890	5110	4276	6617	9005	7486	81476	
Audiencias realizadas	0	0	186	0	260	130	0	0	0	0	0	0	0	934	
Audiencias suspendidas	0	0	30	0	2274	0	0	0	0	0	0	0	0	2304	
Audiencias notificadas	0	0	204	0	107	82	0	0	0	0	0	0	0	393	
Desistimientos	118	115	56	95	125	49	94	92	94	57	106	87	42	1036	
Conciliaciones y/o convenios de conflictos	6	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	
Conciliaciones y/o convenios individuales	66	56	16	91	49	30	56	67	56	25	105	71	25	657	
Decretos	4313	4235	1927	4244	3991	1835	3783	4464	3783	2522	8882	3979	1702	45877	
Autos	440	681	248	238	234	447	266	303	266	245	445	279	354	4180	
Sentencias	137	179	73	194	153	93	179	187	179	74	167	208	80	1724	
Apelaciones ingresadas	227	245	89	212	91	88	132	215	132	114	798	210	153	2574	
Nullidades ingresadas	48	63	30	44	31	11	70	92	70	53	90	86	78	696	
Amparos ingresados	6	4	3	13	3	3	0	2	0	1	0	1	3	39	
Inconstitucionalidades ingresadas	0	1	1	2	2	1	0	4	0	0	0	1	3	15	
Tribunales integrados por conflictos econ.	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
Tribunales de arbitraje integrados	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
Huelgas declaradas legales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Huelgas declaradas ilegales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Paros declarados ilegales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Paros declarados legales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	



4.5. Responsabilización

En primer lugar, es importante resaltar que el término “responsabilización” es la traducción de la palabra inglesa accountability, que significa "responsabilidad" o "rendir cuentas de algo a alguien", y por eso se ha traducido como “rendición de cuentas” o “responsabilización”

De esa cuenta y en base al significado de del termino “Responsabilidad”, se establece que, los jueces de trabajo y previsión social deben en algún momento rendir cuentas al superior jerárquico, sin que esto se vea como interferencia en las funciones.

En la etapa de conciliación para la resolución de conflictos de carácter económico social la ley es clara al regular el plazo que debe durar dicha etapa, pero al no cumplirse con este presupuesto el mismo Código de Trabajo regula cual es el procedimiento a seguir, en el Artículo 393 que establece: “En ningún caso los procedimientos de la conciliación pueden durar mas de quince días...Al vencerse dicho término, el tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.”

Se tiene por entendido entonces que la finalización de esta etapa es de “oficio”, al darse el término del plazo establecido en la ley, ya que en ningún momento establece

que la conclusión de la etapa de conciliación por vencimiento del plazo de quince días deba ser a petición de parte.

Aun así, cuando el tribunal que incurra en retraso y no concluya su intervención ni ponga en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia tal hecho, la parte afectada cuenta con una medida que en teoría debería ser efectiva y de aplicación inmediata, tal como lo regula la Ley de la Carrera Judicial Decreto 41-99 del Congreso de la República.

Esta ley en su considerando primero establece que: “una de las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco reside en el sistema de administración de justicia, que es uno de los servicios públicos esenciales; que su reforma y modernización deben dirigirse a impedir que éste genere y encubra un sistema de impunidad y corrupción y, al mismo tiempo, se revierta la ineficacia, se garantice el libre acceso a la justicia, la imparcialidad en su aplicación, la independencia judicial, la autoridad ética, la probidad del sistema en su conjunto y su modernización;

Así mismo, se establece cuales son los deberes de los jueces y magistrados sin distinción alguna, entre los que destaca: a) Administrar justicia en forma imparcial, razonada, pronta y cumplida, de conformidad con la Constitución Política y las leyes de la República; b) Resolver los asuntos de su competencia con independencia y cumplir rigurosamente las garantías del debido proceso; c)...;d...;e)...;f)...; g) Mantener un alto

nivel de actualización profesional; h) Denunciar cualquier hecho o acto que implique riesgo o amenaza para la independencia del ejercicio de su cargo.

La evaluación del desempeño, que se regula en esta normativa es clara al establecer que “el rendimiento de los jueces y magistrados en el desempeño de sus cargos será evaluado por el Consejo de la Carrera Judicial anualmente, o cuando lo considere conveniente. Para ello, el Consejo tomará en consideración, entre otros, los siguientes elementos: ...e) La observancia de los plazos o términos judiciales a que esté sujeto, conforme a ley;” Como se puede observar, el cumplimiento de los plazos por parte de los órganos jurisdiccionales son objeto de evaluación y de conformidad con los cuadros estadísticos expuestos, no se le da el fiel cumplimiento ni a los plazos ni al procedimiento de evaluaciones del cumplimiento de los mismos.

En el Artículo 37 se establece lo concerniente a las responsabilidades, así: “Constituyen faltas disciplinarias las acciones u omisiones en que incurra un juez o magistrado, previstas como tales en la presente ley.

La responsabilidad disciplinaria es independiente y sin perjuicio de las que deriven de la responsabilidad penal y civil que se determine conforme a la legislación ordinaria.”

Existe así mismo una clasificación de las faltas, a las cuales la propia ley en su Artículo 38 denomina grados, “Las faltas cometidas por jueces y magistrados en el ejercicio de su cargo podrán ser: a) Leves; b) Graves; o, c) Gravísimas.”. Para estas faltas debe

regularse lineamientos y límites para establecer la gravedad de cada una de ellas, por lo que este cuerpo legal establece: “Faltas graves. Son faltas graves: a) Abandonar total o parcialmente las tareas propias del desempeño del cargo judicial; b) Incurrir en retrasos y descuidos injustificados en la tramitación de los procesos y/o diferir las resoluciones, por otro motivo que no sean los señalados en la ley procesal de la materia.”

Para las faltas cometidas por los jueces y magistrados se establecen las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal o escrita para faltas leves;
- b) Suspensión hasta por veinte (20) días, sin goce de salario, para las faltas graves; y,
- c) Suspensión sin goce de salario o destitución, para faltas gravísimas.

La suspensión sin goce de salario consiste en la separación temporal del juez o magistrado del ejercicio del cargo. Podrá acordarse hasta por un máximo de veinte (20) días para las faltas graves y tres meses por faltas gravísimas. En ambos casos debe dejarse constancia en el registro personal respectivo. (Artículo 40 Ley de la Carrera Judicial).

La competencia para la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas en la ley en mención las impondrán las juntas de disciplina judicial, salvo el caso de la destitución, la cual deberá ser impuesta por la Corte Suprema de Justicia o del Congreso de la República, según se trate de un juez o un magistrado, por recomendación de la Junta de Disciplina Judicial, esto de conformidad con lo establecido en el Artículo 47 del Decreto 41-99.

Las denuncias y quejas las pueden plantear todas las persona que tenga conocimiento de que un juez o magistrado ha cometido una falta de las establecidas en dicha ley, por escrito, o verbalmente con expresión de los hechos y de las circunstancias de que tuviere conocimiento o por los que resulte afectado.

Todos los jueces o magistrados tienen derecho a ser oídos cuando sean objeto de denuncia y a ser notificados de las decisiones que tome la junta.

La denuncia podrá plantearse ante la Junta de Disciplina Judicial, el Consejo de la Carrera Judicial o ante cualquier otra autoridad judicial.

Todos los órganos de la administración de justicia que tengan conocimiento de que un juez o magistrado ha cometido una falta de las establecidas en esta ley, deberá ponerlo en conocimiento de la Junta de Disciplina Judicial o el Consejo de la Carrera Judicial.

Las personas directamente perjudicadas por faltas cometidas por un juez o magistrado tendrán la calidad de parte en el respectivo procedimiento disciplinario.

Trámite para el planteamiento de una denuncia o queja

El trámite se realiza de la manera siguiente: recibida la denuncia, la Junta de Disciplina Judicial, decidirá sobre su admisibilidad. Si no la admite para su trámite, la parte agraviada podrá interponer, dentro del plazo de tres días siguientes a su notificación, recurso de reposición.

Si le diere trámite, citará a las partes a una audiencia en un plazo que no exceda de quince días, previniéndolas a presentar sus pruebas en la misma o, si lo estimare necesario ordenará que la Supervisión General de Tribunales practique la investigación correspondiente, en el estricto límite de sus funciones administrativas.

El denunciado deberá ser citado bajo apercibimiento de continuar el trámite en su rebeldía si dejare de comparecer sin justa causa. En la audiencia podrán estar presentes el defensor del magistrado o juez, si lo tuviere; la persona agraviada, los testigos y peritos si los hubiere y si fuera necesario el Supervisor de Tribunales. (Artículo 49.Ley de Carrera Judicial).

Para finalizar, si al inicio de la audiencia el juez o magistrado aceptare haber cometido la falta, la Junta de Disciplina Judicial resolverá sin más trámite.

Si no se diere este supuesto, la junta continuará con el desarrollo de la audiencia, dando la palabra a las partes involucradas y recibiendo los medios de prueba que las

mismas aporten o que hayan acordado de oficio. El proceso se impulsará y actuará de oficio, y la junta pronunciara su fallo en el plazo de tres días.

Cuando la sanción a imponer sea la de destitución, la Junta de Disciplina Judicial enviará el expediente completo con su recomendación a la Corte Suprema de Justicia o al Congreso de la República, según se trate de un juez o un magistrado, para su resolución.

CONCLUSIONES

1. La inadecuada interpretación a la legislación laboral en lo concerniente al plazo de duración de la etapa de conciliación la cual en la práctica tribunalicia inicia a contar en el momento de conformarse el Tribunal de Conciliación retardando la culminación de esta etapa y como consecuencia vedando el derecho de huelga de los trabajadores.
2. La falta de aplicación de la oficiosidad por los Juzgados de Trabajo y Previsión social en cuanto a subsanar mediante acta la falta de presupuestos procesales de la demanda colectiva exigidos por la ley, genera retraso en la tramitación de los conflictos colectivos de carácter económico-social.
3. La inobservancia del plazo de doce horas establecidas en el Código de Trabajo para la formación del Tribunal de Conciliación respectivo a partir del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social da lugar a la interposición de recursos retardando el desarrollo de la etapa de conciliación y por consiguiente veda el derecho de ejercer medidas de presión por parte de los trabajadores.
4. La falta de control por parte del órgano superior hacia los tribunales de conciliación genera una posible incongruencia entre las normas legales y la aplicación de las mismas.

5. Como consecuencia de la falta de responsabilización por parte de los miembros del Tribunal de Conciliación se tiene la simple aplicación de sanciones irrelevantes y que no son en ningún sentido medidas disciplinarias, que apoyen la obligatoriedad de cumplir con el ordenamiento jurídico laboral.

RECOMENDACIONES

1. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social al momento de interpretar las normas laborales deben hacerlo a favor de los trabajadores en el sentido que el plazo de duración de la etapa de conciliación dentro de los conflictos colectivos de carácter económico-social de quince días como máximo inicia a partir del planteamiento de la demanda colectiva, ya que en la actualidad previo a la conformación del Tribunal de Conciliación se permite el planteamiento de medios de impugnación.
2. Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social deben velar por el estricto cumplimiento de la oficiosidad en cuanto a subsanar mediante acta los defectos que contenga la demanda colectiva para asegurar la agilización del proceso, porque en la actualidad el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral designa al Tribunal que conocerá en definitiva quien antes de continuar con el trámite manda a subsanar los defectos procesales.
3. La Corte Suprema de Justicia como fiscalizadora de las actuaciones de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social debe observar que los Tribunales de Conciliación se conformen dentro de las siguientes doce horas de planteada la demanda colectiva, asegurando que el trámite del proceso sea breve, garantizando el derecho de huelga como mecanismo de defensa, porque en la actualidad debido a los retrasos que sufre este proceso no se ha conocido del estallido de una huelga legal.

4. La Corte Suprema de Justicia debe crear medios de control con los cuales pueda velar por el estricto cumplimiento de los plazos establecidos en la ley respecto a la duración de la etapa de conciliación y cada una de sus fases, porque en la actualidad debido a la falta de control existen Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social que tienen aproximadamente cinco años de duración.

5. La Corte Suprema de Justicia al realizar los nuevos nombramientos y/o reasignaciones de funciones correspondientes, debe hacerlo en el sentido que cada una de las normativas ya establecidas en la Ley de la Carrera Judicial sean de cumplimiento obligatorio y no opcional como se ha venido realizando.

BIBLIOGRAFÍA

- BALLESTEROS, Jesús. **Biotécnica y dignidad humana**. Barcelona, España. Ed. Tecnos. 1999.
- BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho Laboral**. Ciudad de México, México. 2da. ed. Ed. Porrúa. 2004
- CABANELLAS TORRES, Guillermo, **Derecho sindical y corporativo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Atalaya, 1946.
- CABANELLAS TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. 2t. 1vol. Buenos Aires, Argentina. Ed. Omeba, 1968.
- COUTURE, Eduardo Juan. **Estudios de derecho procesal civil**, Buenos Aires, Argentina. 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. 3ª ed. Corregida y aumentada; Guatemala, Guatemala. Ed. Litografía Orión. 2002.
- DE LA CUEVA Mario, **Derecho Mexicano**. Estudio de Derecho Sindical de Trabajo. Ed. Porrúa. 1982.
- DISPERT, Lilian. **Términos lingüísticos y literarios**. Ed. Est Printer. 1995
- FACULTAD de ciencias Administrativas. UNMSM. **Gestión del tercer milenio**. Vol.9 No. 17. Lima Perú. 2006.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Derecho Procesal Colectivo**, parte práctica. Manual de derecho procesal de trabajo. 3ª ed. Ed. Fénix. Ciudad universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. s.f.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Manual de derecho procesal individual. Derecho procesal individual**. Tomo I. Ed. Fénix. Universidad de San Carlos de Guatemala. s.f.
- GOMEZ, Welter. Centro de Estudios de Derecho. (CEDE) Apuntes de Clases. Noviembre, 2008.
- http://mariaaarons.blogspot.com/2010_05_01_archive.html
- JUNCO VARGAS, José Roberto. **La Conciliación**. Ediciones jurídico Radar. Santa Fe de Bogota, Colombia. 1994.

LI ROSI, Ricardo. **Resolución Alternativa de Disputas**. Santo Domingo, República Dominicana. 1999.

MEDINA GUERRA, Antonia Maria. **Compendio de Vocablos y sinónimos**. Madrid, España. 10ma. ed. s.f.

MINISTERIO de Trabajo y Previsión Social. **Inspectoría y sus funciones**. Gobierno de Guatemala. 2007.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1987.

PARRA, José María. **La primera huelga de la historia, en el Egipto de Remeses III**. Historia y Vida. México, México. 1985. s.l.i.

REAL ACADEMIA de la lengua española. **Diccionario de la Lengua Española**. 22ª ed. España. s.f.

RIVERA NEUTZE, Antonio. **Arbitraje y Conciliación**. 3ª ed. Guatemala, Ciudad. 2001.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Introducción al estudio del derecho**. Ed. Fenix. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1986

Código de Trabajo. Decreto 330. Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Ley de Sindicalización y de la Regulación del a Huelga d los Trabajadores del Estado. Decreto 71-86. Congreso de la República de Guatemala. 1986.

Ley de la Carrera Judicial. Decreto 41-99. Congreso de la República de Guatemala. 1999.